

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO)

2024 - 2026

Art. 6, Abs. 1 bis 4 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021,
umgewandelt mit Änderungen in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021

Art. 4 des R.G. Nr. 7 vom 20.12.2021
Und

R.G. 19.12.2022 Nr. 7

genehmigt mit Beschluss des Gemeindeausschusses
vom 19.02.2024 Nr. 42

INHALTE

VORWORT	3
GESETZLICHER RAHMEN	5
1. ABSCHNITT - IDENTIFIZIERUNGSDATEN DER VERWALTUNG.....	6
2. ABSCHNITT - WERTBEITRAG UND NUTZEN FÜR DIE GESELLSCHAFT, PERFORMANCE UND VORBEUGUNG DER KORRUPTION	7
 2.1 Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft	7
2.1.1 Die Herausforderungen der PNRR-Maßnahmen.....	7
2.2.1 Methodische Einleitung: Dimension des ÖFFENTLICHEN WERTES	9
2.1.3 Strategische Richtlinien – Strategische Ziele (2020 – 2025) und AUSWIRKUNGSINDIKATOREN 2024-2026	22
 2.2 Vorbeugung der Korruption	53
2.2.1 Einbezogene Subjekte und ihre Aufgaben.....	53
2.2.2 Methodologischer Ansatz zur Planerstellung.....	54
2.2.3 Interne und externe Kontextanalyse.....	55
2.2.4 Allgemeine organisationsbezogene Massnahmen	57
2.2.5 Die Transparenz – als Maßnahme zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption	62
 2.3 Performance	63
3. ABSCHNITT – ORGANISATION UND PERSONALRESSOURCEN	64
 3.1 Unterabschnitt Organisationsstruktur	64
3.1.1 Organigramm der Körperschaft	64
3.1.2. Organisationseinheiten und Personalstand.....	65
3.1.3. Einstufung der Führungspositionen und Ergebniszulage	69
 3.2 Unterabschnitt Organisation des agilen Arbeitens	70
3.2.1 Definition der agilen Arbeit	70
3.2.2 Definition der agilen Arbeit	70
3.2.3 Zugang zum agilen Arbeitsmodell	71
3.2.4 Individuelle Vereinbarung	72
3.2.5 Ausführung der Arbeit im Smart-Working-Modus.....	72
3.2.6 Arbeitsstätten.....	72
3.2.7 Technische Ausstattung	73
 3.3. Unterabschnitt Dreijahresplan für den Personalbedarf	73
3.3.1 Planung des Personalbedarfs für den Dreijahreszeitraum ..	73
3.3.2 Planung des Personalbedarfs.....	76

4. ABSCHNITT – MONITORING.....	83
Monitoring 2.1 Abschnitt - Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft	83
Monitoring 2.2 Abschnitt - Vorbeugung der Korruption	83
Monitoring 3. Abschnitt - Organisation und Personalressourcen	83

Vorwort

Ziel des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans (PIAO) ist es, "die Qualität und Transparenz der Verwaltungstätigkeit zu gewährleisten und die Qualität der Dienstleistungen für Bürger/-innen und Unternehmen zu verbessern sowie eine kontinuierliche und schrittweise Vereinfachung und Neugestaltung der Verfahren, auch im Hinblick auf das Recht auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen", voranzutreiben.

Die Zielsetzungen des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans (PIAO) lassen sich daher wie folgt zusammenfassen:

- die Ermöglichung einer besseren Koordinierung der Planungstätigkeit der öffentlichen Verwaltungen und ihre Vereinfachung;
- die Verbesserung von Qualität und Transparenz der Verwaltungstätigkeit und der Dienstleistungen für die Bürger/-innen und Unternehmen.

In diesem Plan werden die Ziele, Maßnahmen und Tätigkeiten der Körperschaft auf die institutionellen Ziele und den allgemeinen öffentlichen Auftrag, die Bedürfnisse der Gemeinschaft und des Gebiets zu erfüllen, zurückgeführt.

Der Grundsatz, welcher der Einführung des PIAO zugrunde liegt, entspricht dem Bestreben, die Vielfalt und die sich daraus ergebende Zersplitterung der Planungsinstrumente, die im Laufe der Zeit auf nationaler Ebene eingeführt wurden, zu überwinden: Es soll ein einziger integrierter Plan für die Governance der Stadtverwaltung geschaffen werden.

Es handelt sich also um ein strategisches Instrument für die Körperschaft, das gleichzeitig dazu dient, der Gemeinschaft die Ziele und durchgeführten Maßnahmen sowie die Ergebnisse zu vermitteln, die von der Ausübung der öffentlichen Aufgaben im Hinblick auf den zu erfüllenden Wertbeitrag/Nutzen für die Gesellschaft (public value) erwartet werden.

Die Rechtsvorschriften auf nationaler Ebene können nicht ohne Weiteres auf die Gemeindeverwaltung übertragen werden, da durch das Sonderstatut und dessen Durchführungsbestimmungen die Zuständigkeit für die Ordnung der örtlichen Körperschaften der Region Trentino-Südtirol vorbehalten ist.

Die Region hat die in Artikel 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021 festgelegten Grundsätze - Vereinfachung der Planungs- und Verwaltungsverfahren sowie Verbesserung der Qualität der von der öffentlichen Verwaltung für die Bürger und Unternehmen erbrachten Dienstleistungen - in ihre eigenen Vorschriften und die der regionalen örtlichen Körperschaften aufgenommen und eine schrittweise Anwendung der Bestimmungen sichergestellt. Als erste und auf das Jahr 2022 begrenzte Anwendung sah Artikel 4 des genannten Regionalgesetzes die Verpflichtung vor, die in Artikel 6 Absatz 2 Buchstaben a) und d) genannten Teile des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans in Übereinstimmung mit den ab dem 30. Oktober 2021 für die Körperschaften selbst vorgesehenen Planungsinstrumenten zu erstellen und die entsprechenden Überwachungs- bzw. Kontrollmethoden festzulegen.

Demnach hat die Region nach der anfänglichen Anlaufzeit, die Anwendung sämtlicher im Art. 6 des Gesetzesdekrets erwähnten Abschnitte vorgesehen, wobei jedoch der Anwendungsbereich dieser Bestimmung auf die durch Regionalgesetz geregelten Planungsinstrumente beschränkt wird. Der Art. 6 des GD Nr. 80/2021 sieht den Erlass eines Dekrets des Präsidenten der Republik zur Festlegung der nunmehr in den PIAO eingeflossenen Pläne (Abs. 5) sowie eines Ministerialdekrets mit einer „Vorlage“, die die Verwaltungen bei der Ausarbeitung dieses neuen Planungsinstruments unterstützen soll (Abs. 6), vor.

Die Gemeinde hat demnach dieses Dokument vor dem Hintergrund der Bestimmungen laut Art. 3 Abs. 1 letzter Satz des Regionalgesetzes Nr. 7/2022 und gemäß den in nachstehenden Maßnahmen enthaltenen Vorgaben erstellt:

1. Verordnung zur Festlegung der Maßnahmen in Zusammenhang mit den in den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan eingeflossenen Plänen, erlassen mit DPR vom 24. Juni 2022, Nr. 81 (Gesetzblatt der Republik vom 30. Juni 2022, Nr. 151, Allgemeine Reihe).
2. Verordnung zur Festlegung des Inhalts des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans, erlassen mit Ministerialdekret vom 30. Juni 2022, Nr. 132 (Gesetzblatt der Republik vom 7. September 2022, Nr. 209, Allgemeine Reihe).

Gesetzlicher Rahmen

- Art. 6, Abs. 1 – 4 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021; umgewandelt, mit Änderungen, in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021;
- Art. 4 des Regionalgesetzes Nr. 7 vom 20. Dezember 2021;
- Rundschreiben Region Trentino-Südtirol Nr. 6/EL vom 23. Dezember 2021;
- Rundschreiben Region Trentino-Südtirol Nr. 2/EL vom 10. Februar 2022;
- D.P.R. Nr. 81 vom 24. Juni 2022 – *"Regolamento relativo ai Piani assorbiti dal PIAO"*;
- M.D. Nr. 132 vom 30. Juni 2022;
- Rundschreiben Region Trentino-Südtirol Nr. 6/EL vom 5. Juli 2022;
- Regionalgesetz Nr. 7 vom 19. Dezember 2022;

1. Abschnitt - Identifizierungsdaten der Verwaltung¹

Stadtgemeinde Bozen

Autonome Provinz Bozen, Region Trentino-Südtirol

Adresse: Rathausplatz 5 - 39100 Bozen

Steuernummer: 00389240219

Bürgermeister: Renzo Caramaschi

Telefon: 0471 997111

Institutionelle Internetseite: www.gemeinde.bozen.it

E-Mail: aboe@gemeinde.bozen.it

PEC-Mail: bz@legalmail.it

Institutionelle Profile in sozialen Medien

Facebook: <https://it-it.facebook.com/ComunediBolzanoStadtgemeindeBozen>

Twitter: https://twitter.com/Stadt_Bozen

Instagram: <https://www.instagram.com/comunegemeindepbz/>

Linkedin: <https://www.linkedin.com/company/gemeinde-bozen>

- Wohnbevölkerung (Melderegister der Gemeinde Bozen): 106.107
- Gesamte Gemeindefläche: 52,34 km²
- Bevölkerungsdichte: 2.048 Einwohner/ km²
- Urbanisierte Fläche: 21,34 km²
- Öffentliche Grünflächen: 1,06 km²
- Geburtenrate (je 1.000 Einwohner): 7,8
- Sterberate (je 1.000 Einwohner): 11,3
- Prozentsatz über 65 Jahre: 23,9%
- Prozentsatz Minderjährige: 16,7%
- Altersstrukturkoeffizient - Verhältnis zwischen den Senioren (65 Jahren und älter) und den Jugendlichen (bis 14 Jahren): 174,6
- Anteil an ausländischer Wohnbevölkerung: 14,8%
- Wanderungssaldo (Unterschied zwischen Zuwanderungen und Abwanderungen): -119
- Erwerbstätigkeitenquote (Altersklassen 15-64 Jahren): 69,3%
- Arbeitslosenquote (Altersklassen 20-64 Jahren): 2,8%
- Demografischer Abhängigkeitsindex (Personen im nicht erwerbsfähigen Alter je 100 Personen im erwerbsfähigen Alter): 60%
- Unternehmen im Einsatz: 895

¹ Quelle: ISTAT – ASTAT – WIFO – Autonome Provinz Bozen: Abteilung für Arbeit – erhobene Daten von der Gemeinde Bozen: Abteilung Planung Steuerung und Informationssystem, Amt für Statistik und Zeiten der Stadt – April 2023

2. Abschnitt - Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption

2.1 Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft

2.1.1 Die Herausforderungen der PNRR-Maßnahmen²

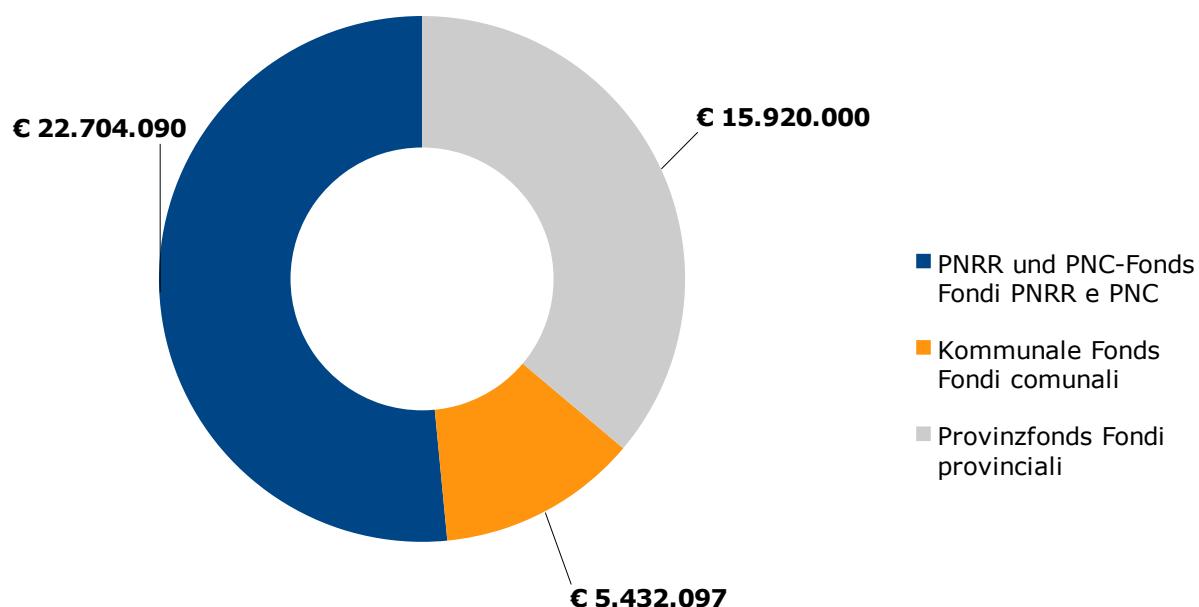


**Finanziert von der
Europäischen Union**
NextGenerationEU

Der PNRR, der Teil des Next Generation EU-Programms ist, ist eine Reaktion auf die Krise der Covid-19-Pandemie. Die den europäischen Ländern gewährten Finanzhilfen belaufen sich auf insgesamt 672,5 Milliarden Euro. Italien wird über Mittel in Höhe von 222,1 Mrd. EUR verfügen, von denen 191,5 Mrd. EUR für ein Reformpaket über den **PNRR** finanziert und 30,6 Mrd. EUR für Maßnahmen im Rahmen des **Ergänzungsfonds** (Fondo Complementare).

Der Plan entwickelt sich entlang von 6 Schwerpunktbereiche und dreht sich um drei zentrale Punkte: Digitalisierung und Innovation, Ökowende und soziale Teilhabe.

Typologie der Finanzierung von NRP-Projekten



² Quelle: Website der Gemeinde Bozen

Die Stadt Bozen verfolgt derzeit mehrere Projekte in den Bereichen Digitalisierung und Innovation, grüne Revolution und Ökowende, Bildung und Forschung sowie Integration und soziale Teilhabe, für die sie bei der **Europäischen Union** Mittel in Höhe von mehr als **20 Mio. EUR** beantragt und einige der Projekte mit **eigenen Mitteln** in Höhe von insgesamt fast **6 Mio. EUR** kofinanziert.

Im Rahmen der **Schwerpunktbereich 1** stellte die Stadtverwaltung den Cloud-Migrationsplan, sowie die Projekte "Bürgererfahrung in gemeinsamen öffentlichen Diensten", "Neue Plattform für die Zustellung digitaler Urkunden", "PagoPA" und "Nationale Plattform für digitale Daten" für die Teilnahme an der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für den digitalen Wandel vor. Darüber hinaus hat der Stadtrat der Theaterstiftung das Energieeffizienzprojekt für das Stadttheater am Verdiplatz übertragen.

Im Rahmen der **Schwerpunktbereich 2** beteiligt sich das Amt für Mobilität der Stadt Bozen in Absprache mit der Autonomen Provinz Bozen und der SASA AG an der Anschaffung von Elektrobussen, um im Rahmen der nachhaltigen Mobilität und der grünen Revolution einen Beitrag zur Erneuerung des Fuhrparks der Provinz zu leisten. Dazu gehört auch das Projekt zur Erneuerung des Wassernetzes, das zwar durch den Direktionserlass Nr. 1 vom 10. Januar 2023 zugelassen wurde, aber aufgrund der Erschöpfung der ministeriellen Mittel nicht umgesetzt werden kann. Hinzu kommen die energetische Sanierung des Kindergartens Dante Alighieri, die Instandhaltung des Sommerhauses des Schlosses Runkelstein und das bereits abgeschlossene Projekt zur Sanierung des Daches der Eishalle Sill.

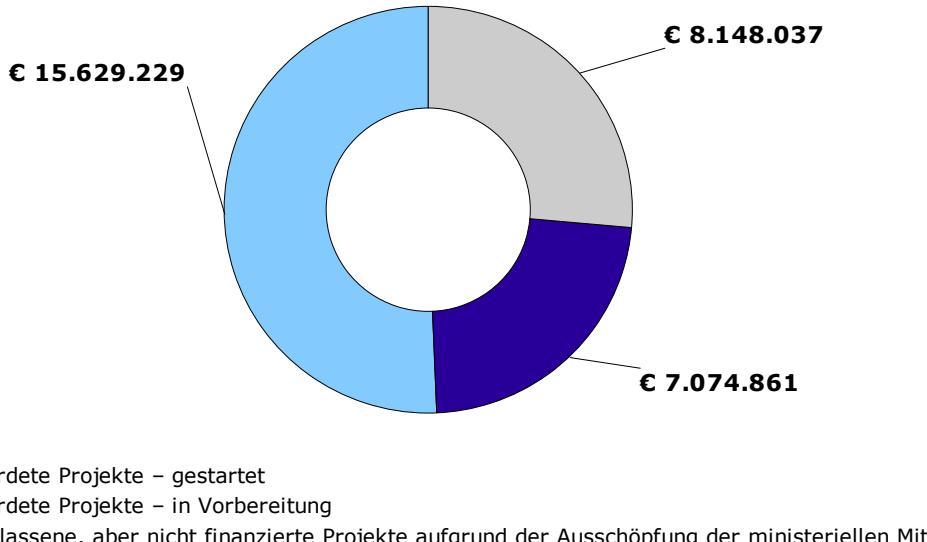
Schwerpunktbereich 4 betrifft Bildung und Forschung, unter der das Projekt des Archimedes-Longon-Schulkomplexes angesiedelt ist.

Sport und soziale Eingliederung ist der Bereich der **Schwerpunktbereich 5**. Die Gemeinde plant den Bau einer neuen Anlage mit Padel-, Beachvolleyball- und Stocksportplätzen auf dem Sportplatz Pfarrhof und die Aufwertung des Sportplatzes im Bozner Strandbad in der Triester Allee.

Zu diesem Auftrag gehören auch die BSB-Projekte, die sich mit den Autonomiepfaden für Menschen mit Behinderungen, den Notunterkünften und den Poststationen für Obdachlose befassen, aber auch mit Projekten zur Förderung der Erziehungskompetenz und zur Vorbeugung der Gefährdung von Familien und Kindern, zur Entwicklung und Umsetzung eines virtuellen häuslichen Betreuungssystems und zur Eindämmung des Burnout-Risikos für das Personal im Sozialbereich.

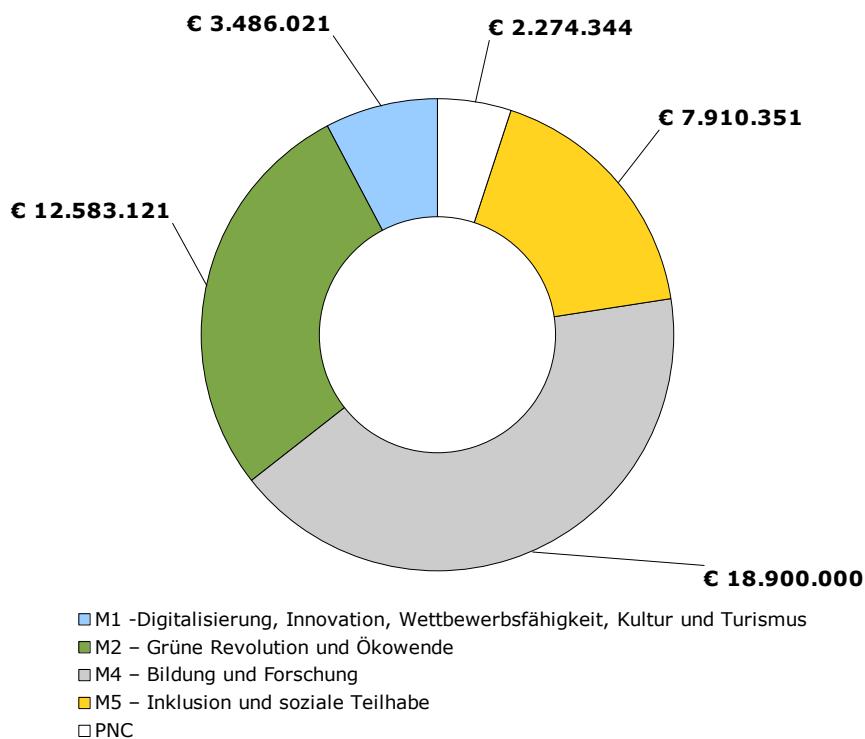
Schließlich, dank der Finanzierung aus dem **Ergänzungsfonds** wird die energetische Sanierung der städtischen Wohngebäude in der Claudia-Augusta-Straße Nr. 87-89 in Bozen realisiert.

Gesamtwer der PNRR-Projektfinanzierung (€)



[Tabelle 1]

Gesamtwerde der Projekte pro PNRR (€)



[Tabelle 2]

2.2.1 Methodische Einleitung: Dimension des ÖFFENTLICHEN WERTES

Die institutionelle Aufgabe jeder öffentlichen Verwaltung ist die Schöpfung von öffentlichem Wert, der sich in der Steigerung des effektiven Gemeinwohls (in wirtschaftlicher, sozialer, ökologischer, gesundheitlicher, kultureller Hinsicht usw.) widerspiegelt, das in der Gemeinschaft entsteht und sich aus dem synergetischen Handeln der verschiedenen auf dem Gebiet tätigen öffentlichen Rechtssubjekte ergibt, die dieses Ziel unter Einsatz ihrer eigenen materiellen (finanziellen, technologischen usw.) und immateriellen (organisatorische Kapazität, Netz interner und externer Beziehungen, ökologische Nachhaltigkeit der Entscheidungen,

Fähigkeit zur Verringerung der Risiken, die im Zusammenhang mit unzureichender Transparenz oder Korruptionsphänomenen stehen, usw.) Ressourcen verfolgen und zu seiner Erreichung beitragen.

Ausgangspunkt für die Definition der Indikatoren, deren Bewertung zur Darstellung des öffentlichen Wertes führen wird, ist der Programmatische Bericht für die Amtsperiode 2020-2025 (GR-Beschluss Nr. 65/2020), der zunächst in die Strategische Leitlinien der Stadtregierung für 2020-2025 (Aktualisierung mit GR-Beschluss Nr. 8 vom 2.2.2023) und anschließend in den strategischen Teil des Einheitlichen Strategiedokuments übernommen wurde.

Die programmatischen Leitlinien sind in drei Ebenen unterteilt

1. strategische Bereiche
2. strategische Richtlinien
3. strategische Ziele

Sie stellen das Planungsinstrument der Gemeinde Bozen dar, indem sie einen Überblick über die verschiedenen mittel- und langfristigen Maßnahmen geben, die auf die Schöpfung von öffentlichem Wert für die betroffene Gemeinschaft im Zusammenhang mit den 17 Zielen (goals) der Agenda 2030 ausgerichtet sind.

Die verschiedenen Dimensionen des öffentlichen Wertes, wie sie in Art. 3 Abs. 1 Buchst. a) Punkt 4) des Ministerialdekrets Nr. 132/2022 festgelegt sind, werden entsprechend ihren Auswirkungen in folgende Kategorien unterteilt:

- ◀ **wirtschaftliche Auswirkungen**
- ◀ **soziale Auswirkungen**
- ◀ **Auswirkungen auf Umwelt und Territorium**
- ◀ **kulturelle Auswirkungen**
- ◀ **Auswirkungen zu Gunsten der Bürgerinnen und der Bürger**
- ◀ **Auswirkungen im Bereich Erziehung und Betreuung**

Anschließend werden sie mit den strategischen Richtlinien in Verbindung gebracht. Dies ermöglicht eine erste Makroanalyse, da die sechs Dimensionen eng miteinander verbunden sind und sich gegenseitig ergänzen; alle zusammen tragen sie zur Erreichung des öffentlichen Wertes bei.

[Siehe Tabelle 3].

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
1 WIRTSCHAFT	<p>Günstige Rahmenbedingungen für Unternehmensansiedelungen schaffen</p> <p>Vereinfachung der Verfahren, mit denen die Unternehmer unterstützt werden sollen</p> <p>Förderung der Märkte in den Stadtvierteln, mit besonderem Augenmerk auf lokale und Bioprodukte</p> <p>1.1 Neue Impulse für den Einzelhandel in den Stadtvierteln</p> <p>Entwicklung von Infrastrukturen und Diensten für eine künftige Smart City, auch in Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen und privaten Partnern</p> <p>Aufwertung von Initiativen zur Förderung der Sozial- und Solidarwirtschaft</p>	<p>8 MENSCHENWÖRDIKE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR 12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</p>	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
	<p>Entwicklung eines nachhaltigen Tourismus</p> <p>Aufwertung der kulturellen und landschaftlichen Besonderheiten der Stadt im Hinblick auf den Tourismus</p> <p>Entwicklung und Umsetzung einer Stadtkommunikationsstrategie</p>	<p>8 MENSCHENWÖRDIKE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM 12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</p>	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
2 STADTENTWICKLUNG UND INFRASTRUKTUR	<p>2.1 Modellprojekte zur Stadtraumsanierung</p> <p>Bozen als multizentrische Stadt: Wiedergewinnung des Bahnhofareals</p> <p>Aufwertung und Neugestaltung der bestehenden öffentlichen Flächen, inkl. Parks, um die Stadt lebbarer zu machen</p> <p>Erfassung der vorhandenen Baustellen und Entwicklung von Lösungen, um Unannehmlichkeiten möglichst gering zu halten und damit Bauarbeiten möglichst schnell abgeschlossen werden</p> <p>Umsetzung des PSU Südtiroler Straße/Perathoner Straße</p>	<p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p>	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
2 STADTENTWICKLUNG UND INFRASTRUKTUR	<p>Aktualisierung der Instrumente für die Stadtplanung</p> <p>2.2 Analyse der Neuerungen im überarbeiteten BLP und Festlegung der Verfahren für die Umsetzung</p> <p>Umsetzung des Städtischen Verkehrsplans und des Städtischen Mobilitätsplans für eine integrierte Mobilität</p>	 	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	<p>Umsetzung einer "sanften" und multimodalen Mobilität</p> <p>Mehr Sicherheit auf den Fahrradwegen und auf den Zebrastreifen</p> <p>Vervollständigung des Radwegenetzes</p> <p>Ausbau des städtischen Personennahverkehrs</p> <p>Ausbau der elektrischen Mobilität und der Busse mit Null-Emissionen</p> <p>Ausbau und Verbesserung der Fußgängerwege</p> <p>Eliminierung von architektonischen Barrieren</p> <p>Mehr Parkplätze für Fahrräder an neuralgischen Punkten der Stadt</p> <p>Ausbau der Fahrradleihstationen (normale Fahrräder und E-Bikes und Bike-Sharing) an verschiedenen Punkten der Stadt</p>	 	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	<p>Planung von strategischen Infrastrukturen für die Mobilität</p> <p>2.4 Teilnahme an der Studie des Landes über die Verlegung der SS12 (Kohlerer Berg)</p> <p>Umsetzung der Rahmenvereinbarung mit der APB über die Entwicklung der Mobilitätsinfrastrukturen des Verkehrsknotenpunktes Bozen (2018)</p>	 	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
2 STADTENTWICKLUNG UND INFRASTRUKTUR	Errichtung von Parkplätzen für Anrainer und für Pendler bzw. Touristen 2.5 Bau der Tiefgarage am Siegesplatz Errichtung von Parkplätzen an den Einfallstraßen der Stadt	 	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Optimierung und Aktualisierung der Eingriffe im sozialen Wohnbau 2.6 Förderung des sozialen Wohnbaues und der Wohnbaugenossenschaften, ohne Minderung der Grünflächen Gemeinsam mit dem WOBI und dem Land neue Modalitäten für den Zugang zu Sozialwohnungen entwickeln Neue Wohnformen fördern und Begünstigungen im Bereich Wohnen		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Sanierung und Ausbau des Friedhofes		AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	2.8 Umbau des Stadtmuseums		AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	<p>Eine effiziente und transparente Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen</p> <p>Verbesserung der Dienste und der Effizienz der Verwaltung</p> <p>Verbesserung der Kontrolle sowie die strategische Ausrichtung der Gesellschaften mit Gemeindebeteiligung</p> <p>Anwendung der Bestimmungen über den Datenschutz und die Transparenz und der von „Transparency International“ entwickelten Instrumente: Integritätspakt, Hinweisgeber („whistleblowing“)</p> <p>Ausbau der Verwaltungsdienste, die in den Bürgerzentren angeboten werden</p> <p>Konsolidierung der Planungs- und Kontrollinstrumente</p> <p>Fortsetzung der Vereinfachung und Digitalisierung der Verfahren und Optimierung der Nutzung der Online-Dienste</p> <p>Die Informationen der Gemeindeverwaltung besser zugänglich machen und aufwerten</p> <p>Ausbau der Aus- und Fortbildungen für das Personal</p> <p>Ausbau der Partizipation</p> <p>Entwicklung von digitalen Kanälen für den Austausch mit den Bürgerinnen und Bürgern</p> <p>Einführung von Gesprächsrunden über die künftige Entwicklung der Stadt</p>	  	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		 	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	Neue Handlungsspielräume bei der Verwaltung der Geldmittel gewinnen und Optimierung der finanziellen Ressourcen der Gemeinde Auch künftig öffentliche Verschuldung gleich null Umsetzung von Plänen zur vermögensrechtlichen Aufwertung Ausfindigmachung neuer Finanzmittel Überarbeitung von Tarifen der Gemeindeimmobiliensteuer Vereinheitlichte Abgabe im Vermögensbereich	 8 MENSCHENWÖRDIQUE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM  10 WENIGER UNGLEICHHEITEN  11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
	Koordinierung und Ergänzung der Dienste auf dem Gemeindegebiet – Aufwertung des öffentlichen Stadtraums Mehr Sicherheit in den Stadtvierteln: Förderung des Dialogs zwischen den Kulturen und den Generationen Förderung von Tätigkeiten zur Aufwertung der öffentlichen Flächen	 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN  11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
4 SICHERHEIT UND INTEGRATION	Ständige Kontrolle der Gebiete, die dem Verfall preisgegeben sind Nachbürgermeister In Absprache mit dem Regierungskommissariat und der Quästur sollen an neuralgischen Punkten Videokameras installiert werden	 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN  11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	4.2 Förderung von Projekten der Zusammenarbeit mit anderen Behörden Mehr Patrouillen der Stadtpolizei während der Nacht in Zusammenarbeit mit den anderen Ordnungskräften Überarbeitung der Öffnungszeiten der Betriebe mit einer Konzession für die Besetzung öffentlichen Grundes		

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
4 SICHERHEIT UND INTEGRATION	<p>Auf strukturierte Weise das Problem der Immigranten und der Integration der Ausländer lösen</p> <p>Förderung und Unterstützung von Projekten zur Inklusion von Einwanderern</p> <p>Prüfung des Beitritts der Stadtgemeinde Bozen zum Netzwerk örtlicher Körperschaften</p> <p>Unterstützung der unbegleiteten minderjährigen Ausländer</p> <p>Aktive Teilnahme an der Definition der Rahmenbedingungen für die Aufnahme von Flüchtlingen, mit besonderem Augenmerk auf der finanziellen Nachhaltigkeit</p> <p>Teilnahme an den Koordinierungstreffen von Staat, Land und Euregio</p> <p>Unterstützung der Vereine, die in der internationalen Zusammenarbeit für den Schutz der Menschenrechte tätig sind</p>	<p>1 KEINE ARMUT 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</p>	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
5 KULTURELLE UND SOZIALE ENTWICKLUNG DER STADT	<p>Synergien zwischen Vereinen und Körperschaften im Kulturbereich fördern</p> <p>Unterstützung der Körperschaften und der Kulturvereine durch mittel- und langfristige Planung</p> <p>Verlegung von Kulturveranstaltungen in die Stadtviertel, auch mittels Ausfindigmachung neuer Flächen</p> <p>Koordinierung und Durchführung - in Zusammenarbeit mit den Vereinen und den ehrenamtlichen ArbeiterInnen der Stadtviertel - von Kleininitiativen für die Organisation von offenen und beteiligungsfördernden Veranstaltungen</p>	<p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p>	<p>KULTURELLE AUSWIRKUNGEN</p> <p>KULTURELLE AUSWIRKUNGEN</p>

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
5 KULTURELLE UND SOZIALE ENTWICKLUNG DER STADT	Stärkung der Vernetzung der Bibliotheken in der Stadt mit dem neuen Bibliothekenzentrum 5.3 Verwirklichung und Inbetriebnahme des Bibliothekenzentrums Ausbau der Dienste der Stadtviertelbibliotheken		KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	Förderung einer Kultur des Zusammenlebens, des Friedens und der multikulturellen Identität der Stadt 5.4 Förderung von Initiativen für eine Stadt der Erinnerung, des Zusammenlebens und des Friedens Förderung der Friedenspolitik Bozen als Stadt der Vielfalt	  	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	Stärkung der Vernetzung der Museen der Stadt 5.5 Neue Perspektiven für das Stadtmuseum, auch im Hinblick auf die Museumsmeile Förderung der Vernetzung der Museen in der Stadt und Steigerung der Besucherzahlen	  	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	Durch den Sport einen gesunden Lebensstil und soziale Kontakte fördern 6.1 Unterstützung und Verbreitung einer Kultur des Sports Bessere Nutzung der Sportanlagen	 	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
6 JUGEND- UND SCHULPOLITIK	Die Ideen der Jugendlichen unterstützen und ihre Fähigkeiten wertschätzen 6.2 Wiedergewinnung des Bahnhofsremise und Einrichtung eines "Zentrums für Jugendprojekte und Veranstaltungen" Streetworker: Unterstützung des Projektes, mit dem Ausgrenzung, Abhängigkeit und Gewalt bekämpft werden sollen	  	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
6 JUGEND- UND SCHULPOLITIK	<p>Erweiterung des Angebots für Graffiti Writers und andere Jugendprojekte</p> <p>Investitionen in Schulen und in qualitätsvolle Bildungsräume</p> <p>Gewährleistung der Sicherheit sowie der ordentlichen und außerordentlichen Instandhaltung der Schulgebäude</p> <p>6.3 Aufstockung der Mensaplätze in den Grundschulen</p> <p>Unterstützung der Eltern-Kind-Zentren durch Bereitstellung angemessener Räume</p> <p>Optimierung der Führungskosten der Kindergärten</p>	<p>3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 4 HOCHWERTIGE BILDUNG 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p>	<p>AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT</p>
7 SOZIALPOLITIK UND CHANCEGLEICHHEIT	<p>Die neuen Formen der Armut und des versteckten Unbehagens bekämpfen</p> <p>7.1 Unterstützung von Projekten für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und Projekte für das generationenübergreifende Welfare</p>	<p>1 KEINE ARMUT 2 KEIN HUNGER 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p>	<p>SOZIALE AUSWIRKUNGEN</p>

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
7 SOZIALPOLITIK UND CHANCENGLEICHHEIT	Die Sozialdienste und ihre Führung verbessern Fortführung einer effizienten Verwaltung und Führung der Sozialdienste der Stadt Neuorganisation des Betriebes für Sozialdienste Bozen (BSB) 7.2 Neugestaltung der Kooperation zwischen öffentlichem Bereich und Privateinrichtungen für die Ausführung der Dienste Investitionen in die Gemeindeapothen, auch im Rahmen von neuen Führungsmodellen, um wirtschaftlich zu arbeiten Bekämpfung der Krise des Ehrenamtes, Koordination von verschiedenen Initiativen und Diensten Führung des Dienstes "Winternotunterkünfte"	  	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 7.4 Durchführung von kulturellen Initiativen zur Beseitigung der geschlechterbasierten Diskriminierungen	  	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	Die Wohn- und Lebensqualität in den Stadtvierteln verbessern Sicheres Wohnen für alleinstehende, nicht betreuungsbedürftige Senioren Organisation der Stadt unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Senioren 7.5 Die Projekte zur Entwicklung der Gemeinschaft konsolidieren und ausdehnen Förderung von Initiativen zur Verbesserung der Lebensbedingungen und der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen	 	SOZIALE AUSWIRKUNGEN

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
8 UMWELTPOLITIK	<p>Reduzierung der Auswirkungen auf die Umwelt und Verbesserung der Dienste der Müllentsorgung und der Sauberkeit in der Stadt</p> <p>8.1 Optimierung der Müllsammlung und der Sauberkeit im Stadtgebiet</p> <p>Plan für eine progressive Verringerung der Müllmenge und Förderung der Weiterverwendung von Gegenständen</p> <p>Beibehaltung/Steigerung des Prozentsatzes der Mülltrennung</p>	  	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	<p>Förderung der Energieeinsparung und der energetischen Sanierung von Gebäuden</p> <p>8.2 Informations- und Sensibilisierungskampagnen</p> <p>Programm für die energetische Sanierung der Gemeindegebäude und der bestehenden Bausubstanz</p>	  	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	<p>Überwachung und Aufwertung der Grünflächen</p> <p>8.3 Erhaltung des landwirtschaftlichen Grüns und Förderung der Schreber- und Stadtgärten</p> <p>Pflege und Neugestaltung der Grünflächen der Stadt</p>	  	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	<p>Reduzierung der Umweltverschmutzung und mehr Sicherheit im Stadtgebiet und für die Bürgerinnen und Bürger</p> <p>8.4 Sanierung der alten Mülldeponie "Kaiserberg" bei Schloss Sigmundskron</p> <p>Vorbeugung der Lärmbelästigung</p> <p>Hydrogeologische Vorbeugungs-</p>	  	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
	Schutzmaßnahmen Luftqualitätsplan Förderung der Fernwärme		

2.1.3 Strategische Richtlinien – Strategische Ziele (2020 – 2025) und AUSWIRKUNGSDINDIKATOREN 2024-2026

Für jede strategische Richtlinie wurden Auswirkungsindikatoren festgelegt, die als Baseline gelten und sowohl in absoluten Zahlen als auch in Prozenten gemessen wurden. Es wurde auch eine Entwicklungsprognose in Zusammenhang mit den Zielen der nachhaltigen Entwicklung (Agenda 2030) und den Dimensionen der sechs Auswirkungskategorien erstellt.

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	AUSWIRKUNGSDINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
1.1 ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026 Günstige Rahmenbedingungen für Unternehmensansiedelungen schaffen	Schließungsrate von Unternehmen = aufgelöste Unternehmen/tätige Unternehmen (%)	5,1%			
	Neugründungsrate von Unternehmen = neugegründete Unternehmen/tätige Unternehmen (%)	7,3%			
	Anteil der Erwerbstäigen an der Gesamtbevölkerung (20-64 Jahren) (Durchschnitt 2022) (%)	40,6%			
	Kontrollen zur Bekämpfung des Handels ohne gültige Lizenz (Anz.)	1.263		8 MENSCHENWÖRDIKE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM 	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR
	Kontrollen der öffentlichen Gastbetriebe (Anz.)	436			
	Durchschnittliche jährliche Inflationsrate (%)	9,7%			
	Verlegte Glasfaserkabel (in km)	62 km			
	Bio-Bauernmärkte (Anz.)	2			
	Märkte insgesamt Anz.)	18			
				12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION 	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

³ AUSWIRKUNGSDINDIKATOREN im Zusammenhang mit den STRATEGISCHEN LEITLINIEN

Quelle: ISTAT – ASTAT – WIFO – Autonome Provinz Bozen: Abteilung für Arbeit – SASA – BSB – Gemeinde Bozen

erhobene Daten von der Gemeinde Bozen: Abteilung Planung Steuerung und Informationssystem, Amt für Statistik und Zeiten der Stadt – April 2023

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
1.2 Entwicklung eines nachhaltigen Tourismus Aufwertung der kulturellen und landschaftlichen Besonderheiten der Stadt im Hinblick auf den Tourismus Entwicklung und Umsetzung einer Stadtmarketingstrategie	Index der Bettenauslastung (%)	48,7%			
	Beherbergungsbetriebe (Anz.)	272		8 MENSCHENWÖRDIKE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION
	Verfügbare Betten (Anz.)	4.501			
	mittlere Aufenthaltsdauer der Touristen (Tage)	2,3 gg.			
	Übernachtungen-Ankünfte (Anz.)	350.950			
2.1 Modellprojekte zur Stadtraumsanierung Bozen als multizentrische Stadt: Wiedergewinnung des Bahnhofareals Aufwertung und Neugestaltung der bestehenden öffentlichen Flächen, inkl. Parks, um die Stadt lebbarer zu machen Erfassung der vorhandenen Baustellen und Entwicklung von Lösungen, um Unannehmlichkeiten möglichst gering zu halten und damit Bauarbeiten möglichst schnell abgeschlossen werden	Inklusive Spielplätze (Anz.)	5		9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	11 NACHHALTIGE STÄDE UND GEMEINDEN
	Umsetzung des PSU Südtiroler Straße/Perathoner Straße			13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	
	Aktualisierung der Instrumente für die Stadtplanung	Im Laufe des Jahres beantragte Baugenehmigungen (Anz.)	540		

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
Analyse der Neuerungen im überarbeiteten BLP und Festlegung der Verfahren für die Umsetzung	Zurückgewiesene Anträge auf Sanierung von Bauvergehen betreffend Arbeiten, die ohne Baugenehmigung durchgeführt wurden (Anz.)	17		11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	UMWELT UND TERRITORIUM
Umsetzung des Städtischen Verkehrsplans und des Städtischen Mobilitätsplans für eine integrierte Mobilität	Beschwerden/Meldungen (Anz.) besiedelte Fläche pro Kopf (m ² /EinwohnerIn)	100 199,08 m ²	 	11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	
2.3 Umsetzung einer "sanften" und multimodalen Mobilität	Fahrradwege (in km)	69,6 km			
	Verkehrsberuhigte Zonen (in m ²)	351.715 m ²			
	Beseitigung von Straßenbarrieren (Anz.)	15			
	Zuverlässigkeitgrad der Vorhersagen zur Beseitigung von Straßenbarrieren (%)	100%			
	von den Ansässigen an Arbeitstagen zurückgelegte Wege (%) – MODAL SPLIT			11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	
	mit dem Fahrrad	26%		11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	mit öffentlichen Transportmitteln	10%			
	zu Fuß	29%			
	Öffentlich zugängliche Ladestellen für Elektrofahrzeuge (Anz.)	13			
	Ladesäule (Anz.)	25			
	Elektro-/Hybrid-/Wasserstoffbusse im Einsatz (Anz.)	82			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
2.4 Planung von strategischen Infrastrukturen für die Mobilität	Liniennetz des öffentlichen Personennahverkehrs (in km)	222 km			
	Ankommende Fahrzeuge (Anz.) (Erhebungen 2020)	104.034		 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEinden	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Abfahrende Fahrzeuge (Anz.) (Erhebungen 2020)	43.438		 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	
2.5 Errichtung von Parkplätzen für Anrainer und für Pendler bzw. Touristen	Gesamtlänge der Bus-/Taxispuren in der Stadt (in km)	9,237 km			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Nutzung der Eiswelle (genutzte Eisstunden/verfügbare Eisstunden) (%)	71,96%		 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEinden	
	Zahlungen mit Telepass/in bar/über App in %	36,28%		 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	
2.6 Optimierung und Aktualisierung der Eingriffe im sozialen Wohnbau	Abonnenten von Tiefgaragenparkplätzen (Anz.)	898			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Gemeindewohnungen (Anz.)	672			
	Gemeindewohnungen/1.000 EinwohnerInnen	6,33		 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEinden	
2.7 Förderung des sozialen Wohnbaus und der Wohnbaugenossenschaften, ohne Minderung der Grünflächen	Haushalte, die Empfänger von Wohnbaumaßnahmen sind, im Vergleich zu allen ansässigen Haushalten (%)	1,11%			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	sanierte Wohnungen (Anz.)	24		 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEinden	

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
					AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERSCHAFT	
3.1	zu Sozialwohnungen entwickeln	außerordentliche Instandhaltungsarbeiten (Anz.)	18			
	Neue Wohnformen fördern und Begünstigungen im Bereich Wohnen	außerordentliche Instandhaltungsarbeiten (€)	€ 50.000,00			
	Eine effiziente und transparente Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen	ArbeitnehmerInnen je 1.000 EinwohnerInnen (A/Einw.*1000)	9,16			
	Verbesserung der Dienste und der Effizienz der Verwaltungszone	Online-Dienste (Anz.)	55			
	Verbesserung der Kontrolle sowie die strategische Ausrichtung der Gesellschaften mit Gemeindebeteiligung	Ausgestellte elektronische Personalausweise (CIE) (Anz.)	16.042			
	Anwendung der Bestimmungen über den Datenschutz und die Transparenz und der von "Transparency International" entwickelten Instrumente: Integritätspakt, Hinweisgeber ("whistleblowing")	von der Gemeinde aktivierte SPID (Anz.)	1.828		8 MENSCHENWÖRDIKE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM 	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR 
	Ausbau der Verwaltungsdienste, die in den Bürgerzentren angeboten werden	mit PagoPA bezahlte Dienstleistungen	18		11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERSCHAFT
	Konsolidierung der Planungs- und Kontrollinstrumente					
	Fortsetzung der Vereinfachung und Digitalisierung der Verfahren und Optimierung der Nutzung					

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
	der Online-Dienste					
	Die Informationen der Gemeindeverwaltung besser zugänglich machen und aufwerten					
	Ausbau der Aus- und Fortbildungen für das Personal					
Ausbau der Partizipation						
3.3	Entwicklung von digitalen Kanälen für den Austausch mit den Bürgerinnen und Bürgern	gestartete Projekte zur Unterstützung bei der Nutzung elektronischer Hilfsmittel (Anz.)	3			
	Einführung von Gesprächsrunden über die künftige Entwicklung der Stadt	Unterstützung bei der Nutzung elektronischer Hilfsmittel: angebotene Beratungen (Anz.)	7.039			
		Meldungen (StadtSensor) (Anz.)	1.528			
		Durchschnittliche Bearbeitungszeit der Meldungen (in Tagen)	12,8 gg.			
Neue Handlungsspielräume bei der Verwaltung der Geldmittel gewinnen und Optimierung der finanziellen Ressourcen der Gemeinde						
3.4	Auch künftig öffentliche Verschuldung gleich null	Steuerbelastung pro EinwohnerIn (€)	€ 448,70			
	Umsetzung von Plänen zur vermögensrechtlichen Aufwertung	Laufende Ausgaben pro EinwohnerIn (€)	€ 1.903,19			
	Ausfindigmachung neuer Finanzmittel	Deckungsgrad der laufenden Ausgaben durch Eigenmittel (%)	51,35%			
	Überarbeitung von Tarifen der Gemeindeimmobiliensteuer	Zugelassene PNRR-Projekte (Anz.)	13			
		Zur Finanzierung zugelassener Gesamtbetrag (€)	€ 16.330.590			
		Pünktlichkeitssquote der Zahlungen	-18,66			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
Vereinheitlichte Abgabe im Vermögensbereich	Durchschnittliche Zahlungsfristen für Rechnungen (in Tagen)	18,74			
	Verschuldung pro Kopf (€)	€ 73,84			
	Erhebungskapazität: eigene Erhebungen/Erstprognosen des laufenden Teils	91,74%			
Koordinierung und Ergänzung der Dienste auf dem Gemeindegebiet – Aufwertung des öffentlichen Stadtraums					
4.1 Mehr Sicherheit in den Stadtvierteln: Förderung des Dialogs zwischen den Kulturen und den Generationen	Initiativen/Veranstaltungen zur Aufwertung von Freiräumen (Anz.)	29		 	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
Förderung von Tätigkeiten zur Aufwertung der öffentlichen Flächen					
Ständige Kontrolle der Gebiete, die dem Verfall preisgegeben sind					
Nachbürgermeister	Rate der Unfälle, die durch FahrerInnen im veränderten psychischen und physischen Zustand verursacht werden (%)	2,6%			
In Absprache mit dem Regierungskommissariat und der Quästur sollen an neuralgischen Punkten Videokameras installiert werden	Ergreifung von Maßnahmen zur Verhinderung der Verwahrlosung (Anz.)	2.469		 	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
Förderung von Projekten der Zusammenarbeit mit anderen Behörden	Installierte Sicherheitskameras (Anz.)	147			
Mehr Patrouillen der Stadtpolizei während der Nacht in Zusammenarbeit mit den anderen Ordnungskräften	Kontrollen im Bereich Verwahrlosung / Drogenhandel / Betteln (Anz.)	567			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
	Überarbeitung der Öffnungszeiten der Betriebe mit einer Konzession für die Besetzung öffentlichen Grundes					
	Auf strukturierte Weise das Problem der Immigranten und der Integration der Ausländer lösen					
4.3	<p>Förderung und Unterstützung von Projekten zur Inklusion von Einwanderern</p> <p>Prüfung des Beitrags der Stadtgemeinde Bozen zum Netzwerk örtlicher Körperschaften, die am SIPROIMI teilnehmen</p> <p>Unterstützung der unbegleiteten minderjährigen Ausländer</p> <p>Aktive Teilnahme an der Definition der Rahmenbedingungen für die Aufnahme von Flüchtlingen, mit besonderem Augenmerk auf der finanziellen Nachhaltigkeit</p> <p>Teilnahme an den Koordinierungstreffen von Staat, Land und Euregio</p> <p>Unterstützung der Vereine, die in der internationalen Zusammenarbeit für den Schutz der Menschenrechte tätig sind</p>	<p>Schlafplätze für Personen ohne festen Wohnsitz (Anz.)</p>	447		   	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
5.1	Synergien zwischen Vereinen und Körperschaften im	Beiträge für kulturelle Veranstaltungen (€)	6.019.568 €			KULTURELLE AUSWIRKUNGEN

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026					
Kulturbereich fördern					
Unterstützung der Körperschaften und der Kulturvereine durch mittel- und langfristige Planung	Veranstaltungen mit der Schirmherrschaft der Gemeinde (Anz.)	262			
Verlegung von Kulturveranstaltungen in die Stadtviertel, auch mittels Ausfindigmachung neuer Flächen					
5.2	Koordinierung und Durchführung - in Zusammenarbeit mit den Vereinen und den ehrenamtlichen ArbeiterInnen der Stadtviertel - von Kleininitiativen für die Organisation von offenen und beteiligungsfördernden Veranstaltungen	Organisierte Kulturveranstaltungen (Anz.)	156		 KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
Stärkung der Vernetzung der Bibliotheken in der Stadt mit dem neuen Bibliothekenzentrum					
5.3	Verwirklichung und Inbetriebnahme des Bibliothekenzentrums	Ausleihen (Anz.)	109.297		
Ausbau der Dienste der Stadtviertelbibliotheken	Anteil der für Bibliotheksausleihen registrierten BenutzerInnen an der Bevölkerung (%)	73,69%		 KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	
	Mediatheken/Zeitschriftensammlungen (Anz.)	505.366			
	Initiativen zur Förderung des Lesens (Anz.)	175			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
Förderung einer Kultur des Zusammenlebens, des Friedens und der multikulturellen Identität der Stadt					
5.4 Förderung von Initiativen für eine Stadt der Erinnerung, des Zusammenlebens und des Friedens	Initiativen/Ausstellungen im Rahmen des Tags des Gedenkens (Anz.)	14		4 HOCHWERTIGE BILDUNG 16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN	11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN
Förderung der Friedenspolitik					KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
Bozen als Stadt der Vielfalt					
Stärkung der Vernetzung der Museen der Stadt					
5.5 Neue Perspektiven für das Stadtmuseum, auch im Hinblick auf die Museumsmeile	Öffentlich zugängliche Museumsräume (Anz.)	11		4 HOCHWERTIGE BILDUNG 16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN	11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN
Förderung der Vernetzung der Museen in der Stadt und Steigerung der Besucherzahlen	Öffnungstage des Stadtmuseums im Jahr	313			
	Ausstellungen/Veranstaltungen im Stadtmuseum (Anz.)	36			
	BesucherInnen (Anz.)	9.955			KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
Durch den Sport einen gesunden Lebensstil und soziale Kontakte fördern					
6.1 Unterstützung und Verbreitung einer Kultur des Sports	Sportanlagen pro 1.000 Einwohner (Anzahl/Einwohner *1.000)	1,32			
Bessere Nutzung der Sportanlagen	Spielplätze (Anz.)	49		3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN
	Fitnessbereiche (Anz.)	10			
	Mehrzweckspielplätze (Anz.)	25			AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERSINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
	Skateparks	2			
	Schulhöfe	57			
Die Ideen der Jugendlichen unterstützen und ihre Fähigkeiten wertschätzen	Erwerbstägenquote von Jugendlichen (15-34 Jahre) (%)	53,73%		 	
6.2	Wiedergewinnung des Bahnhofsremise und Einrichtung eines "Zentrums für Jugendprojekte und Veranstaltungen"				
	Streetworker: Unterstützung des Projektes, mit dem Ausgrenzung, Abhängigkeit und Gewalt bekämpft werden sollen	Veranstaltungen zur Jugendförderung (Anz.)	77		
	Erweiterung des Angebots für Graffity Writers und andere Jugendprojekte				
Investitionen in Schulen und in qualitätsvolle Bildungsräume	Investitionen für Schulgebäude (€)	10.232.088 €			
6.3	Gewährleistung der Sicherheit sowie der ordentlichen und außerordentlichen Instandhaltung der Schulgebäude	Pro-Kopf-Investitionen für außerordentliche Instandhaltungsarbeiten (€)	9,55 €		 
	Aufstockung der Mensaplätze in den Grundschulen	Schulmensen (Anz.)	20		
	Unterstützung der Eltern-	Kinder, die Dienstleistungen für Kinder (3-5 Jahre) - Kindergärten - in Anspruch genommen haben (%)	60,47%		

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
Kind-Zentren durch Bereitstellung angemessener Räume	Leicht zugängliche Schulen (%)	100%		 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEinden	
Optimierung der Führungskosten der Kindergärten	Menschen für Personen in Not/ die in Armut leben (Anz.)	3		 1 KEINE ARMUT	
Die neuen Formen der Armut und des versteckten Unbehagens bekämpfen	Mahlzeiten für Personen in Not/ die in Armut leben (Anz.)	457/pro Tag		 2 KEIN HUNGER	
7.1 Unterstützung von Projekten für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und Projekte für das generationenübergreifende Welfare	Personen, die EmpfängerInnen von Leistungen zur Vorbeugung der sozialen Ausgrenzung sind (Anz.)	15.344		 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN
	Betten für ArbeitnehmerInnen ohne festen Wohnsitz (Anz.)	60		 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEinden	 SOZIALE AUSWIRKUNGEN
7.2 Die Sozialdienste und ihre Führung verbessern	Index der menschlichen Armut (Anz. Betreuer/Bevölkerung) (%)	4,24%			
Fortführung einer effizienten Verwaltung und Führung der Sozialdienste der Stadt	Zugänglichkeit der Gebäude vonseiten der DienstnutzerInnen (%)	100%		 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	 4 HOCHWERTIGE BILDUNG
Neuorganisation des Betriebes für Sozialdienste Bozen (BSB)	Kleinkindbetreuung-Betreuungskoeffizient: in Kinderhorten und Kita eingeschriebenen Kinder (%)	37,5%			
Neugestaltung der Kooperation zwischen öffentlichem Bereich und Privateinrichtungen für die	Kleinkindbetreuung-Punktueller Sättigungskoeffizient zum 31.12 – Nutzung der Verfügbaren Plätze im Verhältnis zu den Anwesenheiten (%)	93,5%			 SOZIALE AUSWIRKUNGEN

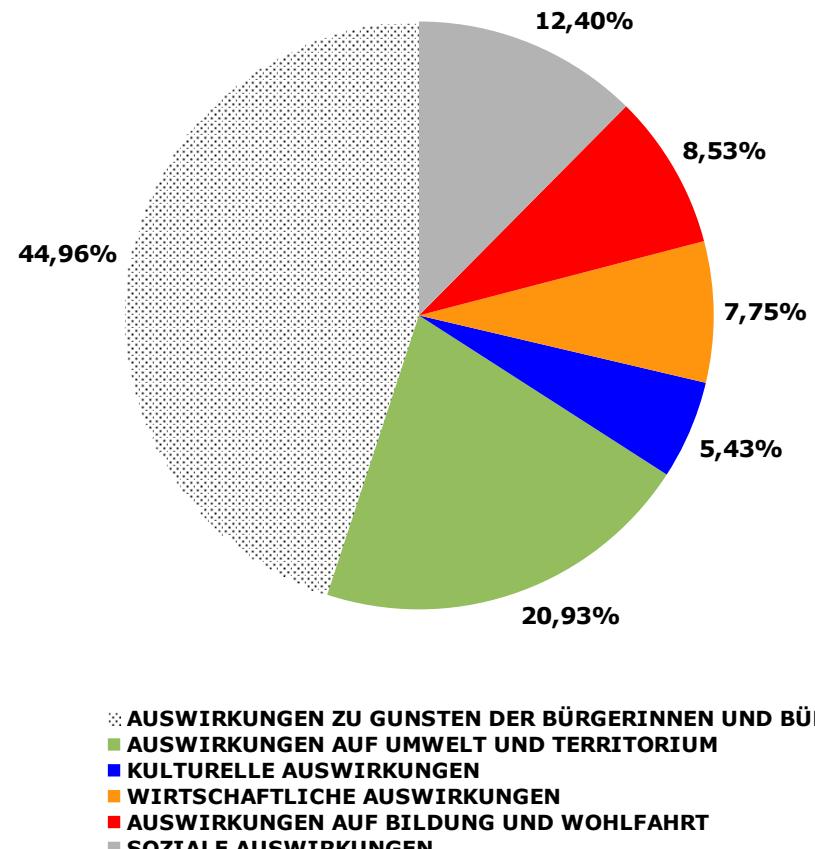
STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
7.4 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	Ausführung der Dienste	Zufriedenheit der DienstnutzerInnen mit Dienstleistungen für Kinder (0-2 Jahre) (Skala 1-10)	8,56		 SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	Investitionen in die Gemeindeapothen, auch im Rahmen von neuen Führungsmodellen, um wirtschaftlich zu arbeiten	Zufriedenheit der DienstnutzerInnen mit den Dienstleistungen für SeniorInnen (Skala 1-5)	4,77		
	Bekämpfung der Krise des Ehrenamtes, Koordination von verschiedenen Initiativen und Diensten	Zufriedenheit der DienstnutzerInnen mit den Dienstleistungen für behinderte Personen (1-sehr unzufrieden ...5-sehr zufrieden)	4,41		
		Teilstationäre und offene Einrichtungen			
	Führung des Dienstes "Winternotunterkünfte"	Stationäre Dienste	4,53		
		Betten in den Kältenotfallzentren (Anz.)	213		
		Zufriedenheit der Dienstnutzerinnen mit den "Kinderferien" (Skala 1-10)	8,95		
7.5 Die Wohn- und der Lebensqualität in den Stadtvierteln verbessern	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Direkt von der Gemeinde organisierte Maßnahmen zur Sensibilisierung bzw. zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung	40		 SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	Durchführung von kulturellen Initiativen zur Beseitigung der geschlechterbasierten Diskriminierungen	Frauenbeschäftigerate (15-64 Jahre) (%)	64,9%		
		Zufriedenheit der TeilnehmerInnen am Seniorenrurlaub am Meer (Skala 1 - 10)	9,33		
	Sicheres Wohnen für alleinstehende, nicht betreuungsbedürftige Senioren	Zufriedenheit der NutzerInnen des Hauspflegedienstes (Skala 1 - 5)	4,77		 SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	Organisation der Stadt unter Berücksichtigung der	Anteil der SeniorInnen, die sozialpädagogische Dienste in Anspruch nehmen, an der Bevölkerung im Alter von mehr als 65 Jahren (%)	1,1%		

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
Bedürfnisse der Senioren Die Projekte zur Entwicklung der Gemeinschaft konsolidieren und ausdehnen Förderung von Initiativen zur Verbesserung der Lebensbedingungen und der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen	Index der verfügbaren Betten (Anz. der Betten in den Pflegeheimen/Bevölkerung) (%) Bettenauslastungsindex (belegte Betten in den Pflegeheimen/Gesamtbettenanzahl) (%)	1,65% 81,3%	 		SOZIALE AUSWIRKUNGEN
Reduzierung der Auswirkungen auf die Umwelt und Verbesserung der Dienste der Müllentsorgung und der Sauberkeit in der Stadt	Getrennte Müllsammlung (%)	65%		 	
8.1 Optimierung der Müllsammlung und der Sauberkeit im Stadtgebiet Plan für eine progressive Verringerung der Müllmenge und Förderung der Weiterverwendung von Gegenständen Beibehaltung/Steigerung des Prozentsatzes der Mülltrennung	Restmüll pro Kopf (kg/EinwohnerIn) Siedlungsabfälle auf Deponien (%)	481 kg 0,1%	 		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
Förderung der Energieeinsparung und der energetischen Sanierung von Gebäuden	Sanierung von Gemeindewohnungen (€) Sanierte Gemeindewohnungen (Anz.) Öffentliche Gebäude mit thermischen Solaranlagen (Anz.) Öffentliche Gebäude mit thermischen Solaranlagen (m ²)	2.629.149 € 220 8 718,48	   	 	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
					AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
8.3 Überwachung und Aufwertung der Grünflächen	Öffentliche Gebäude mit Fotovoltaikanlagen (Anz.)	14		15 LEBEN AN LAND	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Öffentliche Gebäude mit Fotovoltaikanlagen (installierte kW)	272,88 kW		17 PARTNER-SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE	
	Durchschnittliche tägliche Wassermenge pro Einwohner, die über die Trinkwasserverteilungsnetze abgegeben wird (m ³)	217,30 m ³			
	Effizienz der Trinkwasserverteilungsnetze: an die Verbraucher gelieferte Wassermenge im Vergleich zu der in das Netz eingespeisten Wassermenge (%)	71,37%			
	Qualität des Trinkwassers - Nitrate (mg/l)	6,79 mg/l			
	Für den Trinkwasserverbrauch entnommene Wassermengen (m ³)	12.012.474 m ³			
	CO ₂ -Einsparung durch Fernwärmennetz (Tonnen)	ca. 16.800 t			
	Fernwärmennetz: Länge der Anschlüsse (in km)	11,42 km			
8.3 Erhaltung des landwirtschaftlichen Grüns und Förderung der Schreber- und Stadtgärten	Schrebergärten (m ² /Einw.)	0,16		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM	
	Grünfläche im Verhältnis zur gesamten bebauten Fläche (%)	25,9%			
	Nutzbare städtische Grünflächen (ausgestattete Grünzonen, Parks...) pro EinwohnerIn (m ² /Einw.)	11,8 m ²			
	Öffentliches Grün (m ²)	1.260.700 m ²			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2024-2026	AUSWIRKUNGSSINDIKATOREN ³	BASELINE	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
Reduzierung der Umweltverschmutzung und mehr Sicherheit im Stadtgebiet und für die Bürgerinnen und Bürger 8.4	Geschätzter Anteil der von Wäldern bedeckten Gebietsfläche (%)	0,1%			
	Erfasste Bäume (Anz.)	12.142			
	Neu gepflanzte Bäume (Anz.)	204			
	Jahresdurchschnittswert PM10 (Grenzwert: 40 µg/m³)	19 µg/m³			
	Jahresdurchschnittswert Stickstoffdioxid (Grenzwert: 40 µg/m³)	28 µg/m³		 	
	Tage mit Überschreitung der PM 10-Grenzwerte	9 Tage			
	Erfasster Höchstwert Ozon (µg/m) (Grenzwert: 180 µg/m)	179 µg/m			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Länge des Fernwärmennetzes (km)	55 km			
	An das Fernwärmennetz angeschlossene Gebäude (Anz.)	359			

Verteilung der Auswirkungen (%)



[TABELLE 3]

Im Folgenden wird die Verbindung zwischen den von der Gemeindeverwaltung umgesetzten Projekten/Aktivitäten und den nachstehend aufgeführten "Kategorien der Projekte/Aktivitäten", die nach der Schaffung von Public Value definiert sind, und den Auswirkungen dargestellt.

- ◆ VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN/-AKTIVITÄTEN: Ziele und Aktivitäten, die zu einer Überprüfung der Vorschriften und einer Straffung der Verfahren führen, um die Effizienz und Wirsamkeit wiederherzustellen
- ◆ DIGITALISIERUNG
- ◆ VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN: Ziele und Aktivitäten, die auf die Qualität der Verfahren und Dienstleistungen sowie auf die physische und digitale Zugänglichkeit abzielen
- ◆ CHANCEGLEICHHEIT UND GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER: Plan der positiven Aktionen
- ◆ KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ
- ◆ TRANSPARENZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Der Anhang "Ziele" zeigt die von den einzelnen Strukturen festgelegten Ziele für das Betriebsjahr 2024.

STRATEGISCHE BEREICHE		STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
1 WIRTSCHAFT	Günstige Rahmenbedingungen für 1.1 Unternehmensansiedelungen schaffen		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Weihnachtliche Veranstaltungen und Weihnachtsdekoration in den Stadtvierteln	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Zeitpolitik	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Gemeindeordnung über den Handel auf öffentlichen Flächen	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
			DIGITALISIERUNG	Ausbau des Glasfasernetzes	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
2 STADTENTWICKLUNG UND INFRASTRUKTUR	1.2 Entwicklung eines nachhaltigen Tourismus		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Landestourismusentwicklungskonzept 2030+	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Tiefgarage am Waltherplatz	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	2.1 Modellprojekte zur Stadtraumsanierung		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Aufwertung und Neugestaltung öffentlicher Flächen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Städtebauliche Umstrukturierung des Areals zwischen Südtiroler-, Perathoner- und Garibaldistraße sowie der Bahnhofsallee	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
2 STADTENTWICKLUNG UND INFRASTRUKTUR	2.1 Modellprojekte zur Stadtraumsanierung		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Aktualisierung der Stadtplanungsdokumenteninstrumente für die Stadtplanung	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Umsetzung des Städtischen Verkehrsplans und des Nachhaltigen städtischen Mobilitätsplans	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	2.2 Aktualisierung der Instrumente für die Stadtplanung		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ausarbeitung von urbanistischen Vereinbarungen, um Durchführungsplanungen auf Privatinitiative zu ermöglichen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Beteiligung und aktive Planung in Zusammenhang mit der Planung von Bauvorhaben von übergemeindlichem Interesse gemeinsam mit der Landesverwaltung	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	2.3 Umsetzung einer "sanften" und multimodalen Mobilität		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Initiativen zur Förderung einer nachhaltigen Mobilität	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Maßnahmen für die Straßenverkehrssicherheit	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
2 STADTENTWICKLUNG UND INFRASTRUKTUR	2.4 Planung von strategischen Infrastrukturen für die Mobilität	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Nachhaltige Mobilität: Ausbau des Radwegenetzes	TERRITORIUM AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verbindung der Industriezone in Richtung Norden mit Unterführung in der Romstraße	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Straßeninfrastruktur Bozen Süd	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	2.5 Errichtung von Parkplätzen für Anrainer und für Pendler bzw. Touristen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Umgestaltung der Freiheitsstraße: Bibliothekenzentrum, Tiefgarage Park Vittoria, Neugestaltung der Freiheitsstraße zwischen dem Mazziniplatz und der Talferbrücke	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Parkplatz bei der Seilbahn nach Jenesien	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	2.6 Optimierung und Aktualisierung der Eingriffe im sozialen Wohnbau	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung des Baus von Wohnheimen für Studierende und Universitätsdozenten und - dozentinnen in Bozen sowie Festlegung der Verfahren und Kriterien	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung des sozialen Wohnbaues und der Wohnbaugenossenschaften, ohne Minderung der Grünflächen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	2.6 Optimierung und Aktualisierung der Eingriffe im sozialen Wohnbau	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Erprobung neuer Wohnformen und Erleichterungen im Bereich Wohnen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	2.7 Sanierung und Ausbau des Friedhofes	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Flächennutzungsplan: Arbeits- und Entwicklungsplanung für das Friedhofsgelände	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sanierung und Ausbau des Friedhofes	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	2.8 Umbau des Stadtmuseums	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Umbau des Stadtmuseums	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	Eine effiziente und transparente 3.1 Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Age managment	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Vergabe der Schulverpflegung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Präzise Anwendung des LG vom 17. Dezember 2015, Nr. 16 ("Bestimmungen über die öffentliche Auftragsvergabe"), des Gesetzbuches für öffentliche Aufträge und der für den Bereich geltenden Bestimmungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Tätigkeiten in den Bereichen: Zeremoniell, Hodonomastik, Vertretung der Körperschaft und Schirmherrschaften	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Bautenkontrolle	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	Eine effiziente und transparente 3.1 Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Kontrolle der Steuerhinterziehung und Einbringung hinterzogener Steuern	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		TRANSPARENZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	Umsetzung der Bestimmungen zur Transparenz und zur Korruptionsvorbeugung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN	Konsolidierung der Planungs- und Kontrollinstrumente	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Online-Beratung für Planer und Bürger	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Kontrolle der öffentlichen Betriebe	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	Eine effiziente und transparente Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Koordinierung der Gemeindekommission für öffentliche Veranstaltungen	BÜRGER AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN	Bereichsspezifische Regelungen und Maßnahmen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Dokument zur Risikobewertung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verkehrserziehung und verschiedene Initiativen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN	Fortbildung des Personals mit Blick auf das neue Landesraumordnungsgesetz	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Abwicklung der verschiedenen Phasen der Vergabe von Gütern und Dienstleistungen über und unter dem EU-Schwellenwert, die nicht im Rahmen von Verhandlungsverfahren erfolgt	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Elektronisches Dokumentenmanagement	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
3.1 Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Umsichtige und sorgfältige Verwaltung der der Struktur zugewiesenen Mittel des Titels 1	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Führung des Gebäudekatasters in technischer Hinsicht	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	IRAP-Berechnung nach gewerblichen Kriterien	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	Eine effiziente und transparente Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ordentliche und außerordentliche Wartung von Aufzugsanlagen	BÜRGER AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Vorgaben für die Einführung der elektronischen Bauwerksdatenmodellierung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verbesserung des Finanzmanagements	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Verbesserung der Dienste und der Effizienz der Verwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verbesserung der Dienste und der Effizienz der Verwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN	Verbesserung der Dienste und der Effizienz der Verwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Überwachung der Auszahlungszeiten der Beiträge	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Neue institutionelle Website	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Mehrjährige Investitionsplanung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Dreijahresplan der Personalaufnahmen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	Eine effiziente und transparente Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Personalwesen und -verwaltung	BÜRGER AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ausbau des Aus- und Fortbildungsangebotes für das Personal	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN	Ausbau des Aus- und Fortbildungsangebotes für das Personal	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Erstellung und Vollzug des Haushaltsplans, der Haushaltsänderungen und des Haushaltsabschlusses	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Digitalisierung: verwaltungsinterne Relevanz	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Digitalisierung: verwaltungsinterne Relevanz	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN	Digitalisierung: verwaltungsinterne Relevanz	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN	Digitalisierung: digitale Dienste und digitale Kompetenz der Bürgerinnen und Bürger	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Digitalisierung: digitale Dienste und digitale Kompetenz der Bürgerinnen und Bürger	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Digitalisierung: digitale Dienste und digitale Kompetenz der Bürgerinnen und Bürger	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	Eine effiziente und transparente Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Datenbank über die Versicherungspositionen der Gemeindeangestellten (Nuova Passweb)	BÜRGER AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		TRANSPARENZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	Europäische Verordnung und verschiedene Bestimmungen, die für die Verarbeitung personenbezogener Daten gelten	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ordnungsgemäße Abwicklung der Wahlen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Besserer Zugang zu den Informationen der Gemeindeverwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Reduzierung der Steuerstreitverfahren	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Postversanddienst (E/A)	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sicherheit im Straßenverkehr	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
4 ENTWICKLUNG DER VERWALTUNGSKOMMUNIKATION	Transparenz und Sicherheit im Kommunikationsfluss	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Statistisches Informationssystem der Gemeinde	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Informationssystems über die Gesellschaften	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
5 ENTWICKLUNG DER VERWALTUNGSDIENSTE	Qualitätsmanagement und Dienstleistungsentwicklung	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Qualitätsmanagement	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Qualitätsmanagement	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
				BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Einheitliches Perioden-Rechnungslegungssystem - PNRR 1.15	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Prüfung, Analyse und Anpassung der Verwaltungsverfahren an die gesetzlichen Neuerungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	IT-Unterstützung für den Digitalisierungsprozess	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	IT-Unterstützung für den Digitalisierungsprozess	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Administrative und buchhalterische Kontrolle der Tätigkeiten der Körperschaft	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	3.1 Verwaltung im Dienste der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Überwachung von öffentlichen Vergnügungsstätten und Veranstaltungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	3.3 Ausbau der Partizipation	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Entwicklung von digitalen Kanälen für den Austausch mit den Bürgerinnen und Bürgern	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Vereinheitlichte Abgabe im Vermögensbereich	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verwaltung von Vermögenswerten von historischem und künstlerischem Interesse	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
	3.4 Neue Handlungsspielräume bei der Verwaltung der Geldmittel gewinnen und Optimierung der finanziellen Ressourcen der Gemeinde	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Projekte aus dem Wiederaufbaufonds (PNRR)	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Logistikzentrum SEAB	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Aufwertung des Immobilienvermögens	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
4 SICHERHEIT UND INTEGRATION	4.1 Koordinierung und Ergänzung der Dienste auf dem Gemeindegebiet – Aufwertung des öffentlichen Stadtraums	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Öffentliche Veranstaltungen und Initiativen für eine aktive Nutzung und Einbindung des Stadtraums	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung von Tätigkeiten zur Aufwertung der öffentlichen Flächen	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	4.2 Ständige Kontrolle der Gebiete, die dem Verfall preisgegeben sind	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Zusammenarbeit mit der Jugendgerichtsbehörde	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Gezielte Kontrollen zur Verhinderung von Verwahrlosung	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sicherheit in der Stadt	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	4.3 Auf strukturierte Weise das Problem der Immigranten und der Integration der Ausländer lösen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung und Unterstützung von Projekten zur Inklusion von Einwanderern	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Synergien zwischen Vereinen und Körperschaften im Kulturbereich fördern	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
5 KULTURELLE UND SOZIALE ENTWICKLUNG DER STADT	5.1 Synergien zwischen Vereinen und Körperschaften im Kulturbereich fördern	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Entwicklung von Kulturprojekten in Zusammenarbeit mit der FUB	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Koordinierung und Durchführung von kleinen Kunstinitiativen in den Stadtvierteln in Zusammenarbeit mit Vereinen und Freiwillige zur Förderung der kulturellen Teilhabe	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ausbau der Dienste der Stadtviertelbibliotheken	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	5.3 Stärkung der Vernetzung der Bibliotheken in der Stadt mit dem neuen Bibliothekenzentrum	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Das Bibliothekenzentrum	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	5.3 Stärkung der Vernetzung der Bibliotheken in der Stadt mit dem neuen Bibliothekenzentrum	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Bozen als Stadt der Vielfalt	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
5 KULTURELLE UND SOZIALE ENTWICKLUNG DER STADT	5.4 Förderung einer Kultur des Zusammenlebens, des Friedens und der multikulturellen Identität der Stadt	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung von Initiativen für eine Stadt der Erinnerung, des Zusammenlebens und des Friedens	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sportzone Pfarrhof	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
6 JUGEND- UND SCHULPOLITIK	6.1 Durch den Sport einen gesunden Lebensstil und soziale Kontakte fördern	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Festlegung der Modalitäten für die Zuweisung von Sportanlagen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
6 JUGEND- UND SCHULPOLITIK	6.3 Investitionen in Schulen und in qualitätsvolle Bildungsräume	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sportanlagen Talver	BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Palasport Reschenstrasse	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sanierung, Erneuerung und Ausbau des Drususstadions	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Erholungszone Bozner Freibad	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		6.2 Die Ideen der Jugendlichen unterstützen und ihre Fähigkeiten wertschätzen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Wertschätzende Betrachtung der Ideen, Probleme und Potentiale von Jugendlichen
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Grund- und Mittelschule in der Baristraße	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Investitionen in Schulen und in qualitätvolle Bildungsräume	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Optimierung der Führungskosten der Kindergärten	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Raumakustische Sanierung einiger Klassenzimmer	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Erweiterung der Grundschule St. Jakob	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sanierung des Schulkomplexes Ada Negri	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
7 SOZIALPOLITIK UND CHANCENGLEICHHEIT	7.2 Die Sozialdienste und ihre Führung verbessern	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Grundschule Goethe	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Kindergarten in der Erweiterungszone Drusus Ost	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Mittelschule J. von Aufschnaiter: Renovierung und Erweiterung	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Beurteilung der Luftqualität in Schulgebäuden	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
	7.4 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Beobachtungsstelle für Sozialpolitik und Lebensqualität	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Stärkung der Gemeindeapothen	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Zeitliche Abstimmung der Schul-, Mobilitäts- und Freizeitangebote	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Kinderferien/Kinderferien im Vorschulalter	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	7.5 Die Wohn- und Lebensqualität in den Stadtvierteln verbessern	CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	Chancengleichheit, Förderung der Geschlechterkultur	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	Projekt "Unterstützung für Eltern"	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Geschütztes Seniorenwohnen und sozialer Wohnungsbau	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
7 SOZIALPOLITIK UND CHANCENGLEICHHEIT	7.5 Die Wohn- und Lebensqualität in den Stadtvierteln verbessern	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Initiativen zur Sensibilisierung der Bevölkerung für die Anliegen der Menschen mit Beeinträchtigung	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Organisation der Stadt unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Senioren	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Meerlaub am Meer für selbständige Seniorinnen und Senioren	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	8.1 Reduzierung der Auswirkungen auf die Umwelt und Verbesserung der Dienste der Müllentsorgung und der Sauberkeit in der Stadt	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Optimierung der Müllsammlung und der Straßenreinigung	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
8.2 Förderung der Energieeinsparung und der energetischen Sanierung von Gebäuden 8.4 Reduzierung der Umweltverschmutzung und mehr Sicherheit im Stadtgebiet und für die Bürgerinnen und Bürger	Förderung der Energieeinsparung 8.2 und der energetischen Sanierung von Gebäuden	KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Energieeffizienz	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Maßnahmen zum Klimaschutz	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Energetische Sanierung der Gemeindewohnungen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Reduzierung der Umweltverschmutzung und mehr Sicherheit im Stadtgebiet und für die Bürgerinnen und Bürger	KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Energetische Sanierung der gemeindeeigenen Gebäude und von Bestandsgebäuden im Allgemeinen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Maßnahmen zum Schutz der öffentlichen Sicherheit	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ausbau des Abwassernetzes	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Fernwärmennetz	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	C-Reduzierung der Umweltverschmutzung und mehr Sicherheit im Stadtgebiet und für die Bürgerinnen und Bürger	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN						GESAMT
	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT	SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
TRANSPARENZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	2						1
DIGITALISIERUNG	8			2			10
KLIMA UND ENERGIE-EFFIZIENZ		5			1		6
OPTIMIERUNG DER DIENSTE	51	20	7	9	10	14	111
CHANCENGLEICHHEIT UND GESCHLECHTERGLEICHGEWICHT						2	2
VEREINFACHUNG DER VERFAHREN	6						6
GESAMT	67	25	7	11	11	16	137

2.2 Vorbeugung der Korruption

Der Abfassung dieser Untersektion der PIAO (wenn im Folgenden auf den PTPCT oder den Plan Bezug genommen wird, ist die Bezugnahme auf diesen Unterabschnitt so zu verstehen) liegt die systematische Erfassung aller von den Führungskräften vorgeschlagenen operativen Maßnahmen sowie aller allgemeinen Maßnahmen gemäß Gesetz Nr. 190/2012 zu Grunde. Besonderes Augenmerk wurde der operativen und finanziellen Machbarkeit der vorgesehenen Maßnahmen gewidmet, die auf ihre Vereinbarkeit mit den anderen Planungsinstrumenten der Körperschaft (Haushaltsvoranschlag, Haushaltsvollzugsplan, Leitlinien usw.) überprüft wurden.

2.2.1 Einbezogene Subjekte und ihre Aufgaben

An der Vorbeugung und Bekämpfung des Korruptionsrisikos sind folgende Personen beteiligt:

Verantwortlicher für Korruptionsprävention und Transparenz (RPCT)

Der Generalsekretär wurde zum Antikorruptionsbeauftragten der Gemeinde mit Stadtratsbeschluss Nr. 255 vom 05/05/2016 ergänzt durch den Stadtratsbeschluss Nr. 827 vom 27.12.2019 ernannt, dieser:

- überarbeitet den Antikorruptionsplan;
 - veranlasst die Veröffentlichung des Plans auf der Website;
 - prüft die Eignung und Wirksamkeit des Plans;
 - erarbeitet die Abänderungen des Dreijahresplans im Falle von Änderungen der Organisationsstruktur, rechtliche Neuerungen und/oder Eintreten von Risiken;
 - erstellt jährlich einen Bericht über die durchgeführten Tätigkeiten in ihrer Funktion als
- Verantwortliche und publiziert diesen auf der institutionellen Website;
- übernimmt die Aufgaben des Verantwortlichen für die Transparenz.

Abteilungs- und Amtsdirektoren

Sie sind die Referenten erster Ebene für die Umsetzung des Plans im jeweiligen Bereich. Sie übernehmen eine Verbindungsrolle zwischen dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz und dem ihnen zuwiesenen Bereich ein. Sie:

- informieren den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz (RPCT);
- überwachen die Anwendung des Verhaltenskodexes;
- arbeiten bei der Organisationsanalyse und der Feststellung der Schwachstellen mit;
- tragen zur Erstellung des Risikokatalogs der Organisationsstrukturen und der jeweiligen Arbeitsabläufe in Form von Festlegung, Bewertung und Definition der Risikoindikatoren bei;
- Planen und erarbeiten Aktionen und Maßnahmen, die notwendig und geeignet sind, um Korruption und nicht integres Handeln am Arbeitsplatz zu vermeiden.
- halten die Maßnahmen des PTPCT ein und überwachen die korrekte Anwendung derselben vonseiten der Bediensteten;
- wenden Managementmaßnahmen, wie z.B. das Anstoßen der Einleitung von Disziplinarverfahren;
- arbeiten aktiv an der Erreichung der vom Dreijahresplan festgelegten Ziele mit und treffen alle nötigen Entscheidungen.

Alle Angestellten und Mitarbeiter, diese:

- halten den Verhaltenskodex ein;
- melden potentiell rechtswidrige Handlungen, von denen sie Kenntnis erlangen, gemäß den im Verhaltenskodex und im Whistleblowing-System festgelegten Verfahren;
- informieren sofort den direkten Vorgesetzten wenn sie einen, auch potentiellen, Interessenskonflikt bei der Ausübung der zugewiesenen Tätigkeiten erkennen.

2.2.2 Methodologischer Ansatz zur Planerstellung

Die bei der Planerstellung angewandte Methodik fußt auf zwei Ansätzen, die im Organisationsbereich (Banken, multinationale Unternehmen, ausländische öffentliche Verwaltungen) als Exzellenzbeispiele gelten und diese Probleme bereits erfolgreich in Angriff genommen haben. Diese Ansätze werden nachfolgend kurz beschrieben.

- Der Ansatz der standardisierten Systeme, der seinerseits auf folgenden Grundsätzen fußt: auf dem Grundsatz der tätigkeitsbegleitenden Dokumentation, der vorsieht, dass Kohärenz und Angemessenheit aller Operationen und Handlungen eines Prozesses nachvollziehbar sind, damit die Verantwortung für die Tätigkeitsplanung, Validierung, Genehmigung und Durchführung immer zugewiesen werden kann; und dem Grundsatz der kontrollbegleitenden Dokumentation, der vorsieht, dass jede Supervisions- und Kontrolltätigkeit vom Verantwortlichen dokumentiert und unterschrieben wird. In Einklang mit diesen Grundsätzen müssen Verfahren, Checklisten, Kriterien und andere Instrumente, welche Einheitlichkeit, Transparenz und Gleichbehandlung gewährleisten, formalisiert werden.

- Der Ansatz nach GvD Nr. 231/2001, der in bestimmten Fällen Anwendung findet und für den öffentlichen Bereich nicht zwingend vorgeschrieben ist, sieht vor, dass die Körperschaft für begangene Vergehen (selbst wenn diese in ihrem Interesse und zu ihrem Vorteil begangen wurden) nicht verantwortlich ist, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- wenn die Körperschaft beweisen kann, dass das Führungsorgan vor Begehung der Tat geeignete Organisations- und Führungsmodelle zur Vermeidung solcher Vergehen eingeführt und wirksam umgesetzt hat;
- wenn eine mit autonomen Initiativ- und Kontrollbefugnissen ausgestattete Einrichtung der Körperschaft mit der Aufsicht über Funktionsweise und Einhaltung der Modelle sowie mit ihrer Fortschreibung beauftragt wurde;
- wenn diese Einrichtung die Aufsicht nicht unterlassen oder unzureichend ausgeübt hat.

Bei der Planerstellung, sind verschiedene Aspekte berücksichtigt worden, die ausdrücklich in den Leitlinien des gesamtstaatlichen Planes enthalten sind.

- Die Miteinbeziehung der Verantwortungsträger aus besonders korruptionsgefährdeten Bereichen bei der Analyse, Bewertung, Ausarbeitung und Festlegung von Maßnahmen sowie bei der Überwachung der

Planumsetzung. Diese Tätigkeit - die eine angemessene Ausbildung über die Zielsetzungen und Instrumente des Planes nur ergänzt, nicht ersetzt - war der Ausgangspunkt für die Festlegung von wirksamen, auf die Bedürfnisse der auf die Gemeinde Bozen zugeschnittenen Präventionsmaßnahmen.

- Die Erhebung aller bereits umgesetzten Sicherungsmaßnahmen (striktere Verfahrensregeln, spezifische Kontrollen, Ex-Post-Bewertung der erzielten Ergebnisse, besondere Maßnahmen für die Organisation und Personalverwaltung der Organisationseinheiten, besondere Transparenzmaßnahmen in Bezug auf die geleisteten Tätigkeiten) und die Aufzählung aller Maßnahmen, die in Zukunft geplant sind. Auf diese Art ist ein Plan entstanden, der den von der Verwaltung eingeschlagenen Weg aufwertet und alle positiven Erfahrungen, die mit den Zielsetzungen des Plans vereinbar sind, systematisch aufgreift.
- Die Verpflichtung, einen Runden Tisch mit Beteiligung der verschiedenen Interessensträger – Stakeholders - einzurichten, der sich mit den Inhalten der Maßnahmen befasst, die in besonders korruptionsgefährdeten Bereichen gesetzt wurden. Dadurch soll die Sichtweise der Nutznießer der Gemeindedienste eingebracht werden und den Betroffenen gleichzeitig bewusst gemacht werden, mit welchem Einsatz die Integrität und Transparenz im Handeln der Beteiligten auf allen Ebenen gestärkt und gefördert wird.
- Kontinuität der im Rahmen der vorangegangenen Dreijahresplänen zur Korruptionsprävention ergriffenen Maßnahmen.

2.2.3 Interne und externe Kontextanalyse

Der externe Kontext

Italien erlebt eine Zeit starker Veränderungen, die notwendig sind, um die Krisenzeitz, infolge der durch das Coronavirus verursachten gesundheitlichen Notlage, zu überwinden. Der europäische Aufbauplan NextGenerationEU (NGEU) und der damit verbundene gesamtstaatliche Wiederaufbauplan (PNRR) ist ein Instrument, das dazu beitragen soll, die durch die Pandemie verursachten wirtschaftlichen und sozialen Schäden zu beheben, damit Europa grüner, digitaler und krisenfester wird.

Die Umsetzung der im Rahmen des gesamtstaatlichen Wiederaufbaupland – PNRR geplanten und finanzierten Maßnahmen hat zwar zu Ausnahmen von Rechtsvorschriften und einer Vereinfachung der Ausschreibungsverfahren geführt. Doch angesichts der enormen Geldmengen, die durch das PNRR generiert werden, müssen die Sicherheitsvorkehrungen zur Korruptionsprävention auch durch eine interne Organisationsstruktur zur Bekämpfung von Geldwäsche verstärkt werden. Der Stadtrat hat am 5. September 2022 den „Verwalter der Meldungen im Bereich der Geldwäsche“ sog. „Verantwortlichen für die Bekämpfung der Geldwäsche“ ernannt.

Die Analyse des externen Kontextes hat das Ziel, aufzuzeigen, wie das Umfeld, in dem sich die Körperschaft bewegt, beispielsweise hinsichtlich der kulturellen, kriminellen, sozialen oder wirtschaftlichen Einflüsse ihres Territoriums, das Auftreten von Korruptionsphänomenen oder Misswirtschaft (Maladministration) fördern kann.

Berücksichtigt wurden zu diesem Zweck sowohl die Faktoren, die das Land Südtirol betreffen, als auch die bestehenden Beziehungen und möglichen Einflüsse von Trägern und Vertretern externer Interessen (den sogenannten Stakeholders), darunter vordergründig Bürgerinnen und Bürger, gefolgt von den Wirtschaftsteilnehmern, den Stiftungen und Vereinen, den Kategorieverbänden, anderen öffentlichen Körperschaften usw.

Wenn man nämlich die Dynamiken des eigenen Territoriums und die wichtigsten Einflüsse und Gefahren, denen eine Körperschaft ausgesetzt ist, kennt, ist es möglich mit größerer Effektivität und Genauigkeit die Strategien zur Risikobekämpfung einzusetzen.

Die Besonderheit der Provinz Bozen liegt darin, dass hier drei Kulturen und drei Sprachen zusammenleben, was aus geschichtlichen Gründen zu einer Verwaltungsautonomie geführt hat, die bereits seit dem ersten Sonderstatut der Region Trentino-Südtirol aus dem Jahr 1948 (erneut) anerkannt wird.

Im Bericht der Antimafia Fahndungsdirektion DIA⁴ („Direzione investigativa antimafia“) geht hervor, dass in Bezug auf die Region Trentino-Südtirol im Laufe der Zeit die Anwesenheit von Subjekten festgestellt wurde, die mit dem organisierten Verbrechen in Verbindung stehen, die sich jedoch unauffällig verhalten, um ihre Aktivitäten besser entwickeln zu können.

Nach einem anfänglichen Rückschlag aufgrund der restriktiven Maßnahmen, die zur Bekämpfung der Pandemie ergriffen wurden, befinden sich die wirtschaftlichen und produktiven Rahmenbedingungen der Region und trotz der derzeitigen Wirtschaftslage, des starken Anstiegs der Produktionskosten der Unternehmen und des hohen Inflationsdrucks scheint eine vollständige Erholung auf das Niveau vor der Pandemie im Gange zu sein.

Der Reichtum der Region, der derzeit auch durch den wichtigen Investitionsplan im Rahmen des PNRR angekurbelt wird, könnte daher ein "bevorzugter" Weg für jene kriminellen Organisationen darstellen, die schon immer in der Realwirtschaft Fuß fassen wollten. Dabei kommen in Betracht sowohl umfangreiche Geldwäscheoperationen als auch ihre Beteiligung an Ausschreibungsverfahren zur Vergabe von öffentlichen Aufträgen.

In der Provinz Bozen sind zahlreiche kriminelle Gruppen vorhanden, die im internationalen Drogenhandel verwickelt sind. Dabei handelt es sich hauptsächlich um ethnische Organisationen mit Niederlassungen in anderen italienischen Regionen und in mehreren europäischen Ländern.

Die Provinz ist außerdem von anderen kriminellen Phänomenen mit transnationalem Charakter betroffen, wie z.B. der Beihilfe zur illegalen Einwanderung, die oft in der Ausbeutung der Arbeitskraft ausländischer Personen, die zu den am meisten benachteiligten Gruppen gehören, oder mit der Ausnutzung der Prostitution endet.

Interner Kontext und Risikokatalog

Jene Arbeitsabläufe, die unter Berücksichtigung der spezifischen Situation der Gemeinde korruptionsgefährdet sind, wurden ihrer Priorität nach vom Generalsekretär ausgewählt und nach Bestätigung der Führungskräfte im Sinne der Antikorruptionsbestimmungen nach ihrem Gefährdungsgrad eingestuft.

⁴ Bericht der Antimafia Fahndungsdirektion DIA, aktueller in Webseite vorhandener Bericht, zweites Halbjahr 2022. Siehe dazu [Relazioni Semestrali – DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA \(interno.gov.it\)](https://www.interno.gov.it/Relazioni_Semestrali_-_DIREZIONE_INVESTIGATIVA_ANTIMAFIA)

In Einklang mit dem GvD Nr. 231/2001 wurden für die Festlegung der Priorität Methoden des Risikomanagements angewendet, wobei jedem Arbeitsablauf ein Risikoindex zugeteilt wurde, der die Messung des Gefährdungspotentials und anschließend einen Vergleich mit anderen kritischen Arbeitsabläufen ermöglicht.

Das Modell, das für die Risikogewichtung herangezogen wurde, entspricht großteils jenem des staatlichen Antikorruptionsplans 2013 (mit Anpassungen vom 3. August 2016 durch Beschluss Nr. 831 der Antikorruptionsbehörde) und ist mit diesem vergleichbar.

Diese Methodik wird nach wie vor als zweckmäßig angesehen, auch wenn im Laufe dieser dreijahres Planungsperiode die Möglichkeit geprüft wird, neben einer rein numerischen Klassifizierung (die den Vorteil der unmittelbaren Nachvollziehbarkeit hat), auch zu einer beschreibenden Darstellung zu gelangen.

Der Ausarbeitung dieses Abschnitts des Plans liegt die systematische Erfassung aller von den Führungskräften vorgeschlagenen operativen Maßnahmen sowie aller allgemeinen Maßnahmen gemäß aktueller Gesetzesgebung zu Grunde. Besonderes Augenmerk wurde der operativen und finanziellen Machbarkeit der vorgesehenen Maßnahmen gewidmet, die auf ihre Vereinbarkeit mit den anderen Planungsinstrumenten der Körperschaft (Haushaltsvoranschlag, Haushaltsvollzugsplan, Leitlinien usw.) überprüft wurden.

2.2.4 Allgemeine organisationsbezogene Massnahmen

In der Folge werden die allgemeinen organisationsbezogenen Maßnahmen aufgelistet, welche die Gemeindeverwaltung Bozen, im Sinne der aktuellen Gesetzesgebung und im Einklang mit der eigenen Organisationsstruktur, zu ergreifen gedenkt.

Die ordentliche Personalrotation

In Bezug auf die im Gesetz angestrebte Einführung einer geeigneten, systematischen Personalrotation in den korruptionsgefährdeten Bereichen bemerkt die Verwaltung, dass eine solche Rotation aufgrund der knappen Personalausstattung sehr schwierig ist. Die Verwaltung verpflichtet sich, mittelfristig die Möglichkeit in Erwägung zu ziehen, eine teilweise Austauschbarkeit der Beschäftigten in Arbeitsbereichen mit Außenkontakt durch spezifische Schulung wo und soweit möglich, zu fördern.

Die Gemeindeverwaltung wendet auf jeden Fall bereits in vielen Bereichen das Prinzip der Aufgabenteilung ("Segregation der Funktionen") an, z.B. durch die Verwendung mehrstufiger Ermächtigungsniveaus.

Im Einklang mit der gegenwärtigen Personalausstattung der Gemeinde, den Besonderheiten bei der Abwicklung von Verfahren, die kritische Aspekte aufweisen, und der Tatsache, dass die Operativität und Kontinuität der Dienste gewährleistet werden müssen. im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Einführung einer angemessenen und systematischen Rotation in den Bereichen, in denen das Risiko der Misswirtschaft oder der Durchführung von Korruptionsdelikten besonders hoch ist, verpflichtet sich die Gemeinde dazu, in regelmäßigen Zeitabständen die Einführung multifunktionaler Bereiche zu

überprüfen, die besagte Rotation ermöglichen und die Konsolidierung von „bevorzugten“ Positionen bei der direkten Ausübung besonders gefährdeter Tätigkeiten de facto verhindern. Gleichzeitig müssen jedoch die Kontinuität und Einheitlichkeit der Ausrichtung sowie die technische Kompetenz der Organisationseinheiten beibehalten werden.

In den vergangenen Jahren hat es eine "natürliche" Rotation der Posten, aufgrund von Pensionierungen und freiwilligen Kündigungen, gegeben. Die Einstellung von neuem Personal als Ersatz der in Rente gegangen Mitarbeiter hat als Nebeneffekt "die Unterbrechung der Konsolidierung von Beziehungen ergeben. Die Beziehungen dienen als Nährboden unerwünschte Vorgehensweisen, die innerhalb der Verwaltung heranwachsen können, aufgrund der Ausübung über lange Zeit einer bestimmten Rolle oder Funktion von Seiten bestimmter Angestellten,

Die Verwaltung hat außerdem seit längerer Zeit ein System "interner Mobilität" eingeführt, das die freiwillige Versetzung von Angestellten von einem Amt in ein anderes erleichtert.

Aufgrund des Regionalgesetz vom 25. Juli 2023 Nr. 5, das die Anpassung an das Landesgesetz Nr. 6 vom 21. Juli 2022, "Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung"), vorgenommen hat, wird ein Plan für die Rotation der Amtsinhaber einer Verwaltungsstruktur erstellt werden, in dem festgelegt wird, welche Strukturen und das entsprechende Verwaltungspersonal die Merkmale der Fungibilität, auch nach einer spezifischen Berufsausbildung, aufweisen und die eine Rotation ihrer Amtsinhaber ermöglichen. Dieser Plan wird in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Führungskräften entwickelt und dem Bürgermeister sowie dem Gemeindeausschuss unterbreitet.

Die ausserordentliche Personalrotation

Sobald die Gemeindeverwaltung über die Eintragung eines Mitarbeiters in das *Register für die Nachrichten über strafbare Handlungen* wegen "korruptem Verhalten" informiert ist, meldet sie dies dem Antikorruptions- und Transparenzbeauftragten (RPCT). Dieser ordnet eine Anhörung der für den Mitarbeiter zuständigen Führungskraft sowie der Führungskraft, der auch nur vorübergehend aufnehmenden Organisationsstruktur, an und schätzt die Auswirkung des "korrupten Verhaltens" auf den Unparteilichkeitsanspruch der Gemeindeverwaltung ein. Schließlich verfügt der RPCT mit begründeter Maßnahme die zeitweilige Zuweisung – oder die Nichtzuweisung – des Mitarbeiters in eine andere Organisationsstruktur.

Verhaltenskodex

Im Einklang mit den Vorgaben des Art. 54 des gvD. 165/2001 und den Grundsätzen des DPR Nr. 62/2013, die besagen, dass der "Verhaltenskodex" eine der wichtigsten Maßnahmen zur Korruptionsprävention darstellt. Unter Berücksichtigung der Änderungen vom Artikel 54 durch das Gesetzesdekret Nr. 36 vom 30. April 2022, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 79 vom 29. Juni 2022, mit der Einführung des Absatz 1-bis über die ordnungsgemäße Nutzung von Informationstechnologie und sozialen Medien seitens der öffentlichen Bediensteten, hat die Gemeindeverwaltung mit Beschluss des Gemeindeauss Nr. 728 vom 30.12.2022 den überarbeiteten Verhaltenskodex für das Personal der Stadt Bozen verabschiedet. Die darin enthaltenen Vorgaben

richten sich nicht nur an alle MitarbeiterInnen der Gemeindeverwaltung, sondern auch - falls anwendbar - an die BeraterInnen der Gemeinde, an die AmtsinhaberInnen und Beauftragten der Gemeinde sowie an die MitarbeiterInnen von Unternehmen, die der Gemeinde Güter oder Dienste liefern oder für sie Arbeiten durchführen. Diese Verpflichtung wird in den öffentlichen Verträgen ausdrücklich erwähnt.

Der Kodex beinhaltet Maßnahmen, die zur tatsächlichen Geltung der disziplinarrechtlichen Haftung der Bediensteten bei Verstoß gegen die Verhaltenspflichten notwendig sind, einschließlich der Pflicht, die im Dreijahresplan für die Korruptionsprävention und Transparenz enthaltenen Vorgaben, welche in diesem Abschnitt des Plans übertragen wurden, genau einzuhalten.

Integritätsvereinbarung

Die Integritätsvereinbarung ist das Dokument, das die Bedingungen enthält, die die Öffentlichen Verwaltungen (bzw. ganz allgemein die Vergabestellen) allen Teilnehmern einer Ausschreibung vorgibt. In der Vereinbarung ist eine Reihe von Verhaltensregeln enthalten, die dazu dienen, der Korruption vorzubeugen und ethische Verhaltensweisen zu fördern. Diese Regeln gelten für alle Unternehmen, die an einer Ausschreibung teilnehmen. Die Stadtgemeinde Bozen hat mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 27/2017 eine einschlägige Integritätsvereinbarung verabschiedet, zu deren Einhaltung sich jeder Auftragnehmer bei Unterzeichnung der Auftragsverträge betreffend Arbeiten, Dienste und Lieferungen verpflichtet.

Unvereinbarkeit und Häufung von Ämtern und Aufträgen - außerdienstliche Aufträge

Die Grundsätze und Kriterien, an welche die Gemeindeverwaltung die eigene Regelung der Nichtteilbarkeit, Unvereinbarkeit und Häufung von Aufträgen anpassen muss, sind im Art. 108 des Kodex der örtlichen Körperschaften der autonomen Region Trentino-Südtirol aufgelistet und mit den Gesetzesvorgaben laut Art. 53 Abs. 3-bis des GvD. 165/2001 (eingeführt durch das G. Nr. 190/2012) sowie laut Abs. 5 und 7 desselben Artikels abgestimmt.

Die Stadtgemeinde Bozen regelt die Unvereinbarkeits- und Häufungsfälle anhand des Art. 45-bis ihrer Personal- und Organisationsordnung: Dort werden eine Reihe von Tätigkeiten aufgelistet, die verboten sind, ausdrücklich genehmigt werden müssen oder ohne Ermächtigung von Seiten der Gemeinde durchgeführt werden können.

Die Enthaltungspflichten bei Interessenskonflikten sind Inhalt des bereits genannten Art. 53 Absätze 5 und 7 des GvD. 165/2001 und sind gemäß Verhaltenskodex der Stadtgemeinde Bozen disziplinarrechtlich relevant.

Tätigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Verbot von Post Employment – Pantoufle

Im Einklang mit den Vorgaben des Art. 53 Abs. 16-ter des GvD. Nr. 165/2001, der mit Gesetz 190/2012 eingeführt wurde, wird man im Einvernehmen mit dem Amt für Personal eine Abänderung des Verhaltenskodex vorschlagen.

Einschlägige Formulare sind bereits im Gebrauch, die dem Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis mit der Verwaltung kündigt, vorzulegen sind bzw. es wurde

eine spezifische Bestimmung in die individuellen Arbeitsverträge eingefügt, die bei Aufnahme in den Dienst zu unterzeichnen ist.

Es geht dabei um die Verhinderung der sogenannten Pantouflage, die jene Mitarbeiter betrifft, die in den letzten drei Jahren ihrer Diensttätigkeit Entscheidungs- oder Verhandlungsbefugnisse im Namen der Öffentlichen Verwaltung wahrgenommen haben. Diese dürfen in den drei Jahren nach ihrem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst keine Arbeit oder berufliche Tätigkeit bei den Privatpersonen und -einrichtungen ausüben, die Empfängerinnen der durch die genannten Befugnisse durchgeführten öffentlichen Tätigkeit sind.

In der Integritätsvereinbarung, die in den Ausschreibungen für die Vergabe von Aufträgen sowie für die Eintragung in Verzeichnisse und Alben enthalten ist und von den Wirtschaftsteilnehmern unterzeichnet werden muss, ist gleichermaßen eine Erklärung vorgesehen, mit der sich die Wirtschaftsteilnehmer verpflichten, keine ehemaligen Mitarbeiter der öffentlichen Körperschaft anzustellen, die in den vorhergehenden drei Jahren aus dem Dienst bei der Gemeinde ausgeschieden sind.

Rechtsbeistand

Die Stadtgemeinde Bozen verfügt über eine eigene Anwaltschaft, die den Schutz, die Vertretung und die Verteidigung der Gemeindeverwaltung vor allen Gerichten gewährleistet. Sie erarbeitet Rechtsgutachten in Bezug auf besonders komplexe Akten der Gemeinde, die Gegenstand von Streitverfahren sein könnten und steht außerdem der Gemeinde bei rechtlichen Fragen beratend zur Seite.

Bei besonders komplexen Sachbereichen, für die spezifische Kenntnisse notwendig sind (z.B. Beitritt als Nebenkläger in Strafprozessen, Streitverfahren betreffend den Markenschutz usw.), greift die Gemeinde auf externe Fachleute zu, die einschlägige Aufträge nur für den entsprechenden Einzelfall erhalten, die dem Werkvertrag gemäß BGB entsprechen. Die Gemeinde nimmt keine regelmäßigen und/oder dauerhaften Formen der Zusammenarbeit in Anspruch. Diese sind im geltenden Vergabegesetzbuch (GvD. Nr. 36/2023 u. L.G. Nr. 16/2015 i.g.F.) geregelt.

Schutz der Bediensteten, die Meldungen in Bezug auf unerlaubte Handlungen einreichen, von denen sie Kenntnis erlangt haben

"Ein öffentlicher Bediensteter, der [...] im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses von unerlaubten Handlungen Kenntnis erlangt und diese anschließend gemeldet oder angezeigt hat, weder bestraft oder bezüglich seines Aufgabenprofils schlechter gestellt werden, noch darf er entlassen, versetzt oder einer anderen organisatorischen Maßnahme unterworfen werden, welche auf die Meldung zurückzuführen ist und direkte oder indirekte negative Auswirkungen auf seine Arbeitsbedingungen hat." (Art. 54-bis des gvD 165/2001, eingeführt durch das G. Nr. 190/2012, nachfolgend zur Gänze ersetzt vom G. Nr. 179/2017).

Das Gesetz legt fest, dass Gegenstand der Meldungen "unerlaubte Handlungen" sind, ein weitreichender Begriff, der nicht nur die Verbrechen gegen die Öffentliche Verwaltung einschließt, sondern auch zivil- und verwaltungsrechtliche Vergehen und einfache Ordnungswidrigkeiten, die Symptom eines Missstands in der Verwaltung sein können.

Die rechtliche Regelung des Whistleblowing sieht spezifische Schutzmechanismen zugunsten der öffentlichen Bediensteten vor, die unerlaubte Handlungen melden, und zwar:

- Enthebung aus der Verantwortung falls die Person, die die Meldung einreicht, Informationen preisgibt, die vom Amtsgeheimnis gedeckt sind, oder die Loyalitätspflicht verletzt;
- Schutz vor möglichen Diskriminierungen oder Repressalien;
- Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person die insbesondere durch die Aufhebung - in Bezug auf die eingereichte Meldung - des Rechts auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen gemäß G. Nr. 241/1990 und LG Nr. 17/1993, sowie durch die digitale Verwaltung der Meldungen.

Um zu garantieren, dass die bestimmungsgemäß im Verhaltenskodex der Stadtgemeinde vorgesehenen internen Abläufe zur Meldung eingehalten werden, hat die Stadtgemeinde 2017 eine eigene E-Mail-Adresse ausschließlich für die genannten Meldungen eingerichtet. Die E-Mail-Adresse mit der Bezeichnung „Anticorruzione“ hat einen einzigen Empfänger, nämlich den Generalsekretär (Antikorruptionsverantwortlichen), und ist nicht über andere Kanäle zugänglich. Der AKV führt im Falle einer Meldung die notwendigen internen Überprüfungen durch, welchen dann eventuell mit Unterstützung des Personalamtes ein Disziplinarverfahren folgen kann.

Die Verwaltung berücksichtigt auch anonyme Anzeigen, falls die Meldung ausreichend detailliert ist und eine ausführliche Schilderung mit genauen Einzelheiten enthält, was darauf schließen lässt, dass sie begründet ist.

Das Personal wurde zudem angemessen darüber informiert, dass die Möglichkeit besteht, Meldungen, für die die eingangs genannten Schutzmechanismen greifen, auch direkt an die ANAC zu übermitteln, und zwar an die eigens im Sinne von Art. 1, Abs. 51, des Gesetzes Nr. 190/2012 und Art. 19, Abs. 5, des Gesetzes Nr. 114/2014 eingerichtete E-Mail-Adresse.

Es wurde zudem der verstärkte Schutz der Hinweisegeber berücksichtigt, der sich aus dem G. Nr. 179 vom 30. November 2017 ergibt und zur Neuformulierung des Art. 54-bis des gvD 165/2001 geführt hat, der den "[...] Einsatz von kryptografischen Instrumenten zur Gewährleistung der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person [...]" vorsieht (Art. 54-bis, Abs. 5).

Nach einem langen Aktualisierungsprozess, der 2019 mit der Ausarbeitung von Leitlinien begann, hat die ANAC erst nach der Umsetzung in das nationale Rechtssystem der EU-Richtlinie 2019/1937 über den "Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden", die mit dem gesetzesvertretendem Dekret Nr. 24 vom 10. März 2023, das am 15. Juli 2023 in Kraft trat, in die Leitlinien für den Schutz des Whistleblowers herausgegeben.

In Folge der Leitlinien wird die Verwaltung eventuelle Änderungen an ihrem Verfahren in Erwägung nehmen.

Es kommt noch hinzu, dass die Antikorruptionsbehörde eine Open-Source-Software erstellt hat, die kostenlos von den Öffentlichen Verwaltungen benutzt werden kann und angemessene Kryptographie-systeme einsetzt, die imstande

sind, die Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten der hinweisgebenden Person sowie des Inhalts der Meldung zu garantieren.

Es sei hier darauf hingewiesen, dass die o.g. Software "Openwhistleblowing", die von der Antikorruptionsbehörde zur Verfügung gestellt wird, nicht direkt in unserem zweisprachigen Kontext eingesetzt werden kann und deswegen sprachlich angepasst werden muss.

Die Verwaltung hat die verfügbaren Softwarelösungen untersucht und hat sich dabei auch von den Erfahrungen anderer Körperschaften in der Region Trentino-Südtirol, wie der Region selbst und der Gemeinde Trient, anregen lassen. Sie hat sich an den Verband der Trentiner Gemeinden -Consorzio dei Comuni Trentini- gewandt, der eine EDV-Lösung für die genannten Körperschaften erworben hat und dessen kostenpflichtigen Nutzug ebenfalls die Einhaltung der Zweisprachigkeit gewährleistet.

Der Vergleich mit diesen Körperschaften hat gezeigt dass, wie auch in der Erfahrung dieser Verwaltung, die Zahl der "Whistleblowing"-Meldungen, wenn überhaupt, so gering ist, dass die Anschaffung einer computergestützten Lösung für die Bearbeitung der Meldungen nicht wirtschaftlich wäre, ebenso wenig wie die Verwendung der von der ANAC bereitgestellten Open-Source-Software, da diese für den Endnutzer nicht direkt verwendbar ist, sondern von IT-Experten, mit zusätzlichen Kosten für die Verwaltung, angepasst werden muss, nicht zuletzt um auch die Zweisprachigkeit zu gewährleisten.

Verwaltung des Gemeindegebiets

Es handelt sich um einen Bereich, dem besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird, da dort das Risiko einer Abweichung vom öffentlichen Interesse an eine nachhaltige stadt- und bauplanerische Entwicklung besonders stark ist. Folgende einschlägige Regelwerke gewährleisten den Schutz der Umwelt-, Landschafts- und Kulturressourcen des Gemeindegebiets:

- Gemeindeplan für Raum und Landschaft;
 - Landschaftsplan;
 - Flughafenrisikoplan;
- sowie die entsprechenden Durchführungspläne.

Der Risikokatalog ist ein Anhang dieses Dokuments.

2.2.5 Die Transparenz – als Maßnahme zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption

Die Dokumente, Informationen und Daten, die obligatorisch veröffentlicht werden müssen, sind auf der institutionellen Internetseite der Stadtgemeinde Bozen unter dem Schlagwort "Transparente Verwaltung" einsehbar.

Die Einhaltung der Transparenzpflichten stellt ein wirksames Mittel zur Vorbeugung und Bekämpfung von Korruptionsphänomenen und Misswirtschaft in der Öffentlichen Verwaltung dar.

Kraft der Besonderheiten der regionalen Rechtsordnung sieht das R.G. Nr. 10/2014 i.g.F. eine von der gesamtstaatlichen Gesetzgebung manchmal abweichende Anwendung der Transparenzvorgaben für die Öffentlichen Verwaltungen in Trentino-Südtirol vor.

Im Anhang befindet sich eine Tabelle mit allen Veröffentlichungspflichten.

2.3 Performance

Es wird auf den Abschnitt 2.1.4 verwiesen.

3. Abschnitt – Organisation und Personalressourcen

3.1 Unterabschnitt Organisationsstruktur

In diesem Abschnitt wird das Organisationsmodell der Stadtverwaltung beschrieben: Organigramm; Ebenen der organisatorischen Verantwortung; Einstufung der Führungspositionen und Ergebniszulagen; durchschnittliche Größe der Organisationseinheiten in Bezug auf die Anzahl der Bediensteten; andere Besonderheiten des Organisationsmodells.

3.1.1 Organigramm der Körperschaft

Die Organisationsstruktur der Körperschaft gliedert sich in Stabstellen, Abteilungen, Ämter und Führungsstellen. Dieses Organisationssystem wird durch den Generalsekretär, den Vizegeneralsekretär, den Generaldirektor und der Gemeindeanwaltschaft vervollständigt.

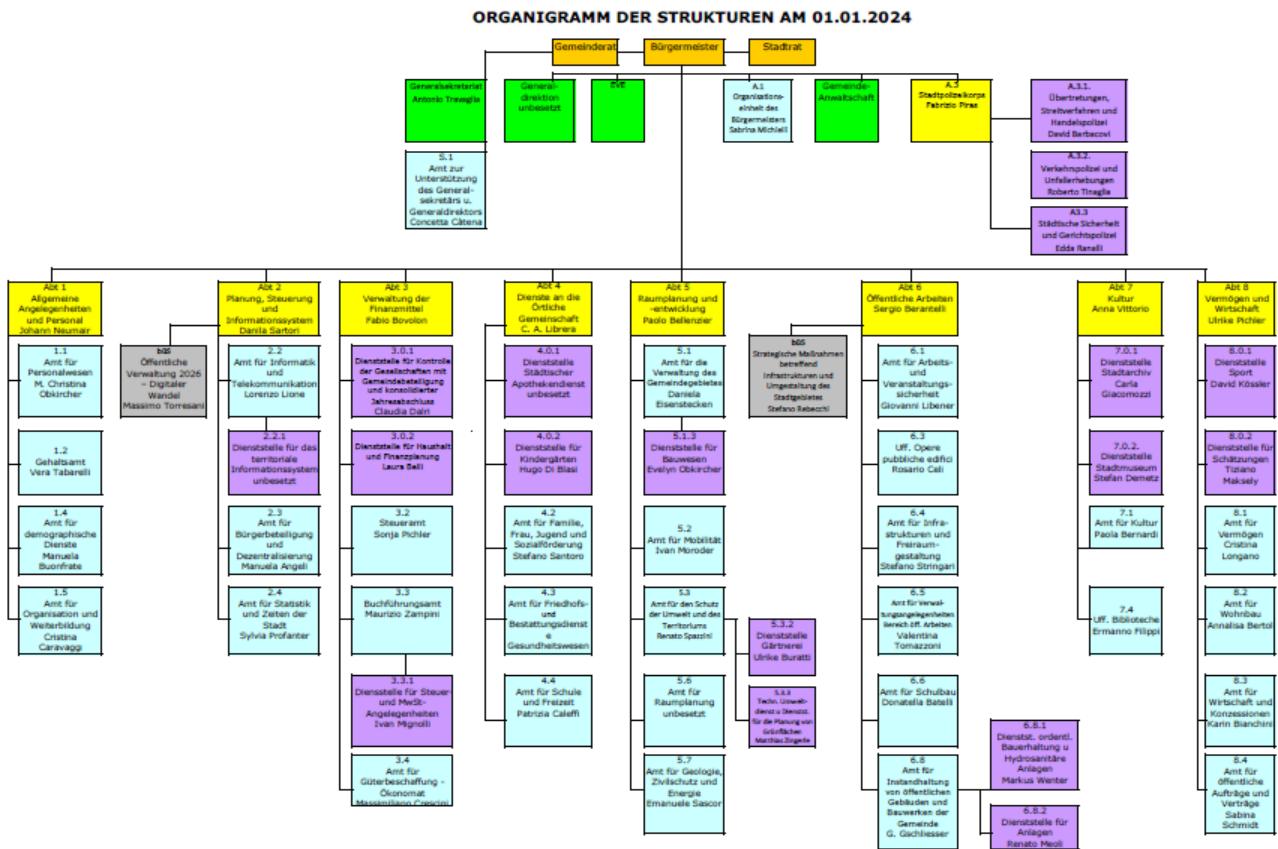
Zur Erfüllung besonderer Erfordernisse oder zur Durchführung bestimmter Programme oder Projekte können auch zeitbeschränkte Leitungsstellen, sog. bereichsübergreifende Sondereinheiten, und zeitbeschränkte Führungsstellen, sog. Projekteinheiten, eingerichtet werden.

Die Kompetenzbereiche der einzelnen Organisationseinheiten sind in der Anlage A der Organisations- und Personalordnung der Stadtgemeinde Bozen festgelegt. Die Gesamtzahl der Abteilungen darf nicht neun überschreiten, einschließlich des Stadtpolizeikorps; die Anzahl der Ämter darf nicht mehr als fünfunddreißig und die Anzahl der Führungsstellen darf nicht mehr als achtzehn betragen. Die bereichsübergreifenden Sondereinheiten und die Projekteinheiten werden vom Gemeideausschuss (nach Anhören des Generaldirektors) sowie von der zuständigen Ratskommission eingerichtet, wobei die Gesamtzahl von fünf Einheiten nicht überschritten werden darf.

Zum 30.11.2023 war die Stadtverwaltung in folgende Organisationseinheiten unterteilt:

Generalsekretär, Vizegeneralsekretär, Generaldirektion, Stab des Bürgermeisters, der die Organisationseinheit des Bürgermeisters und das Stadtpolizeikorps umfasst, 8 Abteilungen, 32 Ämter, 18 Dienststellen und 2 bereichsübergreifende Sondereinheiten.

Die spezifischen Aufgaben, die den einzelnen Leitungsstellen zugewiesen sind, sind in der Organisations- und Personalordnung festgelegt.



3.1.2. Organisationseinheiten und Personalstand

TABELLE 1: Stand des Personals, der leitenden Beamten und Beamtinnen und der Verantwortlichen der Dienststellen zum 30.11.2023 (aufgeschlüsselt nach Abteilungen)

Abteilung	Anzahl der leitenden Beamten/-innen	Anzahl der Verantwortlichen der Dienststellen	Personalstand
Generalsekretariat und Generaldirektion	3	0	23
A1. Organisationseinheit des Bürgermeisters	1		10
A3. Stadtpolizei	1	3	112
Abt. 1 Allgemeine Angelegenheiten und Personal	4	0	115
Abt. 2 Planung, Steuerung und Informationssystem	5		54
Abt. 3 Verwaltung der Finanzmittel	4	3	69
Abt. 4 Dienste an die örtliche Gemeinschaft	4	2	198
Abt. 5 Raumplanung und -entwicklung	5	3	110
Abt. 6 Öffentliche Arbeiten	8	2	103
Abt. 7 Kultur	3	2	67

Abt. 8 Vermögen und Wirtschaft	5	2	52
--------------------------------	---	---	----

Der Personalbestand der Stadtgemeinde ist weiters in 9 Funktionsebenen unterteilt, innerhalb derer bestimmte Berufsbilder festgelegt sind; jedem Berufsbild entsprechen eine oder mehrere Stellen.

TABELLE 2: Planmäßiges Personal 2015-2023

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	30.11.2023
Planmäßig angestelltes Personal	1002	983	974	955	952	942	910	927	920

Zum 30.11.2023 setzt sich der Personalstand der Stadtgemeinde - aufgeschlüsselt nach Funktionsebenen - wie folgt zusammen:

TABELLE 3: Aufschlüsselung des Personals nach Funktionsebenen

Funktionsebene	Berufsbild	Stand 30.11.2023
2	Qualifiziertes Reinigungspersonal	49
2	Heimgehilfe/-in	30
2	Wart/in im Bereich der Kulturgüter	4
2	Ausgeher/in	21
2	Ausgeher/in / Fahrer/in	1
3	Hilfskoch/Hilfsköchin	18
3	Hilfskoch/Heimgehilfe Hilfsköchin/Heimgehilfin	9
3	Hausmeister	2
3	Qualifizierte/r Arbeiter/in	2
4	Polizeihilfskraft	6
4	Bibliothekshilfskraft (auslaufend)	5
4	Fahrer/in mit der Verantwortung für die Beförderung von Personen	1
4	Fahrer/in für Totentransporte	9
4	Bürogehilfe/Bürogehilfin	12
4	Verkäufer/in in Apotheken	6
4	Koch/Köchin	13
4	Friedhofswärter/in	4
4	Magazinär/in	7
4	Gemeindediener/in	7
4	Spezialisierte/r Arbeiter/in	100
5	Erhebungsbeamter/-beamtin	2
5	Altenpfleger/in und familienhelfer/in	1
5	Technische/r Zeichner/in	4
5	Hochspezialisierte/r Arbeiter/in	9
5	Verwaltungsbeamter/-beamtin	95
5	Stadtpolizist/in	65
5	Stadt- und Lebensmittelpolizist/in	33
6	Verwaltungsassistent/in	193
6	Verwaltungsassistent/in im Bereich Buchhaltung	15
6	Technischer Assistent/in-	18

Funktionsebene	Berufsbild	Stand 30.11.2023
	Zeichner/in-Geometer/in	
6	Bibliothekar/in	7
6	Umweltberater/in	1
6	Geometer/in	13
6	Inspektor der Stadt- und Lebensmittelpolizei	15
6	EDV-Programmierer/in	6
6	Sekretär/in des Bestattungsdienstes	4
7	Funktionär/in der Verwaltung mit Diplom über ein mindestens dreijähriges Universitätsstudium	4
7	Verwaltungsassistent/in / Informatiker/in mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium	3
7	Bibliothekar/in mit Diplom	11
7	Funktionär/in der Stadt- und Lebensmittelpolizei	2
7	Geometer/in mit Berufsbefähigung	10
7	Fachingenieur/in mit Berufsbefähigung	2
7	Journalist/in	1
8	EDV-Systemanalytiker/in	6
8	EDV-Programmanalytiker/in	2
8	Funktionär/in der Verwaltung/im technischen Bereich (Bereich Umwelt und Bereich Stadtgärtnerei), im Bereich Buchhaltung/Kultur/Stadtpolizei	79
8	Soziologe/Soziologin- Pädagoge/Pädagogin	6
8	Übersetzer/in	5
9	Architekt/in	8
9	Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	4
9	Experte/Expertin im Umweltbereich	2
9	Apotheker/in	20
9	Ingenieur/in-Architekt/in- Geologe/Geologin	3
9	Ingenieur/in im technischen Bereich	15
9	Generalsekretär/in	1
9	Vizegeneralsekretär/in	1
9	Stadtplaner/in, Raumplaner/in	1

Weitere Daten und Aufschlüsselungen zum Personal der Stadtgemeinde sind nachstehend aufgeführt.

TABELLE 4: Personal nach Geschlecht zum 30.11.2023

Männer	446
Frauen	527

TABELLE 5: Personal nach Altergruppen und Geschlecht

Altersgruppen	Frauen	Männer	Insgesamt
20-30	31	44	75
31-40	52	44	96
41-50	97	103	200
51-60	305	224	529
>61	42	31	73

TABELLE 6: Personal nach Geschlecht und Dienstalter

Dienstaltersklasse	Frauen	Männer	Insgesamt
0-4 anni	118	132	250
5-9 anni	45	41	86
10-14 anni	39	30	69
15-19 anni	48	33	81
20-24 anni	61	53	114
25-29 anni	84	76	160
30-34 anni	59	57	116
35-39 anni	60	21	81
40-44 anni	13	3	16

TABELLE 7: Personal nach Geschlecht und Studientitel

Studientitel	Frauen	Männer	Insgesamt
Grundschulabschluss/Mittelschulabschluss	80	58	138
Berufliche Qualifikation	67	112	179
Maturadiplom	237	199	436
Universitätsabschluss	143	77	220

TABELLE 8: Führungspositionen nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Insgesamt
Abteilungsdirektorinnen und -direktoren	3	7	10
Amtsdirektorinnen und -direktoren	19	14	33
Verantwortliche der Dienststellen	7	10	17

TABELLE 9: Verhältnis Teilzeit/Vollzeit nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Insgesamt
Vollzeit	345	428	773
Teilzeit	182	18	200

TABELLE 10: Arten des Teilzeitarbeitsverhältnisses

Teilzeitarbeitsverhältnisse in Stunden	Frauen	Männer	Insgesamt
15 Stunden	3		3
19 Stunden	30	4	34
23 Stunden	20	4	24
28 Stunden	89	1	90
33 Stunden	40	9	49

3.1.3. Einstufung der Führungspositionen und Ergebniszulage

Die Leitungsstellen sind unterteilt in Abteilungsleitung und Amtsleitung. Die leitenden Beamten und Beamtinnen werden jährlich von der Evaluierungseinheit auf der Grundlage des Umsetzungsgrades der ihnen zugewiesenen Ziele bewertet, und die Ergebniszulage wird auf der Grundlage der erzielten Bewertung und gemäß den im eigenen dezentralen Abkommen festgelegten Verfahren entrichtet.

Die Methode für die Bewertung der Qualität der individuellen Leistungen der leitenden Beamten und Beamtinnen und für die Berechnung der Ergebniszulage stützt sich auf zwei Elemente:

Das erste Element (Teil A) betrifft die Bewertung der Leistung im Hinblick auf die zum Ausdruck gebrachten Fähigkeiten und Verhaltensweisen und sieht die Bewertung mehrerer Faktoren vor, die in die folgenden Kategorien eingeteilt werden:

- Qualität der individuellen Leistung
- Organisatorische und verwalterische Fähigkeiten
- Führungsfähigkeit

Das zweite Element (Teil B) bezieht sich auf die Ziele des HVP und die erzielten Ergebnisse und verfolgt einen doppelten Zweck:

- die Überprüfung des Umsetzungsgrades der Ziele des HVP;
- die Feststellung der wichtigsten Ergebnisse, die der/die leitende Beamte/in im Bezugsjahr erreicht hat.

Die Ziele müssen genau definiert, messbar und erreichbar sein und sie müssen mitgetragen werden. Sie werden in drei Kategorien unterteilt:

- A) Ordentliche Zielsetzungen: Dabei handelt es sich um die Ziele der Verwaltung in Anlehnung an das Einheitliche Strategiedokument.
- B) Zielsetzungen mit messbaren Indikatoren wie Wirksamkeit, Effizienz, Wirtschaftlichkeit, Outcome oder Wirkung.
- C) Zielsetzungen in Form von Projekten, Initiativen, Maßnahmen oder Akten (mit Verordnungscharakter), die besonders komplex und/oder von großer Auswirkung sind.

Die Bewertungsbögen sind in verschiedene Bewertungsbereiche unterteilt. Jedem Bewertungsbereich entspricht eine Gewichtung, die ihre relative Bedeutung für die Position als Ganzes ausdrückt, und ist weiter untergliedert in die spezifischen Bewertungsfaktoren. Jeder Bewertungsfaktor entspricht einer Punktzahl und einem bestimmten Gewichtungsprozentsatz.

Dem Ergebnis von Teil A entsprechen 40% der Gesamtpunktezahl (maximal 400 Punkte, u.zw. $1000 \times 0,4$). Das Ergebnis von Teil B entspricht 60% der Gesamtpunktezahl (maximal 600 Punkte, u.zw. $1000 \times 0,6$).

Nach der Bewertung durch die Evaluierungseinheit genehmigt der Gemeindeausschuss die Ziele und deren Erfüllungsgrad sowie die von den Führungskräften erreichten Punktzahlen für die Festlegung der Ergebniszulage.

3.2 Unterabschnitt Organisation des agilen Arbeitens

3.2.1 Definition der agilen Arbeit

Im Sinne dieser Regelung gelten die nachstehenden Begriffsbestimmungen:
"Agiles Arbeiten" ist eine zwischen den Parteien vereinbarte Form der Ausführung des Arbeitsverhältnisses, (...) ohne genaue zeitliche oder örtliche Begrenzung der Arbeit, mit der vorherrschenden Unterstützung von Informations- und Kommunikationstechnologien, die eine Verbindung mit der Stadtverwaltung unter Einhaltung der Vorschriften über die Sicherheit und die Verarbeitung personenbezogener Daten ermöglichen. Die Arbeit wird an einem Ort außerhalb der Gemeindesitze im Rahmen der gesetzlich und von den Kollektivverträgen festgelegten täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit geleistet.

"Agiler Arbeitnehmer": Der/die Bedienstete im Dienst der Verwaltung (auch mit einem befristeten Vertrag), der/die einen Teil seiner/ihrer Arbeitstätigkeit im Smart-Working-Modus gemäß den in der individuellen Vereinbarung festgelegten Bedingungen ausführt.

"Individuelle Vereinbarung": Vereinbarung zwischen dem/r Bediensteten und der Führungskraft des Bereichs, dem der/die Bedienstete zugewiesen ist.

"Arbeitsort": Raum, der dem/der Bediensteten zur Verfügung steht (eigene Wohnung/Wohnsitz oder ein anderer Ort) und der für die Ausführung der Arbeit als geeignet angesehen wird.

"Verwaltung": Stadtgemeinde Bozen

"Technologische Ausrüstung": Die Ausrüstung, die aus PCs, Tablets, Smartphones, Softwareanwendungen usw. besteht, die dem/der Bediensteten von der Verwaltung zur Verfügung gestellt werden und/oder sich im Besitz des/der Arbeitnehmers/in befinden und für die Ausübung der Arbeitstätigkeit verwendet werden.

"Für Smart Working geeignete Berufsbilder": Jene Berufsbilder, in die die Bediensteten, die im Smart-Working-Modus arbeiten können, je nach den ausgeübten Funktionen und Tätigkeiten auf der Grundlage der organisatorischen Anforderungen der Stadtgemeinde Bozen eingestuft sind.

3.2.2 Definition der agilen Arbeit

Der bereichsübergreifende Kollektivvertrag vom 3. Dezember 2020 "Zweiter Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 - 2021" enthält die Rahmenbestimmungen zur Agilen Arbeit (Smart Working) für die Gemeindebediensteten der Autonomen Provinz Bozen.

Die Stadtgemeinde Bozen beabsichtigt, die Entwicklung neuer Arbeitsformen zu fördern, die der Verwaltung, den Bediensteten und den Nutzern Vorteile bieten, und verfolgt dabei insbesondere folgende Ziele:

- die Förderung der Effizienz der Arbeitsabläufe und der digitalen Entwicklung in der Verwaltung, sowohl intern als auch bei den Dienstleistungen für die Bürger/innen;
- die Reduzierung der Kosten und der Umweltauswirkungen der Verwaltungsstruktur unter dem zweifachen Gesichtspunkt der Effizienz und der Nachhaltigkeit;
- eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben des Personals;
- die Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, der Motivation der Bediensteten sowie des Zugehörigkeitsgefühls zur Gemeinde.

Diese Form der Fernarbeit (das sog. *agile Arbeiten*) orientiert sich an einem neuen Arbeitsparadigma, das auf Maßstäben wie Autonomie, zielorientierte Arbeit, individuelle Verantwortung in Bezug auf die Ergebnisse, Vertrauen, Motivation, Zusammenarbeit und gemeinsame Nutzung beruht.

Das *Smart Working* hat in Übereinstimmung mit den genannten Kriterien dazu beigetragen, den Digitalisierungsprozess sowohl innerhalb als auch außerhalb der Stadtverwaltung zu beschleunigen und organisatorische Abläufe auf innovative Art und Weise zu überprüfen, wie z.B. die Verwaltung von Diensten nach Terminvereinbarung, wodurch die Wartezeiten zum Nutzen der Bürger/innen verkürzt werden.

Am 13.10.2021 hat der Stadtrat die organisatorischen Modalitäten für das Smart Working unter der Bedingung festgelegt, dass:

- a) das Smart-Working-Modell die Inanspruchnahme von Dienstleistungen der Verwaltung zugunsten der Bürgerinnen und Bürger nicht beeinträchtigt oder reduziert;
- b) eine angemessene Rotation des Personals im Smart-Working-Modus gewährleistet ist, so dass jede/r Bedienstete seine/ihr Arbeitstätigkeit überwiegend in Präsenz ausübt.

Der Stadtrat hat in seiner Sitzung vom 03.04.2023 festgelegt, dass auch für 2023 individuelle Smart-Working-Vereinbarungen abgeschlossen werden können. Die Bediensteten schließen die Vereinbarungen mit ihrem/ihrer Vorgesetzten zu den oben beschriebenen Bedingungen ab. Die Vereinbarungen verfallen am 30.04.2024.

In der Stadtgemeinde Bozen gilt daher als Hauptarbeitsform die Erbringung der Arbeitsleistung in Anwesenheit.

3.2.3 Zugang zum agilen Arbeitsmodell

Der Zugang zum Smart-Working-Modus darf nur nach Unterzeichnung einer individuellen Vereinbarung erfolgen.

Als Beleg für die Flexibilität und Freiwilligkeit ist Agiles Arbeiten in der Stadtgemeinde Bozen eine einvernehmliche und freiwillige Arbeitsform.

Das Personal, welches in Berufsbilder und Positionen eingestuft ist, die für das Smart Working geeignet sind, kann daher selbst entscheiden, ob es diese Arbeitsform in Anspruch nehmen möchte. Für das Smart Working geeignete Berufsbilder sind solche, die aufgrund der Art des Dienstes, dem sie zugewiesen sind, nicht die physische Anwesenheit des/der Bediensteten am Arbeitsplatz erfordern.

In Bezug auf die geeigneten Berufsbilder liegt der erwartete Prozentsatz potenzieller Smart Worker bei etwa 87%.

Das interessierte Personal - auch mit Teilzeitvertrag, befristetem oder unbefristetem Vertrag - kann bei seinem/r Vorgesetzten einen Antrag auf Smart Working stellen.

Der/die Vorgesetzte kann dem Antrag auf Smart Working stattgeben, sofern die Erbringung der Dienstleistungen für die Bürger/innen und Unternehmen mit Regelmäßigkeit, Kontinuität und Effizienz sowie unter strikter Einhaltung der Fristen der in der geltenden Gesetzgebung vorgesehenen Verfahren erfolgt, also insbesondere im Hinblick auf das Personal, das für die Schaltertätigkeit und den Parteienverkehr zuständig ist (Front Office), und die Bereiche, die für die

Erbringung der Dienstleistungen für die Nutzer/innen verantwortlich sind (Back Office).

3.2.4 Individuelle Vereinbarung

Die individuelle Smart-Working-Vereinbarung definiert:

1. die Dauer der Vereinbarung (maximal ein Jahr, ev. verlängerbar auf der Grundlage einer organisatorischen Entscheidung der Stadtgemeinde);
2. die Angabe der zu erreichenden Ziele im Hinblick auf die Übertragung der Verantwortung für die Erreichung dieser Ziele;
3. die Angabe der Arbeitstage, die im Smart-Working-Modus zu leisten sind, oder der Höchstzahl der flexibel zu nutzenden Tage oder Halbtage;
4. das Eigentum an der zu verwendenden technischen Ausrüstung;
5. die Zeitspanne(n) der Erreichbarkeit und das Recht auf Unterbrechung der Verbindung, um die psychophysische Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und die Produktivität des/der Bediensteten zu schützen und die Vereinbarkeit von Privatleben, Ruhezeiten und Arbeit zu gewährleisten;
6. die Formen der Ausübung der Weisungsbefugnis des/der Vorgesetzten;
7. den Hinweis auf die Erfüllung der Pflichten in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz und den Datenschutz;
8. die Modalitäten zur Beendigung der individuellen Vereinbarung für jede Partei.

3.2.5 Ausführung der Arbeit im Smart-Working-Modus

Die Verwaltung garantiert, dass der/die Bedienstete, welche/r die Möglichkeit des Smart Working nutzt, im Hinblick auf die Anerkennung der Professionalität und den beruflichen Aufstieg nicht benachteiligt wird. Die Arbeit des/der Bediensteten im Smart-Working-Modus berührt weder die Rechtsnatur des bestehenden Dienstverhältnisses, das den Gesetzen und Kollektiverträgen im entsprechenden Bereich unterliegt, noch die wirtschaftliche Behandlung, auf die der/die Bedienstete Anspruch hat.

Die im Smart-Working-Modus geleistete Arbeit gilt in vollem Umfang als Dienst und zählt für die Zwecke der Laufbahn, die Berechnung des Dienstalters sowie die Anwendung der vertraglichen Leistungen in Bezug auf die zusätzliche wirtschaftliche Behandlung.

Infolge der flexiblen Verteilung der Arbeitszeit werden an den Tagen des Smart Working keine Überstunden, Zusatz-, Nacht- oder Feiertagsarbeit und auch keine Nutzung der Essensgutscheine anerkannt.

3.2.6 Arbeitsstätten

Während der Arbeitstage im Smart Working hat der/die Bedienstete dafür Sorge zu tragen, dass er/sie seine/ihre Arbeitstätigkeit an Orten ausübt, die - unter Berücksichtigung der ausgeübten Tätigkeiten und nach dem Kriterium der Angemessenheit - den Anforderungen an Eignung, Sicherheit und Vertraulichkeit genügen und daher für die übliche Nutzung von IT-Geräten geeignet sind und weder seine/ihre Sicherheit noch die Vertraulichkeit der bei der Ausübung der Arbeit verarbeiteten Informationen und Daten gefährden. Insbesondere muss der Arbeitsplatz so beschaffen sein, dass die notwendige Vertraulichkeit der Tätigkeiten gewährleistet ist und außenstehende Personen nicht von vertraulichen Informationen Kenntnis nehmen können.

An den Arbeitstagen im Smart Working nutzen die Bediensteten vorrangig private, geschlossene Räume. Etwaige Arbeitsunfälle sind unverzüglich der zuständigen Abteilung zu melden, damit die erforderlichen Meldungen vorgenommen werden können.

Gemäß den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen ist der/die Bedienstete gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschützt, die durch Risiken im Zusammenhang mit der Arbeit außerhalb der Dienstsitze verursacht werden.

3.2.7 Technische Ausstattung

Die technische Ausstattung (Hardware und Internetverbindung) kann Eigentum des/der Bediensteten sein; für die Verwaltung besteht keine Verpflichtung, sie zur Verfügung zu stellen. Der/die Bedienstete kann also seine/ihre Arbeit im Smart-Working-Modus ausüben, indem er dafür IT-Ausrüstungen wie PCs, Tablets, Smartphones oder andere von der Verwaltung als geeignet erachtete Geräte verwendet, auch wenn diese sein/ihr Eigentum sind oder ihm/ihr zur Verfügung stehen.

Die Kosten für die Telefon- und Datenleitungen trägt der/die Bedienstete. Weitere Kosten, die dem/der Bediensteten direkt und/oder indirekt im Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeit entstehen (Strom, Verbindungsleitung, Fahrkosten usw.), oder Ausgaben für die Instandhaltung der Arbeitsumgebung gehen nicht zu Lasten der Verwaltung.

Die von der Verwaltung zur Verfügung gestellte IT-Ausrüstung darf ausschließlich für die Ausführung der Arbeit unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen verwendet werden. Sie darf nicht verändert werden, auch nicht in Bezug auf die Sicherheit, und es darf keine Software installiert werden, die nicht vorher genehmigt wurde.

Der/die Bedienstete ist persönlich für die Sicherheit, die Aufbewahrung und den guten Zustand der von der Verwaltung zur Verfügung gestellten technischen Geräte verantwortlich, mit Ausnahme der normalen Abnutzung durch den Gebrauch. Die Computerausrüstung muss unter strikter Einhaltung der von der Verwaltung gegebenen Richtlinien und Anweisungen verwendet werden (siehe Richtlinien für die Nutzung informationstechnischer Instrumente).

3.3. Unterabschnitt Dreijahresplan für den Personalbedarf

3.3.1 Planung des Personalbedarfs für den Dreijahreszeitraum ..

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt wird auf der Grundlage der verfügbaren Daten und im Rahmen der veranschlagten Ausgaben davon ausgegangen, dass die nachstehend angeführten Wettbewerbsverfahren im Dreijahreszeitraum 2024-2026 in die Wege geleitet werden, wobei die jüngsten Dienstaustritte und die voraussichtlichen Pensionierungen im selben Zeitraum berücksichtigt werden.

Auch der Stellenplan wird ständig aktualisiert, ohne dass seine Zuweisung erhöht wird, um die notwendigen Kompetenzen entsprechend den Erfordernissen der organisatorischen Innovation und der strukturellen Veränderungen in der öffentlichen Verwaltung zu überprüfen.

Dies geschieht durch die detaillierte Planung des Personalbedarfs und die Erfassung der aktuellen Personalkompetenzen, um die benötigten Berufsbilder zu planen.

Die Übersichtstabellen über das Personal sind ein nützliches Instrument, um den Personalbedarf zu definieren und die Weiterbildungskurse für das Personal im Dienst festzulegen.

Tabelle 11: Wettbewerbsplan und Mobilität zwischen den Körperschaften

Berufsbild	Funktionsebene	Anzahl der auszuschreibenden Stellen
Apotheker/in	9	4
Ingenieur/in im technischen Bereich	9	3
Architekt/in	9	1
Funktionär/in der Verwaltung	8	11
Funktionär/in der Verwaltung mit Diplom über ein mindestens dreijähriges Universitätsstudium	7ter	7
Journalist/in	7ter	1
Verwaltungsassistent/in	6	14
Spezialisierte/r Arbeiter/in Schmied/in	4	1
Spezialisierte/r Arbeiter/in Tischler/in	4	2
Funktionär/in im technischen Bereich	8	1
Technische/r Assistent/in – Geometer/in	6	1
Inspektor/in der Stadtpolizei	6	3
Spezialisierte/r Arbeiter/in Elektriker/in	4	1
Spezialisierte/r Arbeiter/in Hydrauliker/in	4	1
Hilskoch/Hilfsköchin	3	2

Tabelle 12: Wettbewerbsrangordnungen mit Gültigkeit zum 30.11.2023

Berufsbild	Funktions-ebene	vorbehalten (I/D/L)	Verfall der Rangordnung
<u>Spezialisierte/r Arbeiter/in Krematorium Bestatter/in</u>	4	1/1/0	24.04.2024
<u>Hochspezialisierte/r Arbeiter/in</u>	5	1/0/0	21.06.2024
<u>Friedhofswärter/in</u>	4	1/0/0	21.03.2025
<u>Fahrer/in für Totentransporte</u>	4	0/1/0	05.07.2025

Berufsbild	Funktions-ebene	vorbehalten (I/D/L)	Verfall der Rangordnung
<u>Verkäufer/in in Apotheken</u>	3	1/2/0	21.08.2025
<u>Gemeindediener/in</u>	4	1/0/0	29.09.2025
<u>Verwaltungsassistent/in</u>	6	10/5/0	14.11.2025
<u>Bibliothekar/in mit Diplom</u>	7	3/1/0	18.05.2026
<u>Magazinär/in</u>	4	1/0/0	13.06.2026
<u>Geometer/in mit Berufsbefähigung</u>	7	1/0/0	23.10.2026
<u>Stadtpolizist/in</u>	5	2/10/0	27.11.2026

3.3.1.a) Einstellungsverfahren und -beschränkungen

Die geltende Gesetzgebung legt die Grenzen fest, innerhalb derer sich die Personalverwaltung hinsichtlich der Einstellungsmöglichkeiten bewegen muss.

Die Einstellungsmöglichkeiten der Stadtgemeinde Bozen werden nicht nur durch die Haushaltsskapazität bestimmt, sondern auch durch das Dekret des Landeshauptmanns Nr. 15 vom 13. April 2017, das die Parameter für die Festlegung des Personalbestands der Gemeinden auf der Grundlage des Verhältnisses zwischen der Einwohnerzahl und den Bediensteten festlegt.

Der Anteil der Personalausgaben an den gesamten laufenden Ausgaben hat sich in den letzten fünf Jahren auf einem Niveau zwischen 25% und 28% stabilisiert und ist im Laufe der Jahre weitgehend unverändert geblieben.

Die Einstellung von Bediensteten mit befristeten Verträgen ist möglich, um abwesende Bedienstete zu ersetzen, die das Recht haben, ihre Stelle zu behalten, oder um besondere Arbeitsengpässe zu bewältigen, bis die Stelle mit unbefristet eingestelltem Personal besetzt wird, oder für außergewöhnliche Erfordernisse oder Projekte. Die Dauer der Verträge wird, auch in Bezug auf freie Stellen, für höchstens 18 Monate festgelegt, die um weitere 18 Monate verlängert werden können.

Unbefristete Einstellungen erfolgen im Rahmen von Mobilitätsverfahren zwischen Körperschaften, öffentlichen Auswahlverfahren, Einstellungen im Anschluss an eine mindestens einjährige Abstellung von einer anderen Körperschaft oder Wiedereinstellungen von aus dem Dienst ausgeschiedenem Stammpersonal. Nummerische oder nominelle Gesuche sind zulässig, um die Pflichtquote für die geschützten Kategorien gemäß dem Gesetz 68/99 zu erfüllen.

Die Anmeldung für Auswahlverfahren und die Mobilität zwischen Körperschaften erfolgt ausschließlich über eine digitale Plattform, auf welche der Zugriff mittels SPID, CIE oder CNS möglich ist; die Wettbewerbsgebühr wird über das PAGOPA-System eingezogen, wenn das Gesuch um Teilnahme am Auswahlverfahren eingereicht wird.

2023 wurde auch die E-Government-Plattform für die digitale Eintragung in die Rangordnungen für die befristete Aufnahme bei der Gemeindeverwaltung in Betrieb genommen. Die Anmeldungen sind nur online möglich, mittels SPID, CIE oder CNS.

3.3.1.b) Dienstaustritte

In den nächsten drei Jahren werden voraussichtlich 78 Personen in den Ruhestand treten, die sich wie folgt verteilen:

21 im Jahr 2024
30 im Jahr 2025
27 im Jahr 2026

2023 haben sich 2 Bedienstete für den Pensionsanspruch im Rahmen der "Quote 103" entschieden.

TABELLE 13: Dienstaustritte, Szenarien 2024-2026

Funktions-ebene	2024	2025	2026	Insgesamt
9	2	1	0	3
8	0	1	1	2
7	0	0	1	1
6	6	5	6	17
5	7	10	9	26
4	3	6	7	16
3	0	0	0	0
2	3	7	3	13

TABELLE 14: Neuaufnahmen und Dienstaustritte 2019- 30.11.2023

	2019	2020	2021	2022	01.01.2023 bis 30.11.2023
Neuaufnahmen	154	116	137	173	108
Dienstaustritte	142	94	128	118	96

Die Besetzung der Stellen erfolgt gemäß nachstehenden Modalitäten:

- durch Verwendung der Rangordnungen anderer Körperschaften (Art. 91, Abs. 1, Buchst. e)bis, e)ter des R.G. 2/2018 i.g.F.)
 - durch Inanspruchnahme des Rechtsinstituts der Mobilität des Personals (Art. 91, Abs. 1, Buchst. c), Art. 123 und Art. 123 bis des R.G. 2/2018 i.g.F.)
 - durch Einstufung des abgeordneten Personals (Art. 91, Abs. 1, Buchst. d) des R.G. 2/2018 i.g.F.)
 - durch Wiedereinstellung von aus dem Dienst ausgeschiedenem Personal (Art. 91, Abs. 1, Buchst. e) des R.G. 2/2018)
- u.zw. innerhalb der Grenzen, die ggf. durch die geltenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen gesetzt sind.

Es ist vorgesehen, dass innerhalb der durch die geltenden Vorschriften gesetzten Ausgabengrenzen weiterhin notwendige und nicht programmierbare befristete Einstellungen vorgenommen werden können.

3.3.2 Planung des Personalbedarfs

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung des Personals, die Investition in das Wissen, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Humanressourcen sind von grundlegender Bedeutung, um die effiziente und effektive Umsetzung der strategischen und verwaltungstechnischen Ziele der Stadtgemeinde sowie den Prozess der tiefgreifenden Innovation zu gewährleisten, der die Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung bei der Bereitstellung von Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger heute kennzeichnet. Dies ist auch das Ergebnis des

starken Impulses, den die Digitalisierung als Folge der Pandemie und der neuen Arten des Zugangs zu den Dienstleistung und deren Nutzung (G.D. Nr. 76 vom 16.07.2020, umgewandelt durch das Gesetz Nr. 120 vom 11.09.2020, das sog. "decreto semplificazione") sowie der Arbeitsmethoden (*agiles Arbeiten*) erhalten hat.

Die Leitlinien zum Regierungsprogramm betreffend die Aktionen und Projekte, die im Laufe des Fünfjahreszeitraums der Stadtlegislatur 2020-2025 verwirklicht werden sollen, und der Strategische Entwicklungsplan enthalten ebenfalls Richtlinien und Schwerpunkte für die Aufwertung der Stadt der Verwaltungsexzellenz, auch im Hinblick auf die Ziele des Nutzens für die Öffentlichkeit.

Auch der Nationale Aufbau- und Resilienzplan (PNRR) sieht Initiativen vor, die darauf abzielen, die Schlüsselkompetenzen der öffentlichen Bediensteten zu entwickeln, beginnend mit jenen, die mit der Digitalisierung, dem ökologischen Wandel und dem administrativen Übergang zusammenhängen, u.zw. durch *Massive Open Online Courses* (MOOCs), die Schaffung von Gruppen für den Austausch von *Best Practices* und die Unterstützung von Schulungsprogrammen für fachliche oder sektorspezifische Kompetenzen. Die Umsetzung der PNRR-Ziele für die Aus-/Weiterbildung des Personals der öffentlichen Verwaltung ist daher als eine umfassende und kollektive Verantwortung aller öffentlichen Verwaltungen zu betrachten.

Die Fortbildung des Personals muss in den Mittelpunkt der Planungs- und Programmierungsprozesse der öffentlichen Verwaltungen gestellt werden; sie muss mit den programmatischen und strategischen Leistungszielen der Verwaltung koordiniert und integriert werden, und zwar in voller Übereinstimmung mit dem Performance-Zyklus und mit der Einstellungspolitik, der Mitarbeitendenförderung und der Personalentwicklung.

Die Fortbildung gilt daher als ein unverzichtbares strategisches Instrument für die Tätigkeiten der Stadtgemeinde. Gleichzeitig werden durch Auffrischungs- und Umschulungskurse die Aufgaben, die Professionalität und die individuellen Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeitenden verbessert und ihre Arbeitsmotivation im Hinblick auf das organisatorische Wohlbefinden gefördert.

Fortbildung ist ein komplexer Prozess, der eine sorgfältige Analyse und Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs, sowohl bereichsübergreifend als auch sektorbezogen, voraussetzt, ausgehend von den für die durchzuführenden Tätigkeiten erforderlichen Kompetenzen. Er erfordert eine Planung und Kontextualisierung der Fortbildungsmaßnahmen, so dass alle Mitarbeiter/-innen der Stadtgemeinde in differenzierter und angemessener Weise einbezogen werden, jede/r in seiner/ihrer Funktion; mit der notwendigen Unterstützung sollen alle Bediensteten die notwendigen Kompetenzen für diesen epochalen Wandel erhalten.

Insbesondere obliegt es den Verantwortlichen der einzelnen Organisationseinheiten, die Arbeitskompetenzen zu ermitteln, die sie zur Erreichung der Performance-Ziele und im Allgemeinen der strategischen Ziele - auch im Hinblick auf den zu schaffenden Wertbeitrag für die Gesellschaft - benötigen, sowie die ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitskompetenzen zu analysieren, um für jede/n Mitarbeiter/in eine Fortbildung zu beantragen, die darauf abzielt, eventuelle Wissenslücken zu verringern/zu schließen oder die bereits vorhandenen zu erweitern; diese Fortbildung kann auch Gegenstand persönlicher Ziele und an Prämien gekoppelt sein.

Die Stadtgemeinde Bozen verfügt über einen Dreijahresplan für die Aus- und Fortbildung des Personals, der vom Amt für Organisation und Weiterbildung für die gesamte Körperschaft erstellt und verwaltet wird, auch in Übereinstimmung mit Art. 95 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12.02.2008, Art. 76 des geltenden E.T. der Bereichsabkommen vom 2.07.2015 und Art. 48 der geltenden Organisations- und Personalordnung in Bezug auf die Aus- und Fortbildung des Personals. Man verfügt auch über die Kriterien und Bedingungen für die Teilnahme an verschiedenen Kursen, die laut Art. 12, Abs. 1, Buchstabe a) des geltenden Einheitstextes der Bereichsabkommen vom 02.07.2015 in Vereinbarung mit den Gewerkschaftsverbänden genehmigt worden sind (siehe Anlage 3.3.2 A und 3.3.2 B).

Der Aus- und Weiterbildungsplan umfasst allgemeine Themenbereiche von verwaltungsübergreifendem Interesse in Bezug auf technisch-administrative Kenntnisse und persönliche Kompetenzen (Kommunikation, Teamarbeit usw.) sowie die speziellen Themen der einzelnen Verwaltungsbereiche und Organisationseinheiten; er wird unter Einbeziehung der einzelnen Verantwortlichen der Organisationseinheiten genehmigt.

Sehr wichtig und anspruchsvoll ist auch die gesamte obligatorische Weiterbildung, die in den verschiedenen Bereichen vorgesehen ist:

- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, gemäß dem GvD Nr. 81 vom 09.04.2008 i.g.F. und den nachfolgenden Vereinbarungen zwischen Staat und Regionen im Jahr 2012 sowie dem Gesetz Nr. 251 vom 20.10.2021, mit welchem verschiedene Änderungen am Einheitstext über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingeführt und die Ernennungsmodalitäten und die Pflichten der verantwortlichen Person neu festgelegt wurden; dies bedeutete einen Mehraufwand bei der Abwicklung der Tätigkeiten zur Bestimmung, Planung und Organisation der Kurse.
- Datenschutz und die Verarbeitung personenbezogener Daten, die im Nachgang zu der EU-Verordnung Nr. 2016/679 vom 27.04.2016 (in Kraft ab dem 25. Mai 2018), den Änderungen am Datenschutzgesetz "Codice Privacy" gemäß GvD Nr. 196 vom 30.06.2003 i.g.F. sowie den Richtlinien der Europäischen Arbeitsgruppe EDPB auf allen Ebenen neue und komplexe Anforderungen an die Anpassung an die neuen Bestimmungen sowie Überprüfungsverfahren und die Überprüfung bestehender Verfahren und Methoden zum Schutz und zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Hinblick auf eine kontinuierliche Prozessverbesserung mit sich gebracht haben.
- Korruptionsprävention und Transparenz, geregelt durch das Gesetz Nr. 190 vom 06.11.2012 über die Vorbeugung und Bekämpfung von Korruption und Rechtswidrigkeit in der öffentlichen Verwaltung und nachfolgende Durchführungsdekrete (insbesondere das GvD Nr. 33 vom 14.03.2013), das Regionalgesetz Nr. 10 vom 29.10.2014 über das Recht auf Bürgerzugang, Bekanntmachung, Transparenz und Verbreitung von Informationen sowie den Verhaltenskodex für das Personal der Stadtgemeinde Bozen, der mit Gemeinderatsbeschluss Nr. 728 vom 30.12.2022 aktualisiert wurde.
- Bekämpfung der Geldwäsche- gemäß Artikel 10 des Gesetzesdekrets 231/07 i.g.F - organisatorischen Maßnahmen in Bezug auf die internen

Bewertungsverfahren zur Bekämpfung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung ; die "Unità di informazione Finanziaria per l'Italia (UIF)" hat in ihren Mitteilungen für 2021 und 2022 ihr Augenmerk auch auf den Nationalen Sanierungs- und Resilienzplan (PNRR) gerichtet und funktionelle Hinweise zur Verbesserung des Geldwäschebekämpfungs-systems gegeben, insbesondere im öffentlichen Sektor, da dieser eine führende Rolle bei der Umsetzung des PNRR spielt;

- Schulung und Fortbildung des einzigen Projektverantwortlichen - EPV - im Rahmen der Verfahren zur Beschaffung von Gütern, Dienstleistungen und öff. Arbeiten in der Provinz Bozen, wie in Art. 6/bis des Landesgesetzes Nr. 16 vom 7.12.2015 i.g.F, über öffentliche Aufträge und den nachfolgenden ergänzenden Beschlüssen der Landesregierung (zuletzt der Beschluss Nr. 198 vom 29.03.2022)_vorgesehen, um eine größere Korrektheit der Verfahren in einem Bereich zu gewährleisten, deren Anwendung durch die ständigen Änderungen der Rechtsvorschriften zunehmend komplexer wird, darunter fällt der neue Kodex für Vergaben gemäß GvD Nr. 36 vom 31.03.2023, der am 01.04.2023 in Kraft getreten ist und am 01.07.2023 wirksam wird.
- Kodex der digitalen Verwaltung - CAD - gemäß GvD Nr. 82 vom 7.03.2005 i.g.F., einschließlich der sehr wichtigen Änderungen, die im Jahr 2020 durch das sog. "decreto semplificazioni" vorgenommen wurden, das die verschiedenen Konzepte und Definitionen von IT-Rechten und digitalen Rechten, die korrekte Nutzung der Informationstechnologie, die Digitalisierung der Dokumentenverwaltung und der Verfahrensabläufe, die digitalen Rechte der Bürger/-innen, die digitale Identität usw. umfasst.
- Berufe, die innerhalb der Verwaltung tätig sind und für welche in den jeweiligen Berufslisten oder Berufskammern obligatorische Weiterbildungspunkte vorgesehen sind (Rechtsanwälte, Apotheker, Generalsekretäre, Sicherheitskoordinatoren usw.).

Zu berücksichtigen sind auch IT-Kurse für die Nutzung neuer Anwendungen, Kurse zu Themen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit in ihren verschiedenen Formen (Umwelt, Inklusion usw.), Kurse zur Betreuung und Unterstützung bei der Abrechnung im Rahmen des PNRR sowie Kurse zu persönlichen Fähigkeiten, den sog. *Soft Skills*, zur Unterstützung individueller Wachstumsprozesse und zur Förderung des organisatorischen Wohlbefindens, sowohl auf individueller als auch auf Teamebene, sowie zur Verbesserung der Kommunikation und der Beziehungen zu den Bürgern, auch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter (49 Beteiligungen im Jahr 2023).

Der Anstieg des Durchschnittsalters der Bediensteten, die Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Fluktuation des Personals und die damit einhergehende Schwierigkeit, neue Mitarbeiter/-innen zu finden, Personalkategorien, deren Arbeitstätigkeit infolge der Digitalisierung erheblich reduziert wurde, und die veränderten Arbeitsformen sind allesamt wichtige Faktoren, die auch in der Weiterbildungspolitik und im Kursmanagement berücksichtigt werden müssen.

Während also in den meisten Fällen seit der Pandemiezeit die Online-Schulung (sowohl synchron als auch asynchron) wann immer möglich bevorzugt wird - was auch zu einer Verringerung der Fahrt-/Anreisekosten geführt hat - werden andererseits für bestimmte Arten von Personal mit Hilfsaufgaben (Ausgeher,

Hausmeister, Heimgehilfen, Arbeiter usw.) die Kurse vorwiegend immer noch in Präsenz abgehalten.

Ein besonderes Augenmerk gilt den neu eingestellten oder versetzten Bediensteten; es ist die Erstellung eines Einführungsprogramms vorgesehen, das im Jahr 2024 weiters ausgearbeitet werden wird.

Im 2023 wurde eine cloudbasierte IT-Plattform angekauft, um selbstständig Online-Schulungen zu erstellen und zu verwalten, sowohl asynchron als auch synchron, damit das Weiterbildungsangebot bereits in diesem Jahr erweitert werden kann und Kurse angeboten werden können, die gezielter auf die verschiedenen Erfordernisse und Personalkategorien ausgerichtet sind.

Im Jahr 2024 wird sich die Stadtgemeinde Bozen gemäß der Richtlinie von Minister Zangrillo vom 23.03.2023 auch dem vom Ministerium geförderten Projekt "Syllabus" für digitale Kompetenzen beenden, das die Möglichkeit der Teilnahme an mehrstufigen Kursen für digitale Kompetenzen für eine große Anzahl von Mitarbeitenden vorsieht. Es ist anzumerken, dass die ministeriellen Projekte für die Südtiroler Gegebenheiten leider die Einschränkung haben, dass sie nicht zweisprachig sind, was ihre Anwendbarkeit begrenzt, aber dennoch sehr interessante Initiativen darstellen, die als Beispiel dienen können, um dem deutschsprachigen Personal ähnliche Schulungen anzubieten. Bisher haben etwa 250 Mitarbeiter an dem Syllabus-Projekt teilgenommen.

Das Amt für Organisation und Weiterbildung der Stadtgemeinde Bozen organisiert die Fortbildungsmaßnahmen nach Kriterien und Verfahren, die einer gewerkschaftlichen Vereinbarung unterliegen und zusammen mit dem Fortbildungsplan genehmigt werden, der sich an den Grundsätzen der Gleichheit, der Unparteilichkeit, der Wirksamkeit und der Effizienz orientiert. Die Fortbildungsinitiativen richten sich an alle Gemeindebediensteten (sowohl mit unbefristetem als auch mit befristetem Vertrag, an Vollzeit- und Teilzeitangestellte, einschließlich der Mitarbeitenden mit alternativen Beschäftigungsformen), u.zw. auf der Grundlage spezifischer gesetzlicher Bestimmungen, einschließlich solcher auf Landesebene. Das Personal, das an den von der Verwaltung organisierten oder in jedem Fall von ihr veranlassten Fortbildungsmaßnahmen teilnimmt, wird in jeder Hinsicht als tatsächlich im Dienst betrachtet. Die Kurse finden in der Regel während der normalen Dienstzeit statt; wenn sie außerhalb des Dienstsitzes stattfinden, hat das Personal Anspruch auf Rückerstattung der Fahrtkosten, sofern die Voraussetzungen dafür gegeben sind.

Die Teilnahme an Kursen von längerer Dauer (mehr als 40 Stunden) und die Anträge auf Teilnahme an Spezialisierungskursen oder Masterstudiengängen erster oder zweiter Ebene werden - auch wegen der in der Regel relativ hohen Kosten - auch vom Generaldirektor geprüft und können je nach Nützlichkeit der zu erwerbenden Qualifikation im Hinblick auf die ausgeübte Funktion auch nur teilweise genehmigt werden, sowohl was die Gesamtausgaben als auch die als tatsächlich geleisteter Dienst anzuerkennenden Stunden angeht.

Bei den meisten Kursen wird den Teilnehmenden nach Kursende ein alterner Online-Fragebogen zugeschickt. Anhand der Ergebnisse können der Nutzen des Kurses, die Professionalität des/der Referent/-in, die organisatorischen Aspekte sowie die Vorschläge/Anregungen der Teilnehmenden bewertet werden. Dieses Feedback kann manchmal von Nutzen sein, um nicht immer offensichtliche Schwierigkeiten oder Formen des Unbehagens, die auch die

organisatorische Ebene betreffen können, zu verstehen; dadurch können andere und zusätzliche Möglichkeiten im Hinblick auf das Weiterbildungsangebot vorgeschlagen werden.

Die Kurse werden hauptsächlich von externen Referenten/-innen abgehalten, zum Teil aber auch von verwaltungsinternen Personen, die aufgrund ihrer Professionalität mit der Schulung von Kollegen/-innen in der Verwaltung beauftragt werden, wie z.B. bei den Grundkursen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, über den Datenschutz, für neue Mitarbeiter/-innen im Rahmen der Initiative *InForma* der Stadtgemeinde und im Bereich der Stadtpolizei zu spezifischen Themen.

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen über die Vergabe von Dienstleistungen oder Aufträgen an Dritte erfolgt die Auswahl der externen Referenten/-innen - unter besonderer Berücksichtigung des Kriteriums der Rotation - auf der Grundlage der Lebensläufe der Referenten/-innen, der Bereiche, in denen die Fortbildungseinrichtung oder das Unternehmen tätig ist, eventueller beruflicher Anforderungen, als vorteilhaft erachteten Bildungsabschlüsse und der Referenzen sowie immer auch unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen Aspekts.

Der wichtigste Anbieter von Aus- und Weiterbildungskursen ist der Südtiroler Gemeindenverband, der im Rahmen seiner Verwaltungsschule, auch auf unsere Anfrage hin, Kurse für Gemeindebedienstete in beiden Sprachen zu den verschiedenen Themen von möglichem Interesse organisiert. Wir fördern auch die Beziehungen zu anderen öffentlichen Einrichtungen für die Zusammenarbeit und den Austausch, auch im Weiterbildungsbereich, wie der Universität Bozen, der Autonomen Provinz Bozen mit ihren Berufsschulen und den Wirtschaftsverbänden.

Auch bei den Kursen ist es wichtig, die Zweisprachigkeit so weit wie möglich zu gewährleisten, ein Faktor, der eindeutig eine zusätzliche Schwierigkeit darstellt, wenn die staatlichen Vorschriften nicht bereits übersetzt sind und auf lokaler Ebene keine Kurse von ausreichender Qualität organisiert werden. Die E-Learning-Plattform kann in dieser Hinsicht Abhilfe schaffen, indem Lernkurse mit übersetztem Material erstellt werden, um eine bessere Zweisprachigkeit in der Ausbildung zu fördern.

Die Verwaltung der Fortbildungskurse und der Teilnahmen erfolgt über eine spezielle Anwendung, die gemeinsam mit dem Informatikamt der Gemeinde konzipiert und entwickelt wurde und seit 2013 verwendet wird. Das Programm ermöglicht es auch, Statistiken mit verschiedenen Parametern zu erstellen und Berichte zu extrahieren; es enthält weiters einen Planer, der hauptsächlich für Schulungen zur Arbeitssicherheit verwendet wird, und es verfügt über ein Verfahren, um automatisch Teilnahmebescheinigungen für Kurse zu generieren, sie digital zu unterzeichnen und sie sowohl an die Teilnehmenden als auch an das Dokumentenverwaltungssystem für die Aktenbildung zu senden. Seit einigen Jahren wurde auch ein eigener Verfahrensablauf für Kursanfragen und für die Zustellung der Teilnahmebescheinigungen geschaffen, wo das Dokument am Ende im Dokumentenmanager abgelegt wird. Darüber hinaus kann jede/r Bedienstete über eine Schnittstelle im Fortbildungsprogramm in Echtzeit alle im Laufe der Jahre besuchten Kurse, Titel und zugehörigen Stunden sowie die ev. gesammelten Fortbildungspunkte einsehen. Der/die direkte Vorgesetzte kann nicht nur seine/ihre eigenen Kurse, sondern auch die seiner/ihrer Mitarbeitenden einsehen und Kurse beantragen und/oder genehmigen. Über die Schnittstelle des

Fortbildungsprogramms ist es auch möglich, den Kalender der organisierten Kurse einzusehen.

Die Zunahme der Kursen zeigt sich auch in der Zahl der Kursanfragen, die im 2023 1145 betrug, gegenüber 667 Anfragen im 2022, also eine Steigerung von 60% und durchschnittlich mehr als 5 Anfragen pro Arbeitstag, viele davon beziehen sich auch auf mehrere Personen.

Das Amt für Organisation und Weiterbildung der Stadtgemeinde Bozen verfolgt daher folgende Ziele:

- die Unterstützung auf möglichst effiziente und wirksame Weise der Zielsetzungen der Organisationseinheiten und der allgemeineren Ziele der Gemeinde, wie sie auch im Einheitlichen Strategiedokument enthalten sind;
- die optimale Nutzung der vorhandenen Personalressourcen und die Förderung der beruflichen Entwicklung der Mitarbeitenden sowie der Entfaltung ihres Potenzials, auch im Hinblick auf die Zuweisung verschiedener Aufgaben und die Schaffung vielseitig einsetzbarer Berufsbilder;
- die Sicherstellung der erforderlichen technischen und beruflichen Kenntnisse, um die Funktionalität der Dienstleistungen zu gewährleisten und ihre Qualität und Effizienz zu verbessern, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen;
- die Gewährleistung der fachlichen Fortbildung in Bezug auf die Anwendung neuer Arbeitsmethoden oder neuer Technologien sowie der ständigen Anpassung der Arbeitspraktiken an etwaige Neuerungen, die sich auch aus neuen Rechtsvorschriften ergeben;
- die Förderung innovativen Handelns, das eine Optimierung der Qualität und der Effizienz der öffentlichen Dienste ermöglicht, um Veränderungsprozesse anzustoßen und die Vereinfachung der Verfahrensabläufe sowie der Beziehungen zu den Bürgern/innen zu unterstützen.

In dieser Hinsicht ist es von grundlegender Bedeutung, mindestens einmal jährlich eine Analyse und Planung des Weiterbildungsbedarfs vorzunehmen und strukturierte Methoden in Betracht zu ziehen, die den Verantwortlichen helfen, die Kenntnisse der Mitarbeitenden bei der Einstellung sowie vor und nach der Teilnahme an den verschiedenen Kursen objektiv zu bewerten.

Wichtig für die Ermittlung und Festlegung der durchzuführenden Fortbildungsmaßnahmen sind weiters das *Einheitskomitee für Chancengleichheit* (EKC) für die Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen, für das Wohlbefinden der Bediensteten und für die Beseitigung von Diskrimierungen oder Mobbing am Arbeitsplatz sowie die Gruppe der *Tutoren*, die sich aus 6 Mitarbeitern/-innen zusammensetzt und die auf freiwilliger Basis die Aufgabe hat, die neu angestellten und versetzten Mitarbeiter/-innen zu begleiten und deren Integration zu erleichtern, insbesondere im Hinblick auf praktische Aspekte (Essensgutscheine, Arbeitszeiten, Dienstvorschriften, Beziehungen zum/zur direkten Vorgesetzten usw.). Sowohl das Einheitskomitee für Chancengleichheit als auch die Tutorengruppe können konkrete Vorschläge unterbreiten und werden bei der Analyse und Festlegung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen.

4. Abschnitt – Monitoring

Monitoring 2.1 Abschnitt - Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft

Die Phase, in der die Ziele vor dem Hintergrund der erzielten Ergebnisse überprüft werden, stellt einen wichtigen Moment in der Bewertung der Auswirkungen dar und ist grundlegend für die Einleitung von Verbesserungsprozessen.

Innerhalb September beginnt das zwischenjährliche Monitoring, bei dem der Stand der Umsetzung der Ziele erhoben wird und die Möglichkeit einer eventuellen Überarbeitung und Aktualisierung der einzelnen Ziele auf der Grundlage von Feedback- und Feedforward-Mechanismen geboten wird.

Danach folgt die Abschlussberichterstattung innerhalb 31.12. eines jeden Jahr

Monitoring 2.2 Abschnitt - Vorbeugung der Korruption

In Bezug auf den Unterabschnitt "Vorbeugung der Korruption" wird das Monitoring in Anlehnung an die jährlich von der Antikorruptionsbehörde ANAC veröffentlichten Weisungen durchgeführt.

Es werden der Jahresbericht des Antikorruptionsverantwortlichen und der Tätigkeitsbericht der Evaluierungseinheit erstellt. Siehe in diesem Zusammenhang den Art. 129 des R.G. Nr. 2 vom 03. Mai 2018 "Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol und den Art. 38 ff der Personal- und Organisationsordnung der Stadtgemeinde Bozen (Evaluierungseinheit mit den Aufgaben eines unabhängigen Bewertungsorgans-). Der Bericht enthält die Ergebnisse der Überprüfungen bzgl. der Veröffentlichung, Vollständigkeit und Aktualisierung der Informationen, die auf der Website der Stadtgemeinde Bozen unter "Transparente Verwaltung" veröffentlicht sind.

Außerdem führt der Antikorruptionsverantwortliche im Laufe des Jahres das Monitoring über die Korruptionsvorbeugung durch. Er überprüft einige der Maßnahmen, die im Register der Risiken angegeben sind. Das Monitoring wird in einem mehrjährigen Rotationsverfahren auf allen Führungsebenen einer jeden Abteilung durchgeführt.

Monitoring 3. Abschnitt - Organisation und Personalressourcen

Die Überwachung des Integrierten Aktivitäts- und Organisationsplans (PIAO) wird in Bezug auf den Abschnitt "Organisation und Humankapital" jährlich vom Evaluierungsausschuss in Bezug auf die Erreichung der Ziele der Führungskräfte durchgeführt.

Das Monitoring ist wichtig, um die Bewertungs- und Fortschrittsmechanismen in Gang zu setzen, die den Verbesserungsprozessen und der Überarbeitung bzw. Aktualisierung der Ziele zugrunde liegen.