

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO)

2025 - 2027

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 27.01.2025

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
2.1.2 Methodische Einleitung: Dimension des Öffentlichen Wertes	10
2.1.3 Strategische Richtlinien – Strategische Ziele (2020 – 2025) und Auswirkungsindikatoren 2025-2027	23
2.1.4 Dreijahresplan für den digitalen Wandel 2024-2026 der Körperschaft	54
2.2 Vorbeugung der Korruption	54
2.2.1 Einbezogene Subjekte und ihre Aufgaben	54
2.2.2 Methodologischer Ansatz zur Planerstellung	55
2.2.3 Interne und externe Kontextanalyse	56
2.2.4 Allgemeine organisationsbezogene Maßnahmen	59
2.2.5 Die Transparenz – als Maßnahme zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption	64
2.3 Performance	65
3. ABSCHNITT – ORGANISATION UND PERSONALRESSOURCEN	66
3.1 Unterabschnitt Organisationsstruktur.....	66
3.1.1 Organigramm der Körperschaft	66
3.1.2. Organisationseinheiten und Personalstand	67
3.1.3. Einstufung der Führungspositionen und Ergebniszulage.....	70
3.2 Unterabschnitt Organisation des agilen Arbeitens	72
3.2.1 Definition der agilen Arbeit.....	72
3.2.2 Definition der agilen Arbeit.....	72
3.2.3 Zugang zum agilen Arbeitsmodell.....	73
3.2.4 Individuelle Vereinbarung	74
3.2.5 Ausführung der Arbeit im Smart-Working-Modus	74
3.2.6 Arbeitsstätten	74
3.2.7 Technische Ausstattung	75
3.3. Unterabschnitt Dreijahresplan für den Personalbedarf.....	75
3.3.1 Planung des Personalbedarfs für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 .	75
3.3.2 Planung des Personalbedarfs	78
4. ABSCHNITT – MONITORING	86
Monitoring 2.1 Abschnitt - Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft	86
Monitoring 2.2 Abschnitt - Vorbeugung der Korruption	86

ANLAGEN:

2.1.4 - DREIJAHRESPLAN FÜR DEN DIGITALEN WANDEL 2024-2026 DER KÖRPERSCHAFT

2.2.1 - RISIKOKATALOG

2.2.2 - LISTE DER TRANSPARENZPFLICHTEN

2. 3 - ABSCHNITT PERFORMANCE

3.3.2.A - MEHRJÄHRIGER AUS- UND WEITERBILDUNGSPLAN 2025-2027

3.3.2.B - KRITERIEN UND BEDINGUNGEN FÜR DIE TEILNAHME AN AUSBILDUNGSKURSEN

3.3.2.C - AUSBILDUNGS- UND FORTBILDUNGSPLAN 2025-2027 FÜR DIE EINZIGEN PROJEKTVERANTWORTLICHEN (EPV)

3.3.2.D - KRITERIEN UND MODALITÄTEN FÜR DIE AUS- UND FORTBILDUNG DER EINZIGEN PROJEKTVERANTWORTLICHEN (EPV)

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/comunegemeindepz/>

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

- Wohnbevölkerung (Melderegister der Gemeinde Bozen zum 3.1.2023): 106.564
- Gesamte Gemeindefläche: 52,34 km²
- Bevölkerungsdichte: 2.048 Einwohner/ km²
- Urbanisierte Fläche: 21,34 km²
- Öffentliche Grünflächen: 1,11 km²
- Geburtenrate (je 1.000 Einwohner): 7,5
- Sterberate (je 1.000 Einwohner): 9,7
- Prozentsatz über 65 Jahre: 24,1%
- Prozentsatz Minderjährige: 16,5%
- Altersstrukturkoeffizient - Verhältnis zwischen den Senioren (65 Jahren und älter) und den Jugendlichen (bis 14 Jahren): 180,2
- Anteil an ausländischer Wohnbevölkerung: 14,7%
- Wanderungssaldo (Unterschied zwischen Zuwanderungen und Abwanderungen): -196
- Erwerbstätigkeitenquote (Altersklassen 15-64 Jahren) – Jahresschnitt Provinz BZ: 74,4%
- Arbeitslosenquote (Altersklassen 20-64 Jahren) - Jahresschnitt Provinz BZ: 2,0%
- Demografischer Abhängigkeitsindex (Personen im nicht erwerbsfähigen Alter je 100 Personen im erwerbsfähigen Alter): 60,1
- Unternehmen im Einsatz: 10.613

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 – Dezember 2024

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



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 194,4 Mrd. EUR für ein Reformpaket über den PNRR finanziert werden und 30,6 Mrd. EUR für Maßnahmen im Rahmen des Nationalen Ergänzungsplans (PNC).

Der Plan entwickelt sich entlang von 7 Missionen (die sich wiederum in Komponenten aufgliedern), von denen die letzte - im Zuge der Umgestaltung hinzugefügte - die Umsetzung der REPowerEU-Initiative betrifft und sich um drei übergreifende Eckpfeiler dreht: Digitalisierung und Innovation, Ökowende und soziale Teilhabe.

Der Plan gliedert sich in die folgenden 7 Missionen:

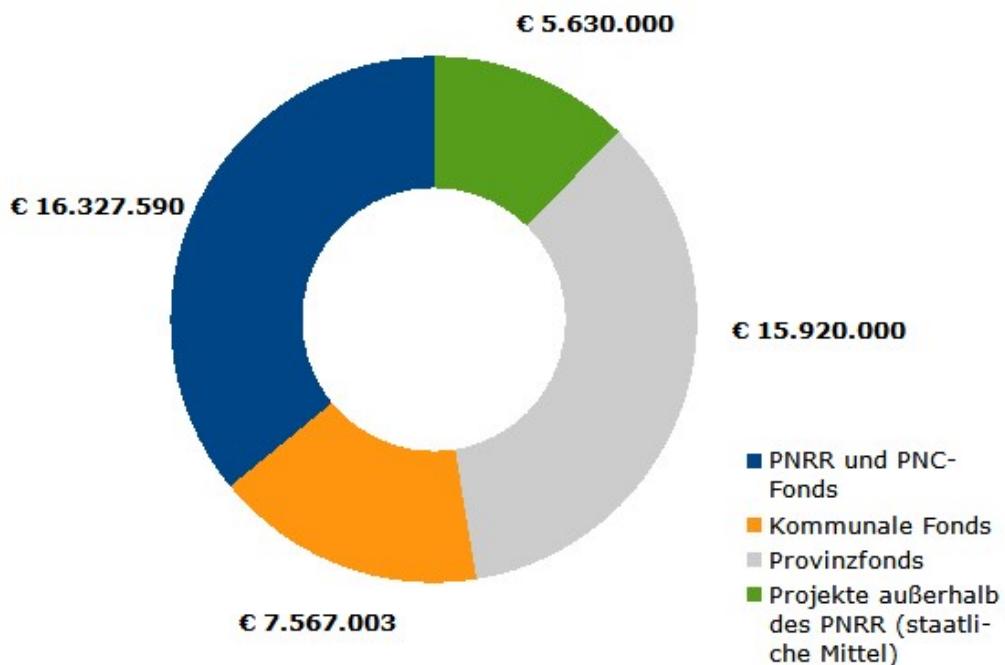
1. Digitalisierung, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit, Kultur (Gesamtmittel für Italien: 41,34 Milliarden Euro, davon 199,9 Millionen Euro für die Südtiroler Provinzen und Gemeinden)
2. Grüne Revolution und ökologischer Wandel (55,52 Mrd. Euro, davon 522,8 Mio. Euro für die Provinz und die Gemeinden Südtirols)
3. Infrastruktur für eine nachhaltige Mobilität (24,74 Mrd. Euro, davon 37,4 Mio. für Land und Gemeinden Südtirols)
4. Bildung und Forschung (30,9 Mrd. Euro, davon 140,7 Mio. für das Land und die Südtiroler Gemeinden)
5. Zusammenhalt und Inklusion (16,92 Mrd. Euro, davon 44,8 Mio. Euro für das Land und die Gemeinden Südtirols)
6. Gesundheit (15,62 Mrd. Euro, davon 110,4 Mio. für das Land und die Südtiroler Gemeinden)
7. RePowerEU (11,18 Mrd. Euro).

Diese letzte Mission, die mit der PNRR-Reform 2023 eingeführt wurde, zielt darauf ab, das Produktionssystem zu unterstützen, um den grünen Übergang zu

² Quelle: Website der Gemeinde Bozen

verwirklichen, die Energieverteilungsnetze zu stärken, die Produktion erneuerbarer Energiequellen zu beschleunigen, die Energieeffizienz zu erhöhen und grüne Kompetenzen im öffentlichen und privaten Sektor zu schaffen.

TYPOLOGIE DER FINANZIERUNG VON NRP-PROJEKTEN



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 **16 Mio. EUR** beantragt und einige der Projekte mit **eigenen Mitteln** in Höhe von insgesamt mehr als **7 Mio. EUR** kofinanziert.

Im Rahmen des **Schwerpunktbereichs 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. Die drei letztgenannten Projekte wurden erfolgreich abgeschlossen und befinden sich bereits im Prozess der pauschalen Rückerstattung durch das zuständige Ministerium. Die Gemeinde wird auch von dem Projekt der Provinz zur Umsetzung der Cybersicherheit und von einem landesweiten Projekt zur digitalen Erleichterung profitieren, dass die Südtiroler Gemeinden zur Schaffung von Digi-Points (fünf physische Zugangspunkte für die Bürger zur digitalen Integration) im gesamten Gebiet verpflichtet.

Im Rahmen desselben Mission werden im Rahmen der dritten Komponente Projekte in den Bereichen Tourismus und Kultur finanziert und der Stadtrat hat der Theaterstiftung das Energieeffizienzprojekt für das Stadttheater am Verdiplatz übertragen. Bei diesem Projekt ist die Stiftung die durchführende Stelle, und die Gemeinde leistet einen ökonomischen Beitrag in Höhe von 1.515.330,05 €.

Im Rahmen des **Schwerpunktbereichs 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 schon den Direktorialerlass Nr. 1 vom 10. Januar 2023 zugelassen wurde, aber zu diesem Zeitpunkt aufgrund der Ausschöpfung der ministeriellen Mittel nicht förderfähig war. Die Neugestaltung und Genehmigung des "neuen PNRR" sieht die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für diese Interventionslinie vor, die in der Tat eine Neufestsetzung des Projektpreises und die Unterzeichnung der Vereinbarung mit der Generaldirektion für Staudämme und Wasserinfrastrukturen des Ministeriums für Infrastruktur und Verkehr im Herbst 2024 zur Folge hatte.

Die vor Kurzem abgeschlossenen Arbeiten zur Modernisierung des Kindergartens "Dante Alighieri" (Renovierung und Energieeffizienz), die Instandhaltung des Sommerhauses von Castel Roncolo und die Renovierung der Eisanelage „Sill“ wurden früher aus staatlichen Mitteln finanziert und waren ursprünglich im PNRR enthalten, wurden aber kürzlich aus dem "neuen PNRR" ausgeschlossen. Diese Projekte wurden durch die Gesetze zum Staatshaushalt 2019 und 2020 wieder in den vorherigen Finanzrahmen aufgenommen.

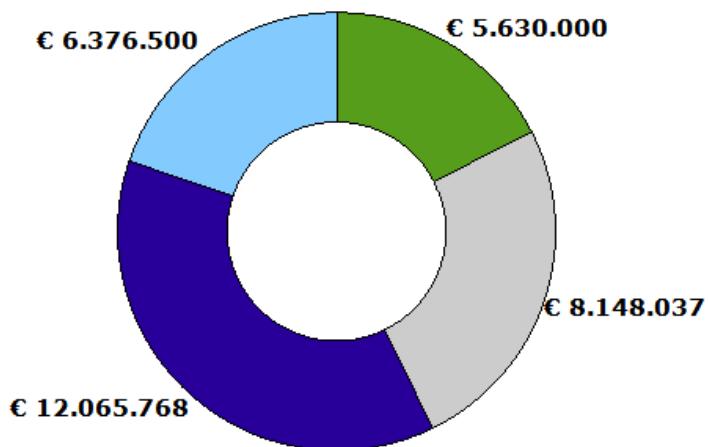
Schwerpunktbereich 4 betrifft Bildung und Forschung, unter der das Projekt des Archimedes-Longon-Schulkomplexes angesiedelt ist, für das ein Projekt in Höhe von fast 19 Mio. geplant ist, wovon etwa 2 Mio. auf Eigenmittel entfallen, eine bedeutende Beteiligung der Autonomen Provinz Bozen (über 15 Mio.) und die Finanzierung durch das PNRR, die fast 10 % (1,7 Mio.) ausmacht.

Sport und soziale Eingliederung ist der Bereich des **Schwerpunktbereichs 5**. Die Gemeinde hat gerade die Sanierung des Sportgeländes im Bozner städtisches Schwimmbad in der Triester Allee abgeschlossen, rechtzeitig zur saisonalen Öffnung der angrenzenden Schwimmbäder, und plant bis 2026 den Bau einer neuen Anlage mit Padel-, Beachvolleyball- und Stocksportplätzen auf dem „Sportcity“ Maso della Pieve - Pfarrhof.

Zu dieser Mission gehören auch die Projekte, für die der Betrieb für Sozialdienste Bozen verantwortlich und durchführende Stelle ist, 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.

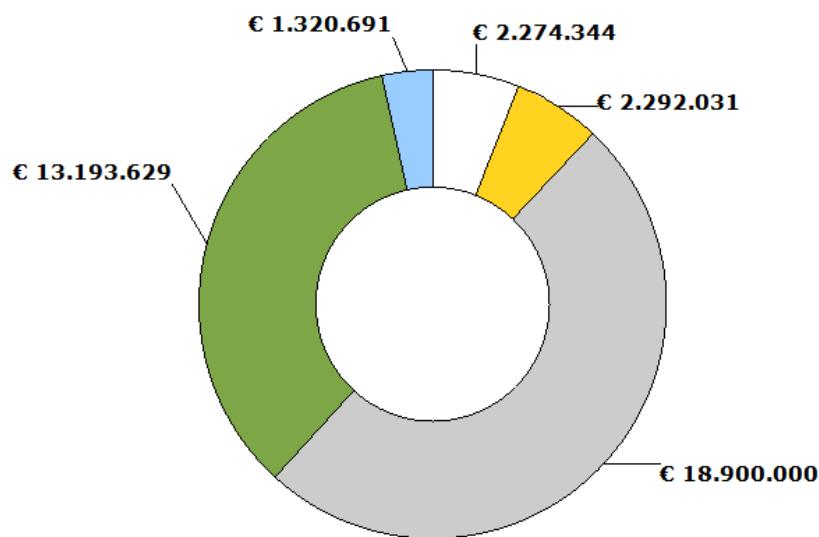
Schließlich, dank der Finanzierung aus dem **Ergänzungsfonds** wird die energetische Sanierung der städtischen Wohngebäude in der Claudia-Augusta-Straße Nr. 87-89 in Bozen realisiert.

Gesamtwer der PNRR-Projektfinanzierung (€)



[Schaubild 1]

Gesamtwerte der Projekte pro PNRR (€)



[Schaubild 2]

2.1.2 Methodische Einleitung: Dimension des Öffentlichen Wertes

Die 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 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 Schaubild 3].

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2023-2025	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
1 WIRTSCHAFT	Günstige Rahmenbedingungen für Unternehmensansiedelungen schaffen Vereinfachung der Verfahren, mit denen die Unternehmer unterstützt werden sollen Förderung der Märkte in den Stadtvierteln, mit besonderem Augenmerk auf lokale und Bioprodukte	 8 MENSCHENWÖRDIKE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM  9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR  12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
	1.1 Neue Impulse für den Einzelhandel in den Stadtvierteln Entwicklung von Infrastrukturen und Diensten für eine künftige Smart City, auch in Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen und privaten Partnern Aufwertung von Initiativen zur Förderung der Sozial- und Solidarwirtschaft	 8 MENSCHENWÖRDIKE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM  12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
2 STADTENTWICKLUNG UND INFRASTRUKTUR	Entwicklung eines nachhaltigen Tourismus Aufwertung der kulturellen und landschaftlichen Besonderheiten der Stadt im Hinblick auf den Tourismus Entwicklung und Umsetzung einer Stadtkommunikationsstrategie	 8 MENSCHENWÖRDIKE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM  12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
	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 2.1 Erfassung der vorhandenen Baustellen und Entwicklung von Lösungen, um Unannehmlichkeiten möglichst gering zu halten und damit Bauarbeiten möglichst schnell abgeschlossen werden Umsetzung des PSU Südtiroler Straße/Perathoner Straße	 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR  11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN  13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	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	Aktualisierung der Instrumente für die Stadtplanung Analyse der Neuerungen im überarbeiteten BLP und Festlegung der Verfahren für die Umsetzung Umsetzung des Städtischen Verkehrsplans und des Städtischen Mobilitätsplans für eine integrierte Mobilität	 	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Umsetzung einer "sanften" und multimodalen Mobilität Mehr Sicherheit auf den Fahrradwegen und auf den Zebrastreifen Vervollständigung des Radwegenetzes Ausbau des städtischen Personennahverkehrs Ausbau der elektrischen Mobilität und der Busse mit Null-Emissionen Ausbau und Verbesserung der Fußgängerwege Eliminierung von architektonischen Barrieren Mehr Parkplätze für Fahrräder an neuralgischen Punkten der Stadt Ausbau der Fahrradleihstationen (normale Fahrräder und E-Bikes und Bike-Sharing) an verschiedenen Punkten der Stadt	 	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Planung von strategischen Infrastrukturen für die Mobilität Teilnahme an der Studie des Landes über die Verlegung der SS12 (Kohlerer Berg) Umsetzung der Rahmenvereinbarung mit der APB über die Entwicklung der Mobilitätsinfrastrukturen des Verkehrsknotenpunktes Bozen (2018)	 	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>Errichtung von Parkplätzen für Anrainer und für Pendler bzw. Touristen</p> <p>2.5 Bau der Tiefgarage am Siegesplatz Errichtung von Parkplätzen an den Einfallstraßen der Stadt</p>	 	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	<p>Optimierung und Aktualisierung der Eingriffe im sozialen Wohnbau</p> <p>Förderung des sozialen Wohnbaues und der Wohnbaugenossenschaften, ohne Minderung der Grünflächen</p> <p>2.6 Gemeinsam mit dem WOBI und dem Land neue Modalitäten für den Zugang zu Sozialwohnungen entwickeln Neue Wohnformen fördern und Begünstigungen im Bereich Wohnen</p>		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	<p>2.7 Sanierung und Ausbau des Friedhofes</p>		AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	<p>2.8 Umbau des Stadtmuseums</p>		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>3.1 Eine effiziente und transparente Verwaltung im Diensten 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	3.4 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	  	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
	4.1 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	 	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	 	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>		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>		KULTURELLE AUSWIRKUNGEN  KULTURELLE AUSWIRKUNGEN

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		KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	5.3 Verwirklichung und Inbetriebnahme des Bibliothekenzentrums Ausbau der Dienste der Stadtviertelbibliotheken		
	Förderung einer Kultur des Zusammenlebens, des Friedens und der multikulturellen Identität der Stadt	  	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	5.4 Förderung von Initiativen für eine Stadt der Erinnerung, des Zusammenlebens und des Friedens Förderung der Friedenspolitik Bozen als Stadt der Vielfalt		
6 JUGEND- UND SCHULPOLITIK	Stärkung der Vernetzung der Museen der Stadt	  	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	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		
	Durch den Sport einen gesunden Lebensstil und soziale Kontakte fördern	 	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	6.1 Unterstützung und Verbreitung einer Kultur des Sports Bessere Nutzung der Sportanlagen		
	Die Ideen der Jugendlichen unterstützen und ihre Fähigkeiten wertschätzen	  	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
	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		

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>		AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
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>		SOZIALE AUSWIRKUNGEN

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 Gemeindeapotheken, 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 Auswirkungsindikatoren 2025-2027

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 STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
1.1 Günstige Rahmenbedingungen für Unternehmensansiedelungen schaffen Vereinfachung der Verfahren, mit denen die Unternehmer unterstützt werden sollen Förderung der Märkte in den Stadtvierteln, mit besonderem Augenmerk auf lokale und Bioprodukte Neue Impulse für den Einzelhandel in den Stadtvierteln Entwicklung von Infrastrukturen und Diensten für eine künftige Smart City, auch in Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen und privaten Partnern Aufwertung von Initiativen zur Förderung der Sozial- und Solidarwirtschaft	Schließungsrate von Unternehmen = aufgelöste Unternehmen/tätige Unternehmen (%)	5,1%	6,69%		  	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
	Neugründungsrate von Unternehmen = neugegründete Unternehmen/tätige Unternehmen (%)	7,3%	8,48%			
	Anteil der Erwerbstäigen an der Gesamtbevölkerung (20-64 Jahren) (Durchschnitt 2022) (%)	40,6%	41,97%			
	Kontrollen zur Bekämpfung des Handels ohne gültige Lizenz (Anz.)	1.263	1.579			
	Kontrollen der öffentlichen Gastbetriebe (Anz.)	436	387			
	Durchschnittliche jährliche Inflationsrate (%)	9,7%	5,8%			
	Verlegte Glasfaserkabel (in km)	62 km	65 km			
	Bio-Bauernmärkte (Anz.)	2	2			
	Märkte insgesamt (Anz.)	18	18			

³ AUSWIRKUNGSINDIKATOREN 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 – Dezember 2024

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)						
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 (%) Beherbergungsbetriebe (Anz.) Verfügbare Betten (Anz.) mittlere Aufenthaltsdauer der Touristen (Tage) Übernachtungen-Ankünfte (Anz.)	48,7% 272 4.501 2,3 gg. 350.950	46,7% 339 5.053 2,3 gg. 388.586	   	 	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
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 Umsetzung des PSU Südtiroler Straße/Perathoner Straße	Inklusive Spielplätze (Anz.)	5	5		  	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
2.2 Aktualisierung der Instrumente für die Stadtplanung	Im Laufe des Jahres beantragte Baugenehmigungen (Anz.)	540	443			AUSWIRKUNGEN AUF

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN	UMWELT UND TERRITORIUM
2.3 Umsetzung einer "sanften" und multimodalen Mobilität	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	36		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.)	100	175				
		besiedelte Fläche pro Kopf (m ² /EinwohnerIn)	199,08 m ²	200,26 m ²				
2.3 Umsetzung einer "sanften" und multimodalen Mobilität	Mehr Sicherheit auf den Fahrradwegen und auf den Zebrastreifen	Fahrradwege (in km)	69,6 km	70,7 km				AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Vervollständigung des Radwegenetzes	Verkehrsberuhigte Zonen (in m ²)	351.715 m ²	351.715 m ²				
	Ausbau des städtischen Personennahverkehrs	Beseitigung von Straßenbarrieren (Anz.)	15	42				
	Ausbau der elektrischen Mobilität und der Busse mit Null-Emissionen	Zuverlässigkeitgrad der Vorhersagen zur Beseitigung von Straßenbarrieren (%)	100%	100%		11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	
	Ausbau und Verbesserung der Fußgängerwege	von den Ansässigen an Arbeitstagen zurückgelegte Wege (%) – MODAL SPLIT				11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	
	Eliminierung von architektonischen Barrieren	mit dem Fahrrad	26%	26%				
	Mehr Parkplätze für Fahrräder an neuralgischen Punkten der Stadt	mit öffentlichen Transportmitteln	10%	10%				
	Ausbau der Fahradleihstationen (normale Fahrräder und E-Bikes und Bike-Sharing) an verschiedenen Punkten der Stadt	zu Fuß	29%	29%				
		Zugängliche Ladestellen für Elektrofahrzeuge (Anz.)	39	39				
		Ladesäule (Anz.)	90	95				
		Elektro-/Hybrid-/Wasserstoffbusse im Einsatz (Anz.)	82	82				

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
		Liniennetz des öffentlichen Personennahverkehrs (in km)	222 km	222 km			
2.4	Planung von strategischen Infrastrukturen für die Mobilität	Gesamtlänge der Bus-/Taxispuren in der Stadt (in km)	9,2 km	9,2 km			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Teilnahme an der Studie des Landes über die Verlegung der SS12 (Kohlerer Berg)						
	Umsetzung der Rahmenvereinbarung mit der APB über die Entwicklung der Mobilitätsinfrastrukturen des Verkehrsknotenpunktes Bozen (2018)						
2.5	Errichtung von Parkplätzen für Anrainer und für Pendler bzw. Touristen	Stellplätze an der Oberfläche (Einzelstellplätze in den farbigen Zonen) (Anz.)	7.260	7.260			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Bau der Tiefgarage am Siegesplatz	Stellplätze an der Oberfläche (blaue gebührenpflichtige Einzelstellplätze) (Anz.)	1.089	1.089			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Errichtung von Parkplätzen an den Einfallstraßen der Stadt						
2.6	Optimierung und Aktualisierung der Eingriffe im sozialen Wohnbau	Gemeindewohnungen (Anz.)	692	677			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Förderung des sozialen Wohnbaus und der Wohnbaugenossenschaften, ohne Minderung der Grünflächen	Gemeindewohnungen/1.000 EinwohnerInnen	6,33	6,34			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	Gemeinsam mit dem WOBI und dem Land neue Modalitäten für den Zugang zu Sozialwohnungen	Haushalte, die Empfänger von Wohnbaumaßnahmen sind, im Vergleich zu allen ansässigen Haushalten (%)	1,11%	1,11%			AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		sanierte Wohnungen (Anz.)	24	20			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
3.1 Eine effiziente und transparente Verwaltung im Diensten der Bürger und Bürgerinnen	entwickeln	außerordentliche Instandhaltungsarbeiten (Anz.)	18	25			
	Newe Wohnformen fördern und Begünstigungen im Bereich Wohnen	außerordentliche Instandhaltungsarbeiten (€)	€ 50.000,00	€ 107.000,00			
	Verbesserung der Dienste und der Effizienz der Verwaltung	ArbeitnehmerInnen je 1.000 EinwohnerInnen (A/Einw.*1000)	9,16	9,05			
	Verbesserung der Kontrolle sowie die strategische Ausrichtung der Gesellschaften mit Gemeindebeteiligung	Online-Dienste (Anz.)	55	71			
	Anwendung der Bestimmungen über den Datenschutz und die Transparenz und der von "Transparency International" entwickelten Instrumente: Integritätspakt, Hinweisgeber („whistleblowing“)	Ausgestellte elektrische Personalausweise (CIE) (Anz.)	16.042	20.723			
	Ausbau der Verwaltungsdienste, die in den Bürgerzentren angeboten werden	von der Gemeinde aktivierte SPID (Anz.)	1.828	2.477			
	Konsolidierung der Planungs- und Kontrollinstrumente	mit PagoPA bezahlte Dienstleistungen	18	18			
	Fortsetzung der Vereinfachung und Digitalisierung der Verfahren und - Optimierung der Nutzung der Online-Dienste					  	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	Die Informationen der						

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
	Gemeindeverwaltung besser zugänglich machen und aufwerten						
	Ausbau der Aus- und Fortbildungen für das Personal						
3.3	Ausbau der Partizipation						
	Entwicklung von digitalen Kanälen für den Austausch mit den Bürgerinnen und Bürgern	gestartete Projekte zur Unterstützung bei der Nutzung elektronischer Hilfsmittel (Anz.)	6	7			
	Einführung von Gesprächsrunden über die künftige Entwicklung der Stadt	Unterstützung bei der Nutzung elektronischer Hilfsmittel: angebotene Beratungen (Anz.)	4.713	4.210			
		Meldungen (StadtSensor) (Anz.)	1.528	1.351			
		Durchschnittliche Bearbeitungszeit der Meldungen (in Tagen)	13,6 gg.	12,2 gg.			
3.4	Neue Handlungsspielräume bei der Verwaltung der Geldmittel gewinnen und Optimierung der finanziellen Ressourcen der Gemeinde						
	Auch künftig öffentliche Verschuldung gleich null	Steuerbelastung pro EinwohnerIn (€)	448,70 €	487,47 €			
	Umsetzung von Plänen zur vermögensrechtlichen Aufwertung	Laufende Ausgaben pro EinwohnerIn (€)	1.903,19 €	1.813,53 €			
	Ausfindigmachung neuer Finanzmittel	Deckungsgrad der laufenden Ausgaben durch Eigenmittel (%)	51,35%	58,58%			
	Überarbeitung von Tarifen der Gemeindeimmobiliensteuer	Zugelassene PNRR-Projekte (Anz.)	13	13			
	Vereinheitlichte Abgabe im Vermögensbereich	Zur Finanzierung zugelassener Gesamtbetrag (€)	16.330.590 €	16.330.590 €			
		fertiggestellte Projekte (Anz.)		4			
		Betrag der erhaltenen Finanzierung (€)		7.940.472 €			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
		Pünktlichkeitsquote der Zahlungen	-18,66	-13			
		Durchschnittliche Zahlungsfristen für Rechnungen (in Tagen)	18,74	22			
		Verschuldung pro Kopf (€)	73,84 €	5,86 €			
		Erhebungskapazität: eigene Erhebungen/Erstprognosen des laufenden Teils	91,74%	89,12%			
4.1	Koordinierung und Ergänzung der Dienste auf dem Gemeindegebiet – Aufwertung des öffentlichen Stadtraums	Initiativen/Veranstaltungen zur Aufwertung von Freiräumen (Anz.)	29	11		3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 	11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 
	Mehr Sicherheit in den Stadtvierteln: Förderung des Dialogs zwischen den Kulturen und den Generationen						
	Förderung von Tätigkeiten zur Aufwertung der öffentlichen Flächen						
4.2	Ständige Kontrolle der Gebiete, die dem Verfall preisgegeben sind	Rate der Unfälle, die durch FahrerInnen im veränderten psychischen und physischen Zustand verursacht werden (%)	2,6%	2,6%		3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 	11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 
	Nachbürgermeister						
	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	2.607			
		Installierte Sicherheitskameras (Anz.)	147	210			
		Kontrollen im Bereich Verwahrlosung / Drogenhandel / Betteln (Anz.)	567	587			
	Förderung von Projekten der Zusammenarbeit mit anderen Behörden						
	Mehr Patrouillen der Stadtpolizei während der Nacht in Zusammenarbeit						

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
<p>STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)</p> <p>mit den anderen Ordnungskräften</p> <p>Überarbeitung der Öffnungszeiten der Betriebe mit einer Konzession für die Besetzung öffentlichen Grundes</p>						
<p>4.3 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 Beitriffs 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>	465	504		   	<p>SOZIALE AUSWIRKUNGEN</p>
<p>5.1 Synergien zwischen Vereinen und Körperschaften im</p>	<p>Beiträge für kulturelle Veranstaltungen (€)</p>	6.019.568 €	4.946.400 €			<p>KULTURELLE AUSWIRKUNGEN</p>

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)						
Kulturbereich fördern						
Unterstützung der Körperschaften und der Kulturvereine durch mittel- und langfristige Planung	Veranstaltungen mit der Schirmherrschaft der Gemeinde (Anz.)	262	206			
5.2 Verlegung von Kulturveranstaltungen in die Stadtviertel, auch mittels Ausfindigmachung neuer Flächen	Organisierte Kulturveranstaltungen (Anz.)	156	150			KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
Koordinierung und Durchführung - in Zusammenarbeit mit den Vereinen und den ehrenamtlichen ArbeiterInnen der Stadtviertel - von Kleininitiativen für die Organisation von offenen und beteiligungsfördernden Veranstaltungen						
5.3 Stärkung der Vernetzung der Bibliotheken in der Stadt mit dem neuen Bibliothekenzentrum	Ausleihen (Anz.)	109.297	115.518			
Verwirklichung und Inbetriebnahme des Bibliothekenzentrums	Anteil der für Bibliotheksausleihen registrierten BenutzerInnen an der Bevölkerung (%)	73,69%	76,95%			KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
Ausbau der Dienste der Stadtviertelbibliotheken	Mediatheken/Zeitschriftensammlungen (Anz.)	505.366	513.402			
	Initiativen zur Förderung des Lesens (Anz.)	175	204			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN		AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)							
5.4	Förderung einer Kultur des Zusammenlebens, des Friedens und der multikulturellen Identität der Stadt	Initiativen/Ausstellungen im Rahmen des Tags des Gedenkens (Anz.)	14	25			KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	Förderung von Initiativen für eine Stadt der Erinnerung, des Zusammenlebens und des Friedens						
	Förderung der Friedenspolitik						
	Bozen als Stadt der Vielfalt						
5.5	Stärkung der Vernetzung der Museen der Stadt	Öffentlich zugängliche Museumsräume (Anz.)	11	7			KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
	Neue Perspektiven für das Stadtmuseum, auch im Hinblick auf die Museumsmeile	Öffnungstage des Stadtmuseums im Jahr	313 Tage	309,5 Tage.			
	Förderung der Vernetzung der Museen in der Stadt und Steigerung der Besucherzahlen	Ausstellungen/Veranstaltungen im Stadtmuseum (Anz.)	36	21			
		BesucherInnen (Anz.)	9.955	15.231			
6.1	Durch den Sport einen gesunden Lebensstil und soziale Kontakte fördern	Sportanlagen pro 1.000 Einwohner (Anzahl/Einwohner *1.000)	0,42	0,42			AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	Unterstützung und Verbreitung einer Kultur des Sports	Spielplätze (Anz.)	49	49			
	Bessere Nutzung der Sportanlagen	Fitnessbereiche (Anz.)	10	10			
		Mehrzweckspielplätze (Anz.)	25	25			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
	Skateparks	2	2				
	Schulhöfe	57	57				
6.2	Die Ideen der Jugendlichen unterstützen und ihre Fähigkeiten wertschätzen	Veranstaltungen zur Jugendförderung (Anz.)	77	37		3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN  4 HOCHWERTIGE BILDUNG 	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
	Wiedergewinnung des Bahnhofsremise und Einrichtung eines "Zentrums für Jugendprojekte und Veranstaltungen"						
	Streetworker: Unterstützung des Projektes, mit dem Ausgrenzung, Abhängigkeit und Gewalt bekämpft werden sollen						
	Erweiterung des Angebots für Graffiti Writers und andere Jugendprojekte					11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 	
6.3	Investitionen in Schulen und in qualitätsvolle Bildungsräume	Investitionen für Schulgebäude (€)	10.232.088 €	703.464 €			
	Gewährleistung der Sicherheit sowie der ordentlichen und außerordentlichen Instandhaltung der Schulgebäude	Pro-Kopf-Investitionen für außerordentliche Instandhaltungsarbeiten (€)	9,55 €	6,60 €		3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN  4 HOCHWERTIGE BILDUNG 	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
	Aufstockung der Mensaplätze in den Grundschulen	Schulmensen (Anz.)	20	22			
	Unterstützung der Eltern-Kind-Zentren durch	Kinder, die Dienstleistungen für Kinder (3-5 Jahre) - Kindergärten - in Anspruch genommen haben (%)	60,47%	65,38%			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
Bereitstellung angemessener Räume							
Optimierung der Führungskosten der Kindergärten	Leicht zugängliche Schulen (%)	100%	100%				 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN
7.1 Die neuen Formen der Armut und des versteckten Unbehagens bekämpfen	Menschen für Personen in Not/ die in Armut leben (Anz.)	3	5				 1 KEINE ARMUT
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	15.713				 2 KEIN HUNGER
	Betten für ArbeitnehmerInnen ohne festen Wohnsitz (Anz.)	60	60				 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN
							 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN
							 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN
7.2 Die Sozialdienste und ihre Führung verbessern	Index der menschlichen Armut (Anz. Betreuter/Bevölkerung) (%)	4,2%	4,2%				 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN
Fortführung einer effizienten Verwaltung und Führung der Sozialdienste der Stadt	Zugänglichkeit der Gebäude vonseiten der DienstnutzerInnen (%)	100%	100%				 4 HOCHWERTIGE BILDUNG
Neuorganisation des Betriebes für Sozialdienste Bozen (BSB)	Kleinkindbetreuung-Betreuungskoeffizient: in Kinderhorten und Kita eingeschriebenen Kinder (%)	37,5%	36,1%				 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN
Neugestaltung der Kooperation zwischen öffentlichem Bereich und Privateinrichtungen für die Ausführung der Dienste	Kleinkindbetreuung-Punktueller Sättigungskoeffizient zum 31.12 – Nutzung der Verfügbaren Plätze im Verhältnis zu den Anwesenheiten (%)	93,5%	81,52%				

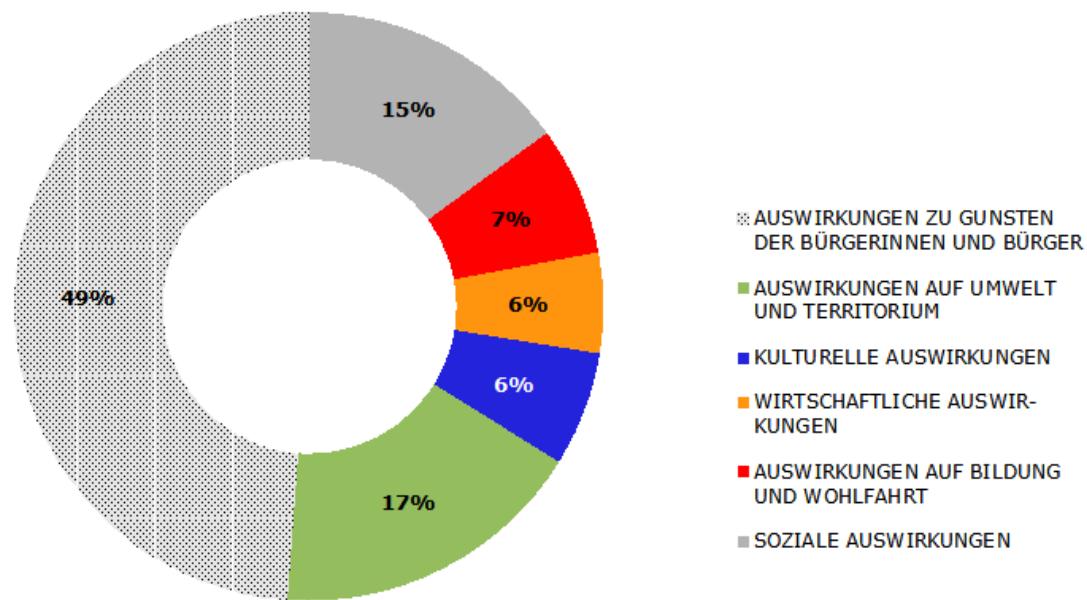
STRATEGISCHE RICHTLINIEN	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)						
Investitionen in die Gemeindeapotheken, auch im Rahmen von neuen Führungsmodellen, um wirtschaftlich zu arbeiten	Zufriedenheit der DienstnutzerInnen mit Dienstleistungen für Kinder (0-2 Jahre) (Skala 1-10)	8,6	8,7			
Bekämpfung der Krise des Ehrenamtes, Koordination von verschiedenen Initiativen und Diensten	Zufriedenheit der DienstnutzerInnen mit den Dienstleistungen für SeniorInnen (Skala 1-5)	4,8	4,7			
Führung des Dienstes "Winternotunterkünfte"	Zufriedenheit der DienstnutzerInnen mit den Dienstleistungen für behinderte Personen (1-sehr unzufrieden ...5-sehr zufrieden) Teilstationäre und offene Einrichtungen	4,4	4,4			
	Stationäre Dienste	4,5	4,5			
	Betten in den Kältenotfallzentren (Anz.)	213	308			
7.4 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	Zufriedenheit der Dienstnutzerinnen mit den "Kinderferien" (Skala 1-10)	8,9	8,9		3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 	4 HOCHWERTIGE BILDUNG
Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Direkt von der Gemeinde organisierte Maßnahmen zur Sensibilisierung bzw. zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung	40	40			
Durchführung von kulturellen Initiativen zur Beseitigung der geschlechterbasierten Diskriminierungen					5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT 	
7.5 Die Wohn- und der Lebensqualität in den Stadtvierteln verbessern	Zufriedenheit der TeilnehmerInnen am Seniorenrurlaub am Meer (Skala 1 - 10)	9,3	9,6			
Sicheres Wohnen für alleinstehende, nicht betreuungsbedürftige	Zufriedenheit der NutzerInnen des Hauspflegedienstes (Skala 1 - 5)	4,8	4,7			
						SOZIALE AUSWIRKUNGEN

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)						
Senioren Organisation der Stadt unter Berücksichtigung der 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	Anteil der SeniorInnen, die sozialpädagogische Dienste in Anspruch nehmen, an der Bevölkerung im Alter von mehr als 65 Jahren (%) Index der verfügbaren Betten (Anz. der Betten in den Pflegeheimen/Bevölkerung) (%) Bettenauslastungsindex (belegte Betten in den Pflegeheimen/Gesamtbettenanzahl) (%)	1,1% 1,6% 81,3%	1,1% 1,6% 81,1%		 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	
8.1 Reduzierung der Auswirkungen auf die Umwelt und Verbesserung der Dienste der Müllentsorgung und der Sauberkeit in der Stadt	Getrennte Müllsammlung (%) Restmüll pro Kopf (kg/EinwohnerIn) Siedlungsabfälle auf Deponien (%)	65% 170,7 kg 2,2%	65,3% 172,0 kg 0,002 %	 	 12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ 17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE	
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						
8.2 Förderung der Energieeinsparung und der energetischen Sanierung von Gebäuden	Sanierung von Gemeindewohnungen (€) Öffentliche Gebäude mit thermischen Solaranlagen (Anz.) Öffentliche Gebäude mit thermischen Solaranlagen (m ²)	2.629.149 € 7 718,5	1.306.000 € 7 718,5	 	 12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
							AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	bestehenden Bausubstanz	Öffentliche Gebäude mit Photovoltaikanlagen (Anz.)	14	15			
		Öffentliche Gebäude mit Photovoltaikanlagen (installierte kW)	272,88 kW	289,88 kW			
		Durchschnittliche tägliche Wassermenge pro Einwohner, die über die Trinkwasserverteilungsnetze abgegeben wird (m ³)	217,3 m ³	208,7 m ³			
		Effizienz der Trinkwasserverteilungsnetze: an die Verbraucher gelieferte Wassermenge im Vergleich zu der in das Netz eingespeisten Wassermenge (%)	71,4%	67,9%			
		Qualität des Trinkwassers - Nitrate (mg/l)	6,8 mg/l	6,4 mg/l			
		Für den Trinkwasserverbrauch entnommene Wassermengen (m ³)	12.012.474 m ³	12.018.921 m ³			
8.3	Überwachung und Aufwertung der Grünflächen	Schrebergärten (m ² /Einw.)	0,2	0,2			
	Erhaltung des landwirtschaftlichen Grüns und Förderung der Schreber- und Stadtgärten	Grünfläche im Verhältnis zur gesamten bebauten Fläche (%)	25,9%	25,9%			
	Pflege und Neugestaltung der Grünflächen der Stadt	Nutzbare städtische Grünflächen (ausgestattete Grünzonen, Parks...) pro EinwohnerIn (m ² /Einw.)	11,8 m ²	11,8 m ²			
		Öffentliches Grün (m ²)	1.214.173 m ²	1.214.173 m ²			
		Geschätzter Anteil der von Wäldern bedeckten Gebietsfläche (%)	0,1%	0,1%			
		Erfasste Bäume (Anz.)	12.142	12.698			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN	STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2025-2027)	AUSWIRKUNGS-INDIKATOREN ³	BASELINE	2023	TREND	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
8.4 Reduzierung der Umweltverschmutzung und mehr Sicherheit im Stadtgebiet und für die Bürgerinnen und Bürger	<p>Sanierung der alten Mülldeponie "Kaiserberg" bei Schloss Sigmundskron</p> <p>Vorbeugung der Lärmbelästigung</p> <p>Hydrogeologische Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen</p> <p>Luftqualitätsplan</p> <p>Förderung der Fernwärme</p>	Neu gepflanzte Bäume (Anz.)	267	350			
		Jahresdurchschnittswert PM10 (Grenzwert: 40 µg/m³)	19 µg/m³	18 µg/m³		12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION 	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ
		Jahresdurchschnittswert Stickstoffdioxid (Grenzwert: 40 µg/m³)	28 µg/m³	26 µg/m³			
		Tage mit Überschreitung der PM 10-Grenzwerte	9 Tage	9 Tage			
		Erfasster Höchstwert Ozon (µg/m) (Grenzwert: 180 µg/m)	179 µg/m	155 µg/m			
		An das Fernwärmennetz angeschlossene Gebäude (Anz.)	359	446			
		CO ₂ -Einsparung durch Fernwärmennetz (Tonnen)	ca. 16.800 t	ca. 19.877 t			
AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM							

Verteilung der Auswirkungen (%)



[Schaubild 3]

Im folgenden Tabelle 1 wird die Verbindung zwischen:

- Projekten/Aktivitäten von der Gemeindeverwaltung umgesetzten
- aufgeführte "Kategorien der Projekte/Aktivitäten", die nach der Schaffung von Public Value definiert sind:
 - ◆ VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN/-AKTIVITÄTEN: Ziele und Aktivitäten, die zu einer Überprüfung der Vorschriften und einer Straffung der Verfahren führen, um die Effizienz und Wirksamkeit 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
- Auswirkungen dargestellt

Der Anhang "Abschnitt Performance" zeigt die von den einzelnen Strukturen festgelegten Ziele für das Betriebsjahr 2025.

[Tabelle 1]

STRATEGISCHE BEREICHE		STRATEGISCHE RICHTLINIEN		KATEGORIEN DER PROJEKTE	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
1 WIRTSCHAFT	1.1 Günstige Rahmenbedingungen für Unternehmensansiedelungen schaffen			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ausbau des Glasfasernetzes	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
				VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Erfassung der vorhandenen Baustellen und Entwicklung von Lösungen, um Unannehmlichkeiten möglichst gering zu halten und die Bauarbeiten möglichst schnell abzuschließen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
				VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Tiefgarage am Waltherplatz	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
				VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Bozen als multizentrische Stadt: Wiedergewinnung des Bahnhofareals	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
				VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Aufwertung und Neugestaltung der bestehenden öffentlichen Flächen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	2.1 Modellprojekte zur Stadtraumsanierung			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Städtebauliche Umstrukturierung des Areals zwischen Südtiroler-, Perathoner- und Garibaldistraße sowie der Bahnhofsallee	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
				VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Aktualisierung der Stadtplanungsdokumente	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
				VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Umsetzung des Städtischen Verkehrsplans und des Nachhaltigen städtischen Mobilitätsplans	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
				VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Flughafenrisikoplan	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
				VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Initiativen zur Förderung einer nachhaltigen Mobilität	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
2 STADTENTWICKLUNG UND INFRASTRUKTUR	2.3 Umsetzung einer "sanften" und multimodalen Mobilität			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Maßnahmen für die	AUSWIRKUNGEN ZU

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
		DIENSTLEISTUNGEN	Straßenverkehrssicherheit	GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Nachhaltige Mobilität: Ausbau des Radwegnetzes	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Ausbau der elektrischen Mobilität und der Busse mit Null-Emissionen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Projekt "Bozen für alle"	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	2.4 Planung von strategischen Infrastrukturen für die Mobilität	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Straßeninfrastruktur Bozen Süd	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	2.6 Optimierung und Aktualisierung der Eingriffe im sozialen Wohnbau	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Bau von Sozialwohnungen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung des sozialen Wohnbaus und der Wohnbaugenossenschaften, ohne Minderung der Grünflächen	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
2 STADTENTWICKLUNG UND INFRASTRUKTUR	2.7 Sanierung und Ausbau des Friedhofes	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Um- und Ausbau des städtischen Friedhofes	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	3.1 Eine effiziente und transparente Verwaltung im Diensten der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Age management	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTE	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	3.1 Eine effiziente und transparente Verwaltung im Diensten der Bürger und Bürgerinnen	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	Verwaltung der Wohnungen des geförderten und sozialen Wohnbaus	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verwaltung der Steuereinnahmen und Einbringung hinterzogener Steuern	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		TRANSPARENZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	Anwendung der Bestimmungen über die Transparenz und Korruptionsbekämpfung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Konsolidierung der Planungs- und Kontrollinstrumente	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Kontrolle der öffentlichen Betriebe	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Koordinierung der Gemeindekommission für öffentliche Veranstaltungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTE	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	3.1 Eine effiziente und transparente Verwaltung im Diensten der Bürger und Bürgerinnen	VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN	Bereichsspezifische Regelungen und Maßnahmen	BÜRGER AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Dokument zur Risikobewertung	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	Sicherstellung der Funktionalität des städtischen Schlachthofs	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
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verwaltung von Anlagen und Diensten der Stadtviertel	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Umsichtige und sorgfältige Verwaltung der Struktur zugewiesenen Mittel des Titels 1	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Maßnahmen für die Straßenverkehrssicherheit	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 PROJEKTE	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	3.1 Eine effiziente und transparente Verwaltung im Diensten der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ordentliche und außerordentliche Wartung von Aufzugsanlagen	BÜRGERINNEN UND 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
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Optimierung der Dienste und der Effizienz der Verwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSVERFAHREN	Optimierung der Dienste und der Effizienz der Verwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Optimierung 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
		DIGITALISIERUNG	Elektronische Zahlungen an die Stadtverwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Mehrjährige Investitionsplanung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTE	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	3.1 Eine effiziente und transparente Verwaltung im Diensten der Bürger und Bürgerinnen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	PNRR 1.11: Reduzierung der Zahlungszeiten der öffentlichen Verwaltungen	BÜRGERINNEN UND BÜRGER AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Personalwesen und -verwaltung	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
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Erstellung und Bewirtschaftung des Haushalts, der Haushaltsänderungen und der Abschlussrechnung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Digitalisierung: verwaltungsinterne Relevanz	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Digitalisierung: verwaltungsinterne Relevanz	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Datenbank über die Versicherungspositionen der Gemeindeangestellten (Nuova Passweb)	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	Ordnungsgemäße Abwicklung der Wahlen	AUSWIRKUNGEN ZU

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTE	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
ORGANISATION UND VEREINFACHUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN	3.1 Eine effiziente und transparente Verwaltung im Diensten der Bürger und Bürgerinnen	DIENSTLEISTUNGEN		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
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Statistisches Informationssystem der Gemeinde	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Statistisches Informationssystem der Gemeinde	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Qualitätsmanagement	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Einheitliches System für die Vermögens- und Erfolgsrechnung nach dem "Accrual-Prinzip" – PNRR 1.15	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER	Prüfung, Analyse und Anpassung der	AUSWIRKUNGEN ZU

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTE	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3.3 Ausbau der Partizipation		DIENSTLEISTUNGEN	Verwaltungsverfahren an die gesetzlichen Neuerungen	GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	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
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Überwachung von öffentlichen Vergnügungsstätten und Veranstaltungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Einführung von Gesprächsrunden über die künftige Entwicklung der Stadt	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Entwicklung von digitalen Kanälen für den Austausch mit den Bürgerinnen und Bürgern	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	Neue Handlungsspielräume bei der Verwaltung der Geldmittel gewinnen und Optimierung der finanziellen Ressourcen der Gemeinde	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Vereinheitlichte Abgabe im Vermögensbereich	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verwaltung von Vermögenswerten von historischem und künstlerischem Interesse	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
		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
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verbesserung des Immobilienvermögens	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

	STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN	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	
			Förderung von Tätigkeiten zur Aufwertung der öffentlichen Flächen	SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
			Aufwertung des öffentlichen Raums mit Veranstaltungen, die sich auf den Dialog zwischen den Kulturen und den Generationen stützen	SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
	4.2 Ständige Kontrolle der Gebiete, die dem Verfall preisgegeben sind	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Zusammenarbeit mit der Jugendgerichtsbehörde	SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
			Gezielte Kontrollen zur Verhinderung von Verwahrlosung	SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
			Sicherheit in der Stadt	SOZIALE 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	
	5.2 Verlegung von Kulturveranstaltungen in die Stadtviertel, auch mittels Ausfindigmachung neuer Flächen	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	
	5.3 Stärkung der Vernetzung der Bibliotheken in der Stadt mit dem neuen Bibliothekenzentrum	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ausbau der Dienstleistungen der Bibliotheken	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Das eigene Publikum kennenlernen, auf seine Wünsche reagieren und neue Interessierte dazugewinnen	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Das Bibliothekenzentrum	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	
	5.4 Förderung einer Kultur des Zusammenlebens, des Friedens und der multikulturellen Identität der Stadt	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Bozen als Stadt der Vielfalt	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung von Initiativen für eine Stadt der Erinnerung, des Zusammenlebens und des Friedens	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	

STRATEGISCHE BEREICHE		STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
6 JUGEND- UND SCHULPOLITIK	5.5 Stärkung der Vernetzung der Museen der Stadt	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Neue Perspektiven für das Stadtmuseum, auch im Hinblick auf die Museumsmeile	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sportzone Pfarrhof/Maso della Pieve	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER	
	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 BÜRGERINNEN UND BÜRGER	
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sportanlagen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER	
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Neues Schwimmbad „Pircher“ in der Sportzone Pfarrhof	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER	
	6.1 Durch den Sport einen gesunden Lebensstil und soziale Kontakte fördern	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Eishalle Sparkasse-Arena (EISWELLE)	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	Wertschätzende Betrachtung der Ideen, Probleme und Potentiale von Jugendlichen	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT	
	6.2 Die Ideen der Jugendlichen unterstützen und ihre Fähigkeiten wertschätzen	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	Erweiterung der Grundschule St. Jakob	AUSWIRKUNGEN	

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
6 JUGEND- UND SCHULPOLITIK	Investitionen in Schulen und in qualitätsvolle Bildungsräume	DIENSTLEISTUNGEN		AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sanierung des Schulkomplexes Archimede-Longon	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sanierung des Schulkomplexes Ada Negri	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sanierung von Wasserschäden an einigen Bozner Schulen	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
	6.3	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Unterstützung der Eltern-Kind-Zentren durch Bereitstellung angemessener Räume	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Beurteilung der Luftqualität in Schulgebäuden	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
	7.1	Die neuen Formen der Armut und des versteckten Unbehagens bekämpfen	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		7.2 Die Sozialdienste und ihre Führung verbessern	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Neuorganisation und Governance des Betriebes für Sozialdienste Bozen (BSB) Stärkung der Gemeindeapothen
	7.4 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Zeitliche Abstimmung der Schul-, Mobilitäts- und Freizeitangebote	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Kinderferien/Kinderferien im Vorschulalter	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		CHANCEGLEICHHEIT UND GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	Chancengleichheit, Förderung der Geschlechterkultur	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		CHANCEGLEICHHEIT UND GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	Chancengleichheit, Förderung der Geschlechterkultur	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		CHANCEGLEICHHEIT UND	Projekt "Unterstützung für Eltern"	SOZIALE

STRATEGISCHE BEREICHE		STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTE	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
		GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER		AUSWIRKUNGEN	
7.5	Die Wohn- und der 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	Projekt "Gemeinschaftsbildung"	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
			VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Meerlaub am Meer für selbständige Seniorinnen und Senioren	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
8	UMWELTPOLITIK	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
			KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Energieeffizienz	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		8.2 Förderung der Energieeinsparung und der energetischen Sanierung von Gebäuden	KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Maßnahmen zum Klimaschutz	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
			KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Energetische Sanierung der Gemeindewohnungen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
			KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Energetische Sanierung der gemeindeeigenen Gebäude und von Bestandsgebäuden im Allgemeinen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		8.4 Reduzierung der Umweltverschmutzung und mehr Sicherheit im Stadtgebiet und für die Bürgerinnen und Bürger	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Maßnahmen zum Schutz der öffentlichen Sicherheit	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
			KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Luftqualitätsplan	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

STRATEGISCHE BEREICHE	STRATEGISCHE RICHTLINIEN	KATEGORIEN DER PROJEKTE	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
8 UMWELTPOLITIK		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Zivilschutzplan der Stadt Bozen	TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ausbau des Abwassernetzes	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Reduzierung der Umweltverschmutzung und mehr Sicherheit im Stadtgebiet und für die Bürgerinnen und Bürger	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNG EN ZU GUNSTEN DER BÜRGERRINNE N UND BÜRGER	AUSWIRKUNG EN AUF UMWELT UND TERRITORIUM	KULTURELLE AUSWIRKUNG EN	WIRTSCHAFT LICHE AUSWIRKUNG EN	AUSWIRKUNG EN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT	SOZIALE AUSWIRKUNG EN	GESAMT
TRANSPARENZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	2						2
DIGITALISIERUNG	6						6
KLIMA UND ENERGIE-EFFIZIENZ		7			1		8
OPTIMIERUNG DER DIENSTE	51	15	8	7	8	16	105
CHANCENGLEICHHEIT UND GESCHLECHTERGLEICHGEWICHT						3	3
VEREINFACHUNG DER VERFAHREN	3						3
GESAMT	62	22	8	7	9	19	127

2.1.4 Dreijahresplan für den digitalen Wandel 2024-2026 der Körperschaft

Es wird auf den Anlage 2.1.4 Dreijahresplan für den digitalen Wandel 2024-2026 der Körperschaft verwiesen

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 zugeschenenem 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 Krisenzeit, 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 Wiederaufbauplan – 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, aufgrund des

Verzichts der vorherigen Verwalter, am 15. April 2024 den neuen „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 (die 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.

Wie aus den Medien zu entnehmen war, läuft derzeit eine Untersuchung der genannten Direktion, in die angeblich mehrere städtische Bedienstete verwickelt sind. Sobald die förmlichen Klagegründe bekannt sind, werden gemäß Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe I-quater des Gesetzesdekrets Nr. 165/2001 die entsprechenden Bewertungen vorgenommen, um das Institut der außerordentlichen Rotation anzuwenden. Zu diesem Zweck wird, wie von der ANAC in den „Leitlinien für die Anwendung der Maßnahme der außerordentlichen Rotation gemäß Artikel 16, Absatz 1, Buchstabe I-quater des Gesetzesdekrets Nr. 165 von 2001“, genehmigt durch den Beschluss Nr. 215 vom 26.03.2019, ausdrücklich angegeben, die Liste der Straftaten gemäß Artikel 7 des Gesetzes 69/2015 befolgt. In diesem Zusammenhang wird auf die Ausführungen in Abschnitt 2.2.4 („Die außerordentliche Personalrotation“) verwiesen. Der „Verhaltenskodex“ wird ebenfalls aktualisiert werden, um die Verpflichtung für Mitarbeiter, die Empfänger von gerichtlichen Anordnungen sind, die ihre Freiheit einschränken oder ihre Einweisung in ein Gerichtsverfahren anordnen, vorzusehen, die Personalabteilung und den Antikorruptionsverantwortlichen (RPCT) unverzüglich zu informieren. Darüber hinaus wird im Laufe des Jahres geprüft, wie der Abschnitt „Verwaltung des Gemeindegebiets“ in Abschnitt 2.2.4 am besten überarbeitet werden kann, um die entsprechenden Verfahren im „Risikokatalog“, das diesem Plan beigefügt ist, anzupassen.

⁴ Bericht der Antimafia Fahndungsdirektion DIA, der aktuellste Bericht ist über diesen Link abrufbar: [Relazioni Semestrali - DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA \(interno.gov.it\)](http://Relazioni_Semestrali - DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA (interno.gov.it))

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 Geldwäschoperationen 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.

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 Großeils 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 Gesetzgebung 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 Gesetzgebung 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 Ermächtigungs niveaus.

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, dass 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.

In dieser Hinsicht werden die von der ANAC mit Beschluss Nr. 215 vom 26.03.2019 genehmigten „Leitlinien für die Anwendung der Maßnahme der außerordentlichen Rotation gemäß Artikel 16, Absatz 1, Buchstabe I-quater, des Gesetzesdecrets Nr. 165 von 2001“ befolgt.

Im Falle von Angestellten, die wegen der in Artikel 3, Absatz 1 des Gesetzes Nr. 97/2001 i.g.F. aufgeführten Straftaten verurteilt wurden, wird diese Bestimmung umgesetzt, indem im Falle von Führungskräften versucht wird, die Verpflichtung zur Versetzung „[...] in ein anderes Amt [...]“ mit den Erfordernissen der Funktionalität der Einheit und der Nicht-Erhöhung der Haushaltssmittel in Einklang zu bringen

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 Gesetzesdekrete 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 Gemeindeausschuss 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. Der Verhaltenskodex wird im Hinblick auf die in Absatz 2.2.3 genannten Punkte überarbeitet.

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 Gemeindeausschuss 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 Nichterteilbarkeit, 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 – Pantouflage

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 – sog. *Whistleblowing*

"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 *Whistleblowings* 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 Hinweisgeber 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 Kryptographiesysteme 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 Nutzung 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.

Die Verwaltung hat eine neue Software für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen angeschafft, die sowohl den Bestimmungen des Gesetzesdekrets Nr. 24 vom 10. März 2023 als auch den Hinweisen in den Leitlinien für den Schutz von Whistleblowern (von der ANAC mit Beschluss Nr. 311 vom 12.07.2023 genehmigt) entspricht.

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.

Risikokatalog

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 Anlage 2.1 Performance 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.

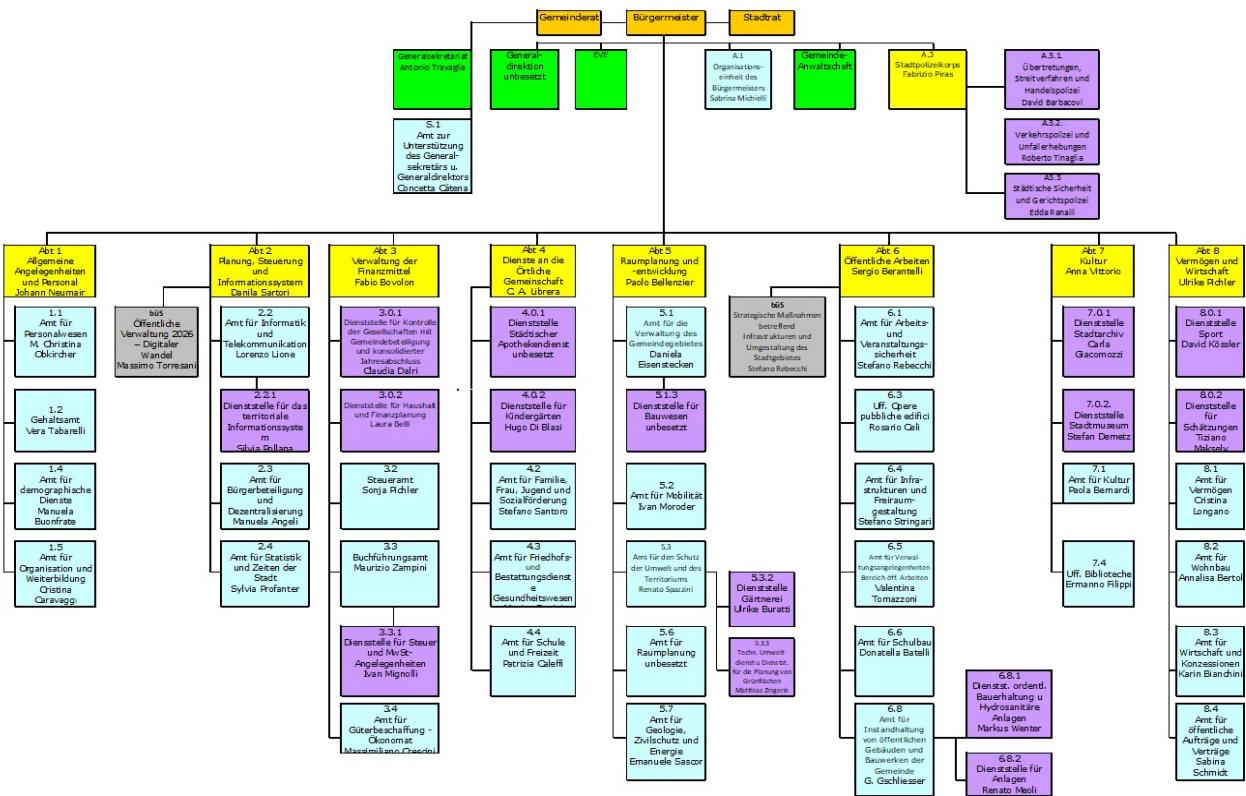
Die Kompetenzbereiche der einzelnen Organisationseinheiten sind in der Anlage A der Organisations- und Personalordnung der Stadtgemeinde Bozen festgelegt. Die Gesamtzahl der Abteilungen darf nicht neun überschreiten, einschließlich des Stadtpolizeikorps; die Anzahl der Ämter darf nicht mehr als fünfunddreißig 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 31.12.2024 war die Stadtverwaltung in folgende Organisationseinheiten unterteilt:

Generaldirektion, Stab des Bürgermeisters, der die Organisationseinheit des Bürgermeisters und den 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.

ORGANIGRAMM DER STRUKTUREN AM 31.12.2024



3.1.2. Organisationseinheiten und Personalstand

TABELLE 1: Stand des Personals, der leitenden Beamten und Beamtinnen und der Verantwortlichen der Dienststellen zum 31.12.2024 (aufgeschlüsselt nach Abteilungen)

Abteilung	Anzahl der leitenden Beamten/-innen	Anzahl der Verantwortlichen der Dienststellen	Personalstand
Generalsekretariat und Generaldirektion	3	0	22
A1. Organisationseinheit des Bürgermeisters	1	0	13
A3. Stadtpolizei	1	3	118
Abt.1 Allgemeine Angelegenheiten und Personal	4	0	112
Abt. 2 Planung, Steuerung und Informationssystem	5	1	50
Abt. 3 Verwaltung der Finanzmittel	4	3	65
Abt. 4 Dienste an die örtliche Gemeinschaft	4	2	198
Abt. 5 Raumplanung und -entwicklung	5	2	108
Abt. 6 Öffentliche Arbeiten	7	2	106
Abt. 7 Kultur	3	2	68
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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Planmäßig angestelltes Personal	983	974	955	952	942	910	927	917	938

Zum 31.12.2024 setzt sich der Personalstand der Stadtgemeinde - aufgeschlüsselt nach Funktionsebenen - wie folgt zusammen:

TABELLE 3: Aufschlüsselung des Personals nach Funktionsebenen

Funktionsebene	Berufsbild	Stand 31.12.2024
2	Qualifiziertes Reinigungspersonal	45
2	Heimgehilfe/-in	27
2	Wart/in im Bereich der Kulturgüter	4
2	Ausgeher/in	22
2	Ausgeher/in / Fahrer/in	1
3	Hilfskoch/Hilfsköchin	17
3	Hilfskoch/Heimgehilfe Hilfsköchin/Heimgehilfin	9
3	Hausmeister/in	2
3	Bestatter/in	1
3	Qualifizierte/r Arbeiter/in	2
4	Polizeihilfskraft	5
4	Bibliothekshilfskraft (im Auslaufrang)	5
4	Fahrer/in mit der Verantwortung für die Beförderung von Personen	1
4	Fahrer/in für Totentransporte	9
4	Bürogehilfe/Bürogehilfin	11
4	Verkäufer/in in Apotheken	6
4	Koch/Köchin	14
4	Friedhofswärter/in	5
4	Magazinär/in	7
4	Gemeindediener/in	7
4	Spezialisierte/r Arbeiter/in	97
5	Erhebungsbeamter/-beamtin	1
5	Altenpfleger/in und familienhelfer/in	1
5	Technische/r Zeichner/in	4
5	Hochspezialisierte/r Arbeiter/in	12
5	Verwaltungsbeamter/-beamtin	90
5	Beamter/Beamtin der Ortspolizei	106
6	Verwaltungsassistent/in	193
6	Verwaltungsassistent/in im Bereich Buchhaltung	13
6	Technischer Assistent/in-Zeichner/in-Geometer/in	30
6	Bibliothekar/in	2
6	Umweltberater/in	1
6	Inspektor/in der Ortspolizeipolizei	14
6	EDV-Programmierer/in	5
6	Sekretär/in des Bestattungsdienstes	4
7 TER	Funktionär/in der Verwaltung mit Diplom über ein mindestens dreijähriges	8

Funktionsebene	Berufsbild	Stand 31.12.2024
	Universitätsstudium	
7 TER	Journalist/in	1
7	Verwaltungsassistent/in / Informatiker/in mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium	3
7	Bibliothekar/in mit Diplom	13
7	Funktionär/in der Ortspolizei mit mindestens zweijährigem Universitätsstudium	2
7	Geometer/in mit Berufsbefähigung	9
7	Fachingenieur/in mit Berufsbefähigung	2
8	EDV-Systemanalytiker/in	5
8	EDV-Programmanalytiker/in	2
8	Funktionär/in der Verwaltung/im technischen Bereich (Bereich Umwelt und Bereich Stadtgärtnerei), im Bereich Buchhaltung/Kultur/Stadtpolizei	56
8	Soziologe/Soziologin- Pädagoge/Pädagogin	6
8	Übersetzer/in	5
9	Architekt/in	6
9	Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	2
9	Experte/Expertin im Umweltbereich	1
9	Apotheker/in	22
9	Ingenieur/in -Geologe/Geologin	11
9	Stadtplaner/in, Raumplaner/in	1
Führungskraft	Generalsekretär/in	1
Führungskraft	Vizegeneralsekretär/in	1
Führungskraft	Führungskräfte	40

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

TABELLE 4: Personal nach Geschlecht zum 31.12.2024

Männer	448
Frauen	522

TABELLE 5: Personal nach Altergruppen und Geschlecht

Altersgruppen	Frauen	Männer	Insgesamt
20-30	32	39	71
31-40	51	48	99
41-50	75	83	158
51-60	279	227	506
>61	85	51	136

TABELLE 6: Personal nach Geschlecht und Dienstalter

Dienstaltersklasse	Frauen	Männer	Insgesamt
0-4 anni	94	113	207
5-9 anni	64	70	134
10-14 anni	42	26	68
15-19 anni	38	28	66
20-24 anni	47	47	94
25-29 anni	90	50	140
30-34 anni	61	74	135
35-39 anni	55	31	86
40-44 anni	31	9	40

TABELLE 7: Personal nach Geschlecht und Studententitel

Studententitel	Frauen	Männer	Insgesamt
Grundschulabschluss/Mittelschulabschluss	73	53	126
Berufliche Qualifikation	66	109	175
Maturadiplom	234	206	440
Dreijähriger Universitätsabschluss	15	13	28
Mindestens vierjähriger Universitätsabschluss	134	67	201

TABELLE 8: Führungspositionen nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Insgesamt
Abteilungsdirektorinnen und -direktoren	3	7	10
Amtsdirektorinnen und -direktoren	19	13	32
Verantwortliche der Dienststellen	6	10	16

TABELLE 9: Verhältnis Teilzeit/Vollzeit nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Insgesamt
Vollzeit	351	434	785
Teilzeit	171	14	185

TABELLE 10: Arten des Teilzeitarbeitsverhältnisses

Teilzeitarbeitsverhältnisse in Stunden	Frauen	Männer	Insgesamt
15 Stunden	3	0	3
19 Stunden	28	2	30
23 Stunden	20	2	22
28 Stunden	86	1	87
33 Stunden	34	9	43

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 Gesamtpunktzahl (maximal 400 Punkte, u.zw. $1000 \times 0,4$). Das Ergebnis von Teil B entspricht 60% der Gesamtpunktzahl (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 26.02.2024 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 30.04.2025.

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/ihr 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 2025-2027

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 2025-2027 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
Architekt/in	9	1
Ingenieur/in	9	1
Technische/r Funktionär/in	8	2
Journalist/in	7ter	1
Bibliothekar/in mit Diplom	7	2
EDV Fachkraft mit Diplom über ein mindestens zweijähriges	7	1
Verwaltungsassistent/in	6	22
EDV Programmierer/in	6	1
Technische/r Assistent/in – Geometer/in	6	1
Zustellbeamter/in mit Beamtenfunktion	5	1
Hochspezialisierte/r Arbeiter/in	5	1
Spezialisierte/r Arbeiter/in Schmied/in	4	1
Spezialisierte/r Arbeiter/in Maurer/in	4	1
Spezialisierte/r Arbeiter/in Hydrauliker/in	4	2
Hilfskoch/Hilfsköchin	3	2
Heimgehilfe/in	2	3

Tabelle 12: Wettbewerbsrangordnungen mit Gültigkeit zum 31.12.2024

Berufsbild	Funktions-ebene	vorbehalten (I/D/L)	Verfall der Rangordnung
Fahrer/in für Totentransporte	4	0/1/0	05/07/2025
Verkäufer/in in Apotheken	4	1/2/0	21/08/2022
Gemeindediener/in	4	1/0/0	29/09/2025
Verwaltungsassistent/in	6	10/5/0	14/11/2025
Bibliothekar/in mit Diplom	7	3/1/0	18/05/2026
Magazinär/in	4	1/0/0	11/06/2026
Hochspezialisierte/r Arbeiter/in	5	1/0/0	20/02/2027
Heimgehilfe/in	2	4/1/1	28/02/2027
Funktionär/in der Verwaltung Bereich Kultur	8	2/0/0	29/04/2027
Funktionär/in der Verwaltung mit Diplom über ein mindestens dreijähriges Universitätsstudium	7ter	6/1/0	12/09/2027
Spezialisierte/r Arbeiter/in Elektriker/in	4	1/0/0	14/10/2027

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 Haushaltskapazität 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.

Ab dem Jahr 2023 erfolgt auch die Eintragung in die Rangordnungen für die befristete Aufnahme ausschließlich über den digitalen Kanal. Die Bewerber/innen melden sich mittels SPID, CIE oder CNS über die spezifischen E-Government-Plattform an.

3.3.1.b) Dienstaustritte

In den nächsten drei Jahren werden voraussichtlich 88 Personen in den Ruhestand treten, die sich wie folgt verteilen:

30 im Jahr 2025

31 im Jahr 2026

27 im Jahr 2027

Im Jahr 2024 hat sich kein/e Bedienstete/r für den Pensionsanspruch im Rahmen der "Quote 103" entschieden.

TABELLE 13: Dienstaustritte, Szenarien 2025-2027

Funktions-ebene	2025	2025	2027	Insgesamt
Führungskräfte	0	0	1	1
9	1	0	1	2
8	1	1	1	3
7	0	1	0	1
6	5	9	6	20
5	10	9	6	25
4	6	8	6	20
3	0	0	0	0
2	7	3	6	16

TABELLE 14: Neuaufnahmen und Dienstaustritte 2019- 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Neuaufnahmen	154	116	137	173	166	153
Dienstaustritte	142	94	128	118	107	102

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 nach 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. Es wird immer wichtiger und strategischer, eine individuelle Fortbildung für Mitarbeitende, insbesondere für neue Mitarbeiter/innen, festzulegen und anzubieten, die die verschiedenen Themen und Bereiche abdecken, die für die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung obligatorisch oder relevant sind, sowie auch für die Verbesserung der persönlichen Kompetenzen im Hinblick auf das organisatorische Wohlbefinden.

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. Weiters verfügt die Stadtgemeinde 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 welchen verschiedenen 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, die in enger Zusammenarbeit mit dem Amt für Arbeitssicherheit erfolgen muss, welchem zusammen mit den Arbeitgebern und Führungskräften für die Festlegung der Tätigkeitsbeschreibungen in Bezug auf die Arbeitssicherheit (Dokumente der Risikobewertung) der verschiedenen Berufsbilder und Personalkategorien obliegt; die Rolle der Sicherheitsbeauftragten (Arbeitnehmervertreter) ist ebenfalls sehr wichtig.
- 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 und mit sich bringen.
- 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 Stadtratsbeschluss Nr. 728 vom 30.12.2022 aktualisiert wurde.
- Bekämpfung der Geldwäsche (gemäß Artikel 10 des GvD 231/07 i.g.F): organisatorische Maßnahmen in Bezug auf die internen Bewertungsverfahren zur Bekämpfung der Geldwäsche; die "*Unità di*

informazione Finanziaria per l'Italia (UIF)" hat in ihren Mitteilungen von 2021 und 2022 ihr Augenmerk auch auf den Nationalen Aufbau- und Resilienzplan (PNRR) gerichtet und zweckmäßige Hinweise zur Verbesserung des Geldwäschebekämpfungssystems 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: Zu diesem Zweck sieht der neue Kodex für öffentliche Aufträge gemäß GvD Nr. 36 vom 31.03.2023 (seit dem 01.04.2023 in Kraft und gültig ab dem 1.07.2023) vor, dass die öffentlichen Verwaltungen einen spezifischen Aus- und Fortbildungsplan zu diesem Thema genehmigen müssen, der die Komplexität der Körperschaft im Hinblick auf die regelmäßige Qualifizierung der Vergabestelle berücksichtigen muss. Die Ausbildung auf verschiedenen Levels und auf breiter Ebene ist auch notwendig, um eine größere Korrektheit der Verfahren in einem komplexen Bereich zu gewährleisten; diese Verfahren werden ab dem 01.01.2024 ausschließlich telematisch abgewickelt und werden durch die ständigen Änderungen der Rechtsvorschriften und der entsprechenden unterstützenden Computerprogramme zunehmend komplexer (s. Anlage 3.3.2.C und Anlage 3.3.2.D)
- 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 sowie die digitalen Rechte der Bürger/-innen und die digitale Identität usw. umfasst.
- IT-Sicherheit, Cybersicherheit, die heute die Umsetzung aller technisch möglichen IT-Maßnahmen für die Sicherheit und den Schutz von Daten, Dokumenten und Anwendungen, auch im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten, erfordert und die, wenn auch auf diversifizierter Ebene, Kenntnisse über die Technologie und die zu ergreifenden spezifischen Maßnahmen sowie über das Verhalten zur Vermeidung von IT-Störungen mit Auswirkungen auf die Verwaltungstätigkeit (Unterbrechungen oder Fehlfunktionen von digitalen und IT-Diensten, betrügerischer Zugriff Dritter auf das Informationssystem usw.) voraussetzt.
- 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 über neue Themen wie künstliche Intelligenz und ihre möglichen Anwendungen am Arbeitsplatz, Kurse zu Themen im Bereich Nachhaltigkeit in ihren verschiedenen Formen (Umwelt, Inklusion usw.), Kurse zur Verwaltung der Projekte im Rahmen des PNRR und zu deren Abrechnung. Von großer Bedeutung sind auch die Kurse über die persönlichen Kompetenzen, den sog. *Soft Skills*, zur Unterstützung individueller Wachstumsprozesse und zur

Förderung des organisatorischen Wohlbefindens, sowohl auf individueller als auch auf Teamebene, und der Teamarbeit sowie zur Verbesserung der Kommunikation und der Beziehungen zu den Bürgern. Das Organisationsamt bietet seit einiger Zeit und auch in den kommenden Jahren Einzel- und Gruppencoaching, Teamcoaching und Teamwork-Trainings an (über 70 Beteiligungen im Jahr 2024).

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 weiters ausgearbeitet werden wird.

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

Im Rahmen der Fort- und Weiterbildung sollen im Jahr 2025 die vom Gemeindenverband angebotenen Kurse, die in den von verschiedenen Wirtschaftsteilnehmern erworbenen Kursgutscheinen („Voucher“) enthaltenen Fortbildungsangebote und die durch den PNRR finanzierten kostenlosen Fortbildungsmaßnahmen, die inhaltlich zunehmend diversifiziert sind, vermehrt empfohlen und themenbezogen gefördert werden.

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 anonymer Online-Fragebogen zugeschickt. Anhand der Ergebnisse können der Nutzen des Kurses, die Professionalität des/der Referenten/-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.

Auch im Jahr 2024 war das Fortbildungsangebot beachtlich: Es gingen 933 Kursanfragen ein, zusätzlich zu denen über die Sicherheit am Arbeitsplatz; 289 Kurse wurden für insgesamt 431 Auflagen organisiert, mit insgesamt 2692 Teilnehmenden und 13822 Fortbildungsstunden. Dieser Trend soll auch 2025 beibehalten werden, indem die Zahl der an der Fortbildung teilnehmenden Bediensteten und die Zahl der individuellen Kursstunden erhöht wird.

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 die Beseitigung von Diskriminierung oder möglichem Mobbing am Arbeitsplatz sowie ganz allgemein für das Wohlbefinden der Bediensteten 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 (RPCT) 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.