

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO) 2026 - 2028

Art. 6, Abs. 1 bis 4 des Gesetztesdekrets 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 02.02.2026 Nr. 32

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	8
2.1 Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft	8
2.1.1 Die Herausforderungen der PNRR-Maßnahmen	8
2.1.2 Methodische Einleitung: Dimension des Öffentlichen Wertes	10
2.1.3 Strategische Richtlinien – Strategische Ziele (2025 – 2030) und Auswirkungsindikatoren 2026-2028.....	18
2.1.4 Dreijahresplan für den digitalen Wandel 2024-2026 der Körperschaft.....	41
2.2 Vorbeugung der Korruption	41
2.2.1 Einbezogene Subjekte und ihre Aufgaben.....	41
2.2.2 Methodologischer Ansatz zur Planerstellung	42
2.2.3 Interne und externe Kontextanalyse.....	43
2.2.4 Allgemeine organisationsbezogene Maßnahmen	46
2.2.5 Die Transparenz – als Maßnahme zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption	51
2.3 Performance.....	51
3. ABSCHNITT – ORGANISATION UND PERSONALRESSOURCEN	52
3.1 Unterabschnitt Organisationsstruktur	52
3.1.1 Organigramm der Körperschaft.....	52
3.1.2. Organisationseinheiten und Personalstand.....	53
3.1.3. Einstufung der Führungspositionen und Ergebnisgehalt	56
3.2 Unterabschnitt Organisation des agilen Arbeitens	58
3.2.1 Definition der agilen Arbeit	58
3.2.2 Definition der agilen Arbeit	58
3.2.3 Zugang zum agilen Arbeitsmodell	59
3.2.4 Individuelle Vereinbarung.....	60
3.2.5 Ausführung der Arbeit im Smart-Working-Modus	60
3.2.6 Arbeitsstätten	60
3.2.7 Technische Ausstattung.....	61
3.3. Unterabschnitt Dreijahresplan für den Personalbedarf.....	61
3.3.1 Planung des Personalbedarfs für den Dreijahreszeitraum 2026-2028	61
3.3.2 Planung des Personalbedarfs.....	64
4. ABSCHNITT – MONITORING.....	72
Monitoring 2.1 Abschnitt - Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft	72
Monitoring 2.2 Abschnitt - Vorbeugung der Korruption	72
Monitoring 3. Abschnitt - Organisation und Personalressourcen	72

ANLAGEN:

2.1.4 - DREIJAHRSPPLAN FÜR DEN DIGITALEN WANDEL 2024-2026 DER KÖRPERSCHAFT,

2.2.1 - RISIKOKATALOG

2.2.2 - LISTE DER TRANSPARENZPFLICHTEN

2. 3 - ABSCHNITT PERFORMANCE / ZIELE 2026

3.3.2.A - MEHRJÄHRIGER AUS- UND WEITERBILDUNGSPLAN 2026-2028

3.3.2.B - KRITERIEN UND BEDINGUNGEN FÜR DIE TEILNAHME AN AUSBILDUNGSKURSEN 2026-2028

3.3.2.C - AUSBILDUNGS- UND FORTBILDUNGSPLAN 2026-2028 FÜR DIE EINZIGEN PROJEKTVERANTWORTLICHEN (EPV)

3.3.2.D - KRITERIEN UND MODALITÄTEN FÜR DIE AUS- UND FORTBILDUNG DER EINZIGEN PROJEKTVERANTWORTLICHEN (EPV) 2026-2028

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: Claudio Corrarati

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/comunegemeindebz/>

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

- Wohnbevölkerung (Melderegister der Gemeinde Bozen zum 31.12.2024): 106.463
- Gesamte Gemeindefläche: 52,34 km²
- Bevölkerungsdichte: 2.049 Einwohner/ km²
- Urbanisierte Fläche: 21,34 km²
- Öffentliche Grünflächen: 1,11 km²
- Geburtenrate (je 1.000 Einwohner): 7,2
- Sterberate (je 1.000 Einwohner): 10,1
- Prozentsatz über 65 Jahre: 24,3%
- Prozentsatz Minderjährige: 16,3%
- Altersstrukturkoeffizient - Verhältnis zwischen den Senioren (65 Jahren und älter) und den Jugendlichen (bis 14 Jahren): 184,2
- Anteil an ausländischer Wohnbevölkerung: 15,1%
- Wanderungssaldo (Unterschied zwischen Zuwanderungen und Abwanderungen): +276

¹ Quelle: ISTAT – ASTAT – WIFO – Autonome Provinz Bozen: Abteilung für Arbeit – erhobene Daten 2024 von der Gemeinde Bozen: Abteilung Planung Steuerung und Informationssystem, Amt für Statistik und Zeiten der Stadt – Dezember 2024

- Erwerbstätigkeitenquote (Altersklassen 15-64 Jahren) – Jahresschnitt Provinz BZ: 74,2%
- Arbeitslosenquote (Altersklassen 20-64 Jahren) - Jahresschnitt Provinz BZ: 2,0%
- Demografischer Abhängigkeitsindex (Personen im nicht erwerbsfähigen Alter je 100 Personen im erwerbsfähigen Alter): 59,9
- Unternehmen im Einsatz: 10.705

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

2.1 Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft

2.1.1 Die Herausforderungen der PNRR-Maßnahmen²



Finanziert von der
Europäischen Union
NextGenerationEU

Der PNRR, der Teil des Next Generation EU-Programms ist, ist eine Reaktion auf die Krise der Covid-19-Pandemie. Die den europäischen Ländern gewährten Finanzhilfen belaufen sich auf insgesamt 672,5 Milliarden Euro. Italien wird über Mittel in Höhe von 222,1 Mrd. EUR verfügen, von denen 194,4 Mrd. EUR für ein Reformpaket über den PNRR finanziert werden und 30,6 Mrd. EUR für Maßnahmen im Rahmen des Nationalen Ergänzungsplan (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).
8. Diese letzte Mission, die mit der PNRR-Reform 2023 eingeführt wurde, zielt darauf ab, das Produktionssystem zu unterstützen, um den grünen Übergang zu verwirklichen, die Energieverteilungsnetze zu stärken, die Produktion erneuerbarer Energiequellen zu beschleunigen, die Energieeffizienz zu

² Quelle: Website der Gemeinde Bozen

erhöhen und grüne Kompetenzen im öffentlichen und privaten Sektor zu schaffen.

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 **der Mission 1** hat die Gemeinde an folgenden Projekten teilgenommen: 1.2 Cloud-Enablement (abgeschlossen); 1.3.1 Nationale Datenplattform (PDND) (abgeschlossen/abgerechnet); 1.4.1 Bürgererlebnis – Website (abgeschlossen); 1.4.3 Einführung von PagoPA (abgeschlossen/abgerechnet); 1.4.4 Digitaler Personenstand (ANSC – abgeschlossen/abgerechnet); 1.4.5 Einführung der Plattform für digitale Zustellung von Verwaltungsakten (SEND – abgeschlossen/abgerechnet); 1.3.1 Nationale Datenplattform (ANNCSU – gestartet).

Die Investitionen in digitale Inklusion werden fortgesetzt: Der Gemeinderat hat nämlich die Teilnahme am dritten PNRR-Aufruf (1.7.2) „Netzwerk der Dienste zur digitalen Unterstützung – Digi-Point Südtirol“, gefördert von der Provinz, genehmigt. Ziel ist es, die Unterstützungsdienste für Bürgerinnen und Bürger bei der Nutzung von Plattformen und Online-Diensten der öffentlichen Verwaltung fortzuführen und auszubauen. Das Projekt sieht außerdem die Einrichtung eines neuen Beratungsschalters auch im Meldeamt vor.

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**, der sich auf die nachhaltige Mobilität und die Energiewende konzentriert, hat das Ministerium für Infrastruktur und nachhaltige Mobilität 1,9 Milliarden Euro für Busflotten vorgesehen und die Mittel auf die wichtigsten lokalen Behörden verteilt. In diesem Rahmen hat die Stadtgemeinde in Absprache mit der SASA AG ein Projekt zur Anschaffung von Bussen mit Wasserstoff- und Elektroantrieb vorgelegt, das Teil eines umfassenderen Projekts zur Erneuerung des vorhandenen Fuhrparks ist. Der gewährte Finanzierungsbeitrag beträgt 3.456.230,00 Euro. Unter diesen Posten fällt auch das Projekt für die Erneuerung der Trinkwassernetze, für die eine Finanzierung von € 8.148.037,00 gewährt worden ist. Die Arbeiten werden in Absprache mit der SEAB AG durchgeführt. Der Umbau des Kindergartens "Dante Alighieri" mit Renovierung und Energieeffizienz, die Instandhaltungsarbeiten am Sommerhaus von Schloss Runkelstein und die bereits abgeschlossene Renovierung der Eisanlage in der Sill wurden früher aus staatlichen Mitteln finanziert und waren ursprünglich im Aufbau- und Resilienzplan (PNRR) enthalten, wurden aber kürzlich aus dem "neuen PNRR" ausgeschlossen. Hinzugekommen ist das Projekt für die Errichtung einer Photovoltaikanlage auf dem Dach der Grundschule „A. Langer“. Diese Projekte sind in den staatlichen Haushaltsgesetzen für 2019 und 2020 vorgesehen.

Eine wichtige Rolle im Rahmen **des Schwerpunktbereichs 4**, die dem Bereich Bildung und Forschung vorbehalten ist, spielt der Schulkomplex Archimede-Longon, für welchen ein Projekt in Höhe von fast 19 Millionen Euro geplant ist. 2 Millionen Euro sind Eigenmittel, einen beträchtlichen Finanzierungsbeitrag leistet die

Autonome Provinz Bozen (15 Millionen Euro) und fast 10% sind durch die Mittel aus dem Aufbau- und Resilienzplan (1,7 Millionen Euro) gedeckt.

Der Schwerpunktbereich 5 sieht zwei Maßnahmen vor, welche die Integration durch den Sport fördern. Sie beinhalten zum einen die Erweiterung der Sportcity in der Pfarrhofstraße mit Anlagen für neue Sportarten, zum anderen die Sanierung der Sportplätze im Bozner Lido, so dass deren Nutzung auch möglich ist, wenn das Freibad geschlossen ist. Der Schwerpunktbereich 5 umfasst weiters auch die Projekte des BSB, dem zusammen mit anderen gemeindeübergreifenden Einrichtungen im Bereich der Sozialdienste die Förderung für Projekte in Höhe von 2.560.500 Euro zugewiesen wurde. Die Maßnahmen betreffen insbesondere Autonomiemuster für Menschen mit Behinderungen, Notunterkünfte mit eingeschränktem Leistungsumfang, aber auch Projekte zur Unterstützung der elterlichen Fähigkeiten und zum Schutz schutzbedürftiger Familien, die Entwicklung und Umsetzung eines virtuellen häuslichen Betreuungssystems und die Eindämmung des Burnout-Risikos für Mitarbeiter/innen im Sozialbereich.

Ein weiteres Projekt im sozialen Bereich, das bereits für förderfähig erklärt und aus dem Zusatzfonds „**Piano Nazionale Complementare**“ finanziert wurde, betrifft die energetische Sanierung der Gemeindewohnungen in der Claudia-Augusta-Straße 87 - 89 in Bozen.

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.

Der öffentliche Wert misst nicht nur Outputs (erbrachte Dienstleistungen), sondern vor allem Outcomes: nur durch Messung ist es möglich zu verstehen, ob eine Politik, ein Projekt oder eine Dienstleistung tatsächlich auf die kollektiven Bedürfnisse reagieren. Der öffentliche Wert ist daher ein unverzichtbares Instrument für eine moderne, verantwortungsbewusste und wirkungsorientierte Verwaltung: „Was nicht gemessen wird, kann nicht verbessert werden“ (Lord Kelvin, *Popular Lectures and Addresses* (Bd. 1, 1889) – Rede „Electrical Units of Measurement“ vom 3. Mai 1883)

Der Ausgangspunkt, um den Messprozess starten zu können, ist das Programmatische Dokument des Bürgermeisters für die Amtsperiode 2025-2030 (GR-Beschluss Nr. 41/2025), der zunächst in die Strategische Leitlinien der Stadtregierung für 2025-2030 und anschließend in den strategischen Teil des Einheitlichen Strategiedokuments 2025-2030 übernommen wurde (GR-Beschluss Nr. 99/2025).

Die programmatischen Leitlinien sind in drei Ebenen unterteilt

1. Leitbilder
2. strategische Leitsätze
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 1].

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
1 BOZEN - ENGAGIERTE UND MENSCHENORIENTI ERTE STADT	1.1 Bozen - engagierte und menschenorientierte Stadt 1.1.1-Optimierungs-und Modernisierungsprozesse innerhalb der Stadtverwaltung anstoßen und in Gang bringen 1.1.2-Optimierungs-und Modernisierungsprozesse innerhalb der Stadtverwaltung anstoßen und in Gang bringen 1.1.3-Ein integriertes System zur Förderung und Weiterentwicklung der städtischen Wirtschaft schaffen		AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	1.2 Soziale Netzwerke 1.2.1-Das Kooperationsmodell mit den Vereinen aufwerten und stärken durch Gewährleistung von Transparenz, durch Leistungsorientierung und durch Entschlackung der Verwaltungsprozesse		AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	1.3 Aktivitäten und Initiativen für Jugendliche und Familien unterstützen und fördern 1.3.1-Die Freizeitkultur der Jugendlichen durch inklusive Räume, Kultur- und Unterhaltungsangebote aufwerten	 	SOZIALE AUSWIRKUNGEN AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
	1.4 Gleichstellung und Chancengleichheit 1.4.1-Kultur des Respekts und der Gleichheit fördern 1.4.2-Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken	 	SOZIALE AUSWIRKUNGEN

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
1 BOZEN - ENGAGIERTE UND MENSCHENORIENTI ERTE STADT	1.5 Mehr Unterstützung und Lebensqualität 1.5.1-Eltern stärken durch Leistungen, Förderungen und Hilfsnetzwerke 1.5.2-Das aktive Altern und das soziale Engagement der älteren Bevölkerung fördern 1.5.3-Die Leistungen und Einrichtungen für die ältere Bevölkerung im Sinne einer guten Lebensqualität und Begleitung ausbauen 1.5.4-Der Vereinsamung entgegenwirken, digitale Teilhabe ermöglichen, generationenübergreifende Begegnungsmöglichkeiten schaffen 1.5.5-Gleichbehandlung, Transparenz und Legalität beim Zugang zu öffentlichen Fördermitteln sicherstellen 1.5.6-Neuausrichtung des Betriebs für Sozialdienste Bozen (BSB) vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Gesellschaft 1.5.7-Barrieren in der Stadt abbauen und die Teilhabe von Personen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben, an Ausbildung und Arbeit erleichtern 1.5.8-Projekte unterstützen, die sich mit dem Thema "Nach uns" (Gesetz Nr. 112/2016) auseinandersetzen		SOZIALE AUSWIRKUNGEN
2 WIRTSCHAFTSSTAN DORT BOZEN	2.1 Nachhaltiges Wirtschaftswachstum 2.1.1-Die Rolle von Handel, Handwerk und Dienstleistungen in den Stadtvierteln ausbauen und stärken		WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
2 WIRTSCHAFTSSTANDORT BOZEN	2.2 Tourismus und Stadtmarketing 2.2.1-Stadterneuerung durch gezielte Maßnahmen in den historischen Stadtvierteln sowie in Stadtbereichen von kulturellem und touristischem Belang	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR  11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
3 LEBENSWERTES BOZEN	3.1 Sport- und Gesundheitsförderung 3.1.1-Neue Freizeitflächen erschließen, bestehende Freizeitflächen modernisieren 3.1.2-In den Bau, die Sanierung und die Anpassung der Sportanlagen investieren, um den Erfordernissen aller Disziplinen und aller Altersgruppen gerecht zu werden 3.1.3-Sport und Bewegung fördern	3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN  11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
	3.2 Raumplanung: Aufwertung des Stadtgebiets und Förderung einer nachhaltigen Stadtentwicklung 3.2.1-Förderung einer nachhaltigen und geordneten Stadtentwicklung, Schutz des Bodens und Aufwertung bereits erschlossener Gebiete 3.2.2-Umsetzung einer inklusiven und auf die Bedürfnisse der Bevölkerung abgestimmten Wohnbaupolitik 3.2.3-Aufwertung und strategisches Management des öffentlichen Immobilienvermögens, um neue Wohnformen und neue Chancen im Sozialleben zu bieten 3.2.4-Planung strategischer Infrastrukturen für die Mobilität	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR  11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN  13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ 	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	3.3 Großstadtbereich 3.3.1-Stärkung der Rolle Bozens als Landeshauptstadt im Einklang mit dem Grundsatz der örtlichen Autonomie und den Erfordernissen einer nachhaltigen Entwicklung der Stadt 3.3.2-Umsetzung des Gemeindeentwicklungsprogramms, das die Grundlage für den	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR  11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
3 LEBENSWERTES BOZEN	Gemeindeplan für Raum und Landschaft bildet 3.3.3-Entwicklung des Stadtgebiets zur Gewährleistung von Wohnmöglichkeiten und Zugänglichkeit		SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	3.4 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: aufeinander abgestimmte Infrastrukturmaßnahmen 3.4.1-Wohnangebote für Studierende schaffen 3.4.2-In qualitativ hochwertige Schulbauten und Bildungsräume investieren 3.4.3-Verbesserung der Effizienz und des Managements der Baustellen in der Stadt, um die Auswirkungen auf die BürgerInnen zu verringern und die Langlebigkeit der durchgeführten Arbeiten zu gewährleisten 3.4.4-Gewährleistung der Sicherheit sowie der ordentlichen und außerordentlichen Instandhaltung der Gemeindeeinrichtungen und -gebäude		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	3.5 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: Umwelt und Müll 3.5.1-Aufwertung der städtischen Grünflächen und Pflege der öffentlichen Räume 3.5.2-Verbesserung des Müllabfuhrdienstes und der Stadtreinigung 3.5.3-Unterstützung der energetischen Sanierungsprogramme in Bozen und Modernisierung der Infrastrukturen mit effizienten, innovativen und nachhaltigen Anlagen unter Schutz des Gemeindegebietes		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
3 LEBENSWERTES BOZEN	3.6 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: Überarbeitung der Mobilitätspolitik 3.6.1-Überarbeitung der Mobilitätspolitik 3.6.2-Weitere Verbesserung der Fahrradinfrastruktur: intelligente Mobilität 3.6.3-Realisierung eines integrierten und intelligenten Systems zur Verwaltung der städtischen Parkplätze	 	
		   	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
4 BOZEN - SMART CITY	4.1 Intelligente Stadtentwicklung 4.1.1-Technologie im Dienst der Stadt	  	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
5 BOZEN - ZUKUNFTSGEWANDTE KULTURSTADT	5.1 Kultur als Wachstumsmotor und Instrument für sozialen Zusammenhalt 5.1.1-Die Nutzung von Synergien zwischen Kulturvereinen und Kultureinrichtungen und die Abstimmung untereinander fördern 5.1.2-Kulturveranstaltungen und Kulturinitiativen als Schlüssel für die	 	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE ZIELE EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)	AUSWIRKUNGEN
	Revitalisierung von Stadtbereichen 5.1.3-Aufwertung des Netzwerks der Bozner Museen 5.1.4-Das Wissen, den Respekt und die Achtsamkeit innerhalb der Stadtgemeinschaft stärken: Erinnerungskultur, Bürgersinn und Mehrsprachigkeit fördern		
6 BOZEN – EINE STADT, DIE SCHUTZ BIETET, EINE STADT, DIE LEBT	6.1 Stadtsicherheit 6.1.1-Überwachung öffentlicher Räume in Zusammenarbeit mit anderen dafür zuständigen Behörden und Stärkung der Rolle der Stadtpolizei	  	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	6.2 Legalität im urbanen Raum 6.2.1-Schaffung eines strukturierten Aufnahmemodels, das den Herausforderungen der Integration von Migranten in das sozioökonomische Gefüge gerecht wird 6.2.2-Förderung und Unterstützung von Informations-, Bildungs- und Sensibilisierungsprojekten und -maßnahmen zur Bekämpfung des gesellschaftlichen Verfalls	   	SOZIALE AUSWIRKUNGEN

2.1.3 Strategische Richtlinien – Strategische Ziele (2025 – 2030) und Auswirkungsindikatoren 2026-2028

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 2026-2028)		AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
1.1 Effiziente, bürgernahe und moderne Verwaltung 1.1.1-Optimierungs-und Modernisierungsprozesse innerhalb der Stadtverwaltung anstoßen und in Gang bringen 1.1.2- Den Haushalt effizienter und nachhaltiger führen, indem finanzielle Spielräume geschaffen, Mittel gezielter eingesetzt und die städtischen Vermögensgüter aufgewertet werden 1.1.3-Ein integriertes System zur Förderung und Weiterentwicklung der städtischen Wirtschaft schaffen	ArbeitnehmerInnen je 1.000 EinwohnerInnen	Arbeitnehm./ Einw.*1000	9,13		AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER		
	Leistungskarten/Leistungsbeschreibungen		15				
	Grad an Steuerautonomie	Steuereinnahmen/laufende Einnahmen (%)	23,73%				
	Prozentsatz der Einnahmen	Einnahmen aus eigenen Mitteln/ursprüngliche Erwartungen für den laufenden Anteil (in %)	85,27%				
	Steuerbelastung pro EinwohnerIn (€)		€ 510,31				
	Laufende Ausgaben pro Einwohner (€)		€ 1.873,37				
	Index über die Deckung der laufenden Ausgaben mit eigenen Mitteln (%)		56,44%				
	PNRR-Projekte: Projekte zugelassene (Anz.)		13				

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 2025

STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)		AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
		zur Finanzierung zugelassener Gesamtbetrag (€)		€ 16.330.590			
		Pro-Kopf-Verschuldung (€)		€ 56,39			
1.3	Aktivitäten und Initiativen für Jugendliche und Familien unterstützen und fördern 1.3.1-Die Freizeitkultur der Jugendlichen durch inklusive Räume, Kultur- und Unterhaltungsangebote aufwerten	Veranstaltungen zur Förderung Jugendlicher (n)		75		SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
1.4	Gleichstellung und Chancengleichheit 1.4.1-Kultur des Respekts und der Gleichheit fördern 1.4.2-Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken	Von der Gemeinde direkt organisierte Maßnahmen zur Bekämpfung/Sensibilisierung gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung (Anz.)		55		SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
		Mitarbeiter, die flexible Arbeitszeiten in Anspruch nehmen, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeiter (%)		100%			
		Mitarbeiter mit Smart Working (Anz.)		375			
		Inanspruchnahme von Elternurlaub (Mutterschaft, Vaterschaft, Sonderurlaub...)		26,7%			
		Geschlechtergleichgewicht in Führungspositionen		52,38%			
		Gewerkschaftliche/vertraglich e Vereinbarungen, die Vereinbarkeitsmaßnahmen enthalten (Anz.)		15			
1.5	Mehr Unterstützung und Lebensqualität 1.5.1-Eltern stärken durch Leistungen, Förderungen und Hilfsnetzwerke 1.5.2-Das aktive Altern und das	Zufriedenheit der Dienstnutzerinnen mit den "Kinderferien" (Skala 1-10)		8,7		SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
		Zufriedenheit der TeilnehmerInnen am Seniorenurlaub am Meer (Skala 1 - 10)		9,4			

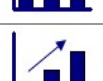
STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)		AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
soziale Engagement der älteren Bevölkerung fördern 1.5.3-Die Leistungen und Einrichtungen für die ältere Bevölkerung im Sinne einer guten Lebensqualität und Begleitung ausbauen 1.5.4-Der Vereinsamung entgegenwirken, digitale Teilhabe ermöglichen, generationenübergreifende Begegnungsmöglichkeiten schaffen 1.5.5-Gleichbehandlung, Transparenz und Legalität beim Zugang zu öffentlichen Fördermitteln sicherstellen 1.5.6-Neuausrichtung des Betriebs für Sozialdienste Bozen (BSB) vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Gesellschaft 1.5.7-Barrieren in der Stadt abbauen und die Teilhabe von Personen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben, an Ausbildung und Arbeit erleichtern 1.5.8-Projekte unterstützen, die sich mit dem Thema "Nach uns" (Gesetz Nr. 112/2016) auseinandersetzen		Von den sozialpädagogischen Diensten betreute Senioren im Vergleich zur Bevölkerung über 65 Jahren	Anz. der betreuten Senioren / Bevölkerung über 65 Jahre (%)	2%		SOZIALE AUSWIRKUNGEN	 
		Index der Bettenausstattung in den von BSB verwalteten Seniorenheimen im Verhältnis zur Bevölkerung über 65 Jahren	Anzahl der Betten RpA/Bevölkerung über 65 (%)	1,5%			
		Index der verfügbaren Betten	Anz. der Betten in den Pflegeheimen/Bevölk erung) (%)	89,8%			
		Zugänglichkeit der Einrichtungen für Nutzer (%)		100%		AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER	
		Meldungen (StadtSensor) (Anz.)		1.676			
2.1 Nachhaltiges Wirtschaftswachstum 2.1.1-Die Rolle von Handel, Handwerk und Dienstleistungen in den Stadtvierteln ausbauen und stärken		Schließungsrate von Unternehmen	aufgelöste Unternehmen/tätige Unternehmen (%)	7,54%		WIRTSCHAFTLIC HE AUSWIRKUNGEN	
		Neugründungsrate von Unternehmen	neugegründete Unternehmen/tätige Unternehmen (%)	8,92%			
		Durchschnittliche jährliche Inflationsrate (%)		1,7%			
		Erwerbstätige Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren (Provinzdurchschnitt) (%)		74,40%			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)		AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
		Anteil der Arbeitslosen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren (Provinzdurchschnitt) (%)		2,0%			
		Kontrollen zur Bekämpfung des Handels ohne gültige Lizenz (Anz.)		1.656			
		Kontrollen öffentlicher Betriebe (Anz.)		445			
2.2	Tourismus und Stadtmarketing 2.2.1-Stadterneuerung durch gezielte Maßnahmen in den historischen Stadtvierteln sowie in Stadtbereichen von kulturellem und touristischem Belang	Index der Bettenauslastung (%)		48,4%		WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN	
		Beherbergungsbetriebe (Anz.)		337			
		Verfügbare Betten (Anz.)		5.359			
		mittlere Aufenthaltsdauer der Touristen (Tage)		2,2.			
		Übernachtungen-Ankünfte (Anz.)		429.151			
3.1	Sport- und Gesundheitsförderung 3.1.1-Neue Freizeitflächen erschließen, bestehende Freizeitflächen modernisieren 3.1.2-In den Bau, die Sanierung und die Anpassung der Sportanlagen investieren, um den Erfordernissen aller Disziplinen und aller Altersgruppen gerecht zu werden 3.1.3-Sport und Bewegung fördern	Spielplätze (Anz.)		52		SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
		Fitnessbereiche (Anz.)		10			
		Mehrzweckspielplätze (Anz.)		31			
		Skateparks		2			
		Schulhöfe		59			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)		AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
3.2	Raumplanung: Aufwertung des Stadtgebiets und Förderung einer nachhaltigen Stadtentwicklung 3.2.1-Förderung einer nachhaltigen und geordneten Stadtentwicklung, Schutz des Bodens und Aufwertung bereits erschlossener Gebiete 3.2.2-Umsetzung einer inklusiven und auf die Bedürfnisse der Bevölkerung abgestimmten Wohnbaupolitik 3.2.3-Aufwertung und strategisches Management des öffentlichen Immobilienvermögens, um neue Wohnformen und neue Chancen im Sozialleben zu bieten 3.2.4-Planung strategischer Infrastrukturen für die Mobilität	Sozialwohnungen (WoBI, Gemeinde BZ) (Anz)		6.502		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM SOZIALE AUSWIRKUNGEN	 
		sanierte Sozialwohnungen (Anz)		22			
		außerordentliche Instandhaltungsarbeiten: Arbeiten (Anz)		15			
		Betrag der Arbeiten (€)		58.704			
		Gesamtlänge der Bus-/Taxispuren in der Stadt (in km)		9,2			
3.3	Area Urbana Vasta 3.3.1-Rafforzare il ruolo di Bolzano come capoluogo in coerenza con il principio di autonomia locale e con le esigenze di sviluppo sostenibile della Città 3.3.2-Dare seguito al Piano di Sviluppo Comunale propedeutico al Piano Comunale per il Territorio e Paesaggio (PCTP) 3.3.3-Sviluppare il territorio urbano per garantire abitabilità e accessibilità	Baufläche (m²)		10.687.452		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM	 
		Baufläche pro-Kopf (m²)	m² Baufläche/Bevölkerung	100,39			
		Baugenehmigungen und Baugenehmigungen im Jahr (Anz)		357			
		Abgelehnte Anträge auf Nachgenehmigung von Bauarbeiten ohne Baugenehmigung (Anz)		4			
3.4	Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: aufeinander abgestimmte Infrastrukturmaßnahmen 3.4.1-Wohnangebote für Studierende schaffen 3.4.2-In qualitativ hochwertige	Barrierefreiheit der Einrichtungen (%)		100%		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
		Maßnahmen zur Beseitigung von Straßenbarrieren im Laufe des Jahres (n)		39			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)	AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
Schulbauten und Bildungsräume investieren 3.4.3-Verbesserung der Effizienz und des Managements der Baustellen in der Stadt, um die Auswirkungen auf die BürgerInnen zu verringern und die Langlebigkeit der durchgeführten Arbeiten zu gewährleisten 3.4.4-Gewährleistung der Sicherheit sowie der ordentlichen und außerordentlichen Instandhaltung der Gemeindevorrichtungen und -gebäude	Zuverlässigkeitsgrad der Voraussagen für Maßnahmen zur Beseitigung von Straßenbarrieren (%)		100%		KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN
3.5 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: Umwelt und Müll 3.5.1-Aufwertung der städtischen Grünflächen und Pflege der öffentlichen Räume 3.5.2-Verbesserung des Müllabfuhrdienstes und der Stadtreinigung 3.5.3-Unterstützung der energetischen Sanierungsprogramme in Bozen und Modernisierung der Infrastrukturen mit effizienten, innovativen und nachhaltigen Maßnahmen unter Schutz des Gemeindegebietes	Schrebergärten Öffentliches Grün (m²) Nutzbare städtische Grünflächen (ausgestattete Grünzonen, Parks...) pro EinwohnerIn Geschätzter Anteil der von Wäldern bedeckten Gebietsfläche (%)	(m²/Einw.) (m² Grünflächen /Einw.)	0,16 23.311.950 228,36 39,6	   	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM	7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN 12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ 15 LEBEN AM LAND
3.5 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: Umwelt und Müll 3.5.1-Aufwertung der städtischen Grünflächen und Pflege der öffentlichen Räume 3.5.2-Verbesserung des	Erfasste Bäume (n) Neu gepflanzte Bäume (n)		13.103 228	 		7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN

STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)		AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
Müllabfuhrdienstes und der Stadtreinigung 3.5.3-Unterstützung der energetischen Sanierungsprogramme in Bozen und Modernisierung der Infrastrukturen mit effizienten, innovativen und nachhaltigen Maßnahmen unter Schutz des Gemeindegebietes	Getrennte Müllsammlung (%)			65,2%		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM	  
	Restmüll pro Kopf	(kg/EinwohnerIn)		175			
	Siedlungsabfälle auf Deponien (%)			0,12			
	Öffentliche Gebäude mit thermischen Solaranlagen Anz. Gebäude			7			
	m ² Anlagen			718,48			
	Öffentliche Gebäude mit Fotovoltaikanlagen: Anz. Gebäude			16			
	installierte kW)			309,63			
	Durchschnittliche tägliche Wassermenge pro Einwohner, die über die Trinkwasserverteilungsnetze abgegeben wird (m ³)			198,89			
	Effizienz der Trinkwasserversorgungsnetze (%)	an die Verbraucher gelieferte Wassermenge im Vergleich zu der in das Netz eingespeisten Wassermenge (%)		70,2%			
	Für den Trinkwasserverbrauch entnommene Wassermengen (m ³))			11.146.007			
	Fernwärmenetz: Netzlänge Fernwärme (km)			60,7			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)	AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
3.5 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: Umwelt und Müll 3.5.1-Aufwertung der städtischen Grünflächen und Pflege der öffentlichen Räume 3.5.2-Verbesserung des Müllabfuhrdienstes und der Stadtreinigung 3.5.3-Unterstützung der energetischen Sanierungsprogramme in Bozen und Modernisierung der Infrastrukturen mit effizienten, innovativen und nachhaltigen Maßnahmen unter Schutz des Gemeindegebietes	An das Fernwärmenetz angeschlossene Gebäude (Anz.)		454		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM	
	CO ₂ -Einsparung durch Fernwärmenetz (Tonnen)		23.189 ca.			
	Jahresdurchschnittswert PM10 (Grenzwert: 40 µg/m ³)		18			
	Jahresdurchschnittswert Stickstoffdioxid (Grenzwert: 40 µg/m ³)		30			
	Tage mit Überschreitung der PM 10-Grenzwerte		8			
	Erfasster Höchstwert Ozon (µg/m) (Grenzwert: 180 µg/m)		149			
3.6 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: Überarbeitung der Mobilitätspolitik 3.6.1-Überarbeitung der Mobilitätspolitik 3.6.2-Weitere Verbesserung der Fahrradinfrastruktur: intelligente Mobilität 3.6.3-Realisierung eines integrierten und intelligenten Systems zur Verwaltung der städtischen Parkplätze	Fahrradwege (in km)		74,4		AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM	
	von den Ansässigen an Arbeitstagen zurückgelegte Wege (%) – MODAL SPLIT mit dem Fahrrad		26%			
	mit öffentlichen Transportmitteln		10%			
	zu Fuß		29%			

STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)	AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
	Verkehrsberuhigte Zonen (in m²)		303.506,5			 
4.1 Smart-City 4.1.1-Technologie im Dienst der Stadt	Verlegte Glasfaser (in km)		65			
	Unterstützung bei der Nutzung elektronischer Hilfsmittel: Digitale Servicepunkte (Anz.)		3			
	angebotene Beratungen (Anz.)		4.861			
	Meldungen (StadtSensor) (Anz.)		1.676			
	Mit digitaler Identität zugängliche Dienste (Anz.)		79			
	Ausgestellte elektrische Personalausweise (CIE) (Anz.)		16.790			
	von der Gemeinde aktivierte SPID (Anz.)		1.481			
	mit PagoPA bezahlte Dienstleistungen (Anz.)		40			

SOZIALE
AUSWIRKUNGEN

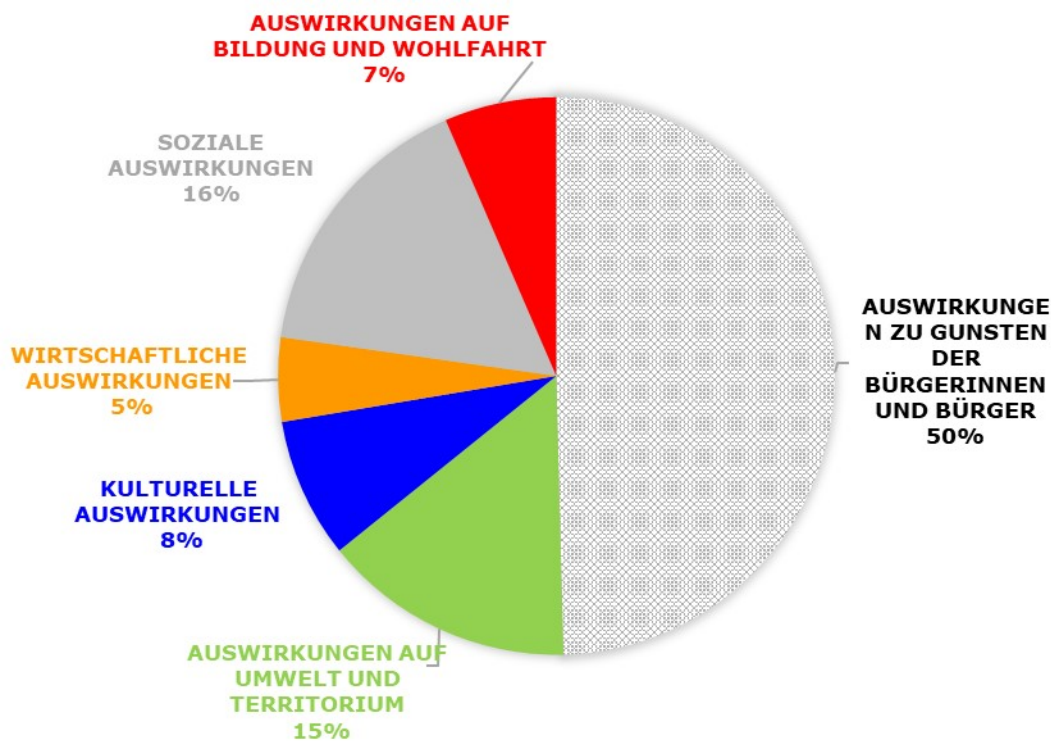
WIRTSCHAFTLICHE
AUSWIRKUNGEN

STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)		AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
5.1 Kultur als Wachstumsmotor und Instrument für sozialen Zusammenhalt 5.1.1-Die Nutzung von Synergien zwischen Kulturvereinen und Kultureinrichtungen und die Abstimmung untereinander fördern 5.1.2-Kulturveranstaltungen und Kulturinitiativen als Schlüssel für die Revitalisierung von Stadtbereichen 5.1.3-Aufwertung des Netzwerks der Bozner Museen 5.1.4-Das Wissen, den Respekt und die Achtsamkeit innerhalb der Stadtgemeinschaft stärken: Erinnerungskultur, Bürgersinn und Mehrsprachigkeit fördern	Museums- und Ausstellungsräume für die Öffentlichkeit zugänglich (Anz.)			7		KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	
	Öffnungszeiten des Stadtmuseums im Jahr			212			
	Ausstellungen/Veranstaltungen im Stadtmuseum (Anz.)			6 ⁴			
	Besucher des Stadtmuseums (Anz.)			8.906			
	Initiativen/Ausstellungen im Rahmen des Tags des Gedenkens (Anz.)			33			
	Organisierte Kulturveranstaltungen (Anz.)			140			
6.1 Stadtsicherheit 6.1.1-Überwachung öffentlicher Räume in Zusammenarbeit mit anderen dafür zuständigen Behörden und Stärkung der Rolle der Stadtpolizei	Kontrollen gegen städtischen Verfall, Betteln/Drogenhande (Anz)			296		SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
	Installierte Sicherheitskameras (Anz)			210			
	Ergreifung von Maßnahmen zur Verhinderung der Verwahrlosung (Anz)			1.868			
6.2 Legalität im urbanen Raum 6.2.1-Schaffung eines strukturierten Aufnahmemodels, das den Herausforderungen der Integration von Migranten in das sozioökonomische Gefüge gerecht	Schlafplätze für „Kälte-Notfälle“ (Anz.)			250		SOZIALE AUSWIRKUNGEN	
	Aktiviert Schlafplätze für obdachlose Arbeitnehmer (Anz.)			60			

⁴ Vom 1.10. bis zum 31.12.2024 wurde die vollständige Schließung des Stadtmuseums angeordnet; vom 1.06. bis zum 30.09.2024 war das Museum nur eingeschränkt geöffnet. Die beiden Schließungen wurden aufgrund der laufenden Bauarbeiten zur Erlangung der Brandschutzzertifizierung angeordnet, um in erster Linie die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften zu gewährleisten und den Zeitplan der Arbeiten mit den Aktivitäten der Einrichtung in Einklang zu bringen

STRATEGISCHE RICHTLINIEN STRATEGISCHE ZIELE (EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT 2026-2028)	AUSWIRKUNGS- INDIKATOREN ³	FORMEL	BASE LINE 2024	TREND	AUSWIRKUNGEN	ZUSAMMENHANG MIT DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (AGENDA 2030)
wird 6.2.2-Förderung und Unterstützung von Informations-, Bildungs- und Sensibilisierungsprojekten und - maßnahmen zur Bekämpfung des gesellschaftlichen Verfalls	Menschen, die Maßnahmen zur Verhinderung sozialer Ausgrenzung erhalten (Anz.)		15.973			  
	Speisesäle für Menschen in Notlagen/Armut (Anz.)		5			
	Schlafplätze für Personen ohne festen Wohnsitz (Anz.)		614			

Verteilung der Auswirkungen (%)



[Schaubild 1]

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
 - ◆ CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER: Plan der positiven Aktionen
 - ◆ KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ
 - ◆ TRANSPARENZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG
- Auswirkungen dargestellt.

Der Anhang "Ziele" zeigt die von den einzelnen Strukturen festgelegten Ziele für das Betriebsjahr 2026.

[Tabelle 1]

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
1 Bozen - engagierte und menschenorientierte Stadt	1.1 Effiziente, bürgernahe und moderne Verwaltung	TRANSPARENZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	Anwendung der Bestimmungen über die Transparenz und Korruptionsbekämpfung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Konsolidierung der strategischen Planungs- und Kontrollinstrumente	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Aufwertung und Förderung der externen und internen Kommunikation	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ankauf und Verwaltung von Gütern und Dienstleistungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Age Management	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Präzise Anwendung des L.G. Nr. 16 vom 17. Dezember 2015 ("Bestimmungen über die öffentliche Auftragsvergabe"), des Gesetzbuches für öffentliche Aufträge und der geltenden einschlägigen 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	Koordinierung der Gemeindegemeinschaft für öffentliche Veranstaltungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Cybersicherheit und Datenschutz	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
1 Bozen - engagierte und menschenorientierte Stadt	1.1 Effiziente, bürgernahe und moderne Verwaltung	VEREINFACHUNG DER VERFAHREN	Bereichsspezifische Regelungen und Maßnahmen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Dokument zur Risikobewertung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VEREINFACHUNG DER VERFAHREN	Effizienz und Optimierung interner Prozesse	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Transparente, effiziente und normgerechte Abwicklung der Verfahren für die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungsaufträgen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verwaltung des Friedhofs	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	Initiativen zur Sensibilisierung der Bevölkerung für die Anliegen der Menschen mit Behinderung	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	Optimierung der Dienstleistungen und der Effizienz der Stadtverwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
1 Bozen - engagierte und menschenorientierte Stadt	1.1 Effiziente, bürgernahe und moderne Verwaltung			BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Elektronische Zahlungen an die Stadtverwaltung-PagoPA	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	PNRR 1.3.1-"Nationale Digitale Datenplattform"-Nationales Archiv der Hausnummern der Straßen im Stadtgebiet ANNCPU - Gemeinden	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	PNRR - Investitionsmaßnahme 1.7.2 Netzwerk der digitalen Unterstützungsdienste	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Personalwesen und -verwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ausbau der Personalaus- und -fortbildung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Haushaltsaufstellung, Haushaltsänderungen und Abschlussrechnung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Digitalisierung: verwaltungsinterne Relevanz	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Digitalisierung: digitale Dienste und digitale Kompetenz der Bürgerinnen und Bürger	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Programm über die technologische Evolution: Cloud und Managementprogramm	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

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
1 Bozen - engagierte und menschenorientierte Stadt	1.1 Effiziente, bürgernahe und moderne Verwaltung	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Reduzierung der Steuerstreitverfahren	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Reduzierung von Steuerstreitverfahren	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Daten-Governance-System	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Statistisches Informationssystem der Gemeinde	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG	Qualitätsmanagement	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	PNRR 1.15 - Einheitliche Rechnungslegung nach Periodenabgrenzung (Accrual)	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Prüfung, Analyse und Anpassung der Verwaltungsverfahren an die gesetzlichen Neuerungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		DIGITALISIERUNG		WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
		DIGITALISIERUNG	IT-Unterstützung für den Digitalisierungsprozess	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
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Administrative und buchhalterische Kontrolle über die Tätigkeit der Stadtverwaltung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
Bozen - engagierte und menschenorientierte Stadt	1.1 Effiziente, bürgernahe und moderne Verwaltung	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Überwachung von öffentlichen Vergnügungsstätten und Veranstaltungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Steuermanagement und Einbringung hinterzogener Steuern	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Umsichtige und sorgfältige Verwaltung der der Struktur zugewiesenen Mittel des Titels	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	IRAP-Berechnung nach gewerblichen Kriterien	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verbesserung des Finanzmanagements	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Mehrjährige Investitionsplanung	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	PNRR 1.11: Beschleunigung der Zahlungen durch die öffentlichen Verwaltungen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Projekte aus dem Aufbaufonds (PNRR)	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Stärkung der Rolle der Gemeindeapotheken	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Kontrolle der öffentlichen Betriebe	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
	1.2 Soziale Netzwerke	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung der aktiven Bürgerschaft und der Solidarität	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Überwachung der Auszahlungszeiten der Beiträge	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
Bozen - engagierte und menschenorientierte Stadt	1.3 Aktivitäten und Initiativen für Jugendliche und Familien unterstützen und fördern	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Wertschätzende Betrachtung der Ideale, Belange und Potentiale von jungen Menschen	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
	1.4 Gleichstellung und Chancengleichheit	CHANCENGLEICHHEIT UND GESCHLECHTERGLEICHGEWICHT	Chancengleichheit, Förderung der Geschlechterkultur	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Projekt "Gemeinschaftsbildung"	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung und Durchführung von Veranstaltungen/Projekten von öffentlichem Interesse	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		CHANCENGLEICHHEIT UND GESCHLECHTERGLEICHGEWICHT	Zeitliche Abstimmung der Schul-, Mobilitäts- und Freizeitangebote	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	1.5 Mehr Unterstützung und Lebensqualität	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Die neuen Formen der Bedürftigkeit und verdeckte Armut bekämpfen	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Plan zur Überwachung und Bekämpfung - mit geringen Auswirkungen auf die Umwelt - von Mücken und anderen Insekten	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		CHANCENGLEICHHEIT UND GESCHLECHTERGLEICHGEWICHT	Projekt "Unterstützung für Eltern"	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Berücksichtigung der Bedürfnisse der älteren Bevölkerung bei der Gestaltung der Stadt	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Seniorenwohnheim "Don Bosco"	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Seniorenwohnheim "Villa Europa"	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Aufwertung und Neugestaltung der öffentlichen Flächen	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Projekt "Nach uns"	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
2 Wirtschaftsstandort	2.1 Nachhaltiges	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	"Festival der Arbeit"	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
Bozen	Wirtschaftswachstum	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	"Nachtwirtschaft"	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
3 Wirtschaftsstandort Bozen	3.1 Sport- und Gesundheitsförderung	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Neue Freizeitflächen erschließen, bestehende Freizeitflächen modernisieren	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Errichtung einer Sportarena auf dem Gelände der Sporthalle "Palamazzali"	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sportanlagen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Neues Schwimmzentrum in der Sportzone Pfarrhof	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Stadthalle in der Reschenstrasse	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Eiswelle SPARKASSE ARENA (PALAONDA)	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Drususstadion	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Städtebauliche Umstrukturierung des Areals zwischen Südtiroler-, Perathoner- und Garibaldistraße sowie der Bahnhofsallee	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
	3.2 Raumplanung: Aufwertung des Stadtgebiets und Förderung einer nachhaltigen Stadtentwicklung	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Wohnbaupolitik	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Errichtung von Sozialwohnungen	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verbesserung des Immobilienvermögens	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER	Verbesserung des	SOZIALE

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 Lebenswertes Bozen		Dienstleistungen	Immobilienvermögens	Auswirkungen
		Verbesserung der Dienstleistungen	Siegesplatz: Tiefgarage und Neugestaltung der Oberfläche	Auswirkungen auf Umwelt und Territorium
	3.3 Großstadtbereich	Verbesserung der Dienstleistungen	Infrastrukturen und Dienstleistungen zugunsten des gesamten Landesgebiets	Auswirkungen auf Umwelt und Territorium
		Verbesserung der Dienstleistungen	Einführung von Gesprächsrunden über die künftige Entwicklung der Stadt	Auswirkungen auf Umwelt und Territorium
		Verbesserung der Dienstleistungen	Ausweitung der Kontrollen und Maßnahmen zur Beseitigung der architektonischen Barrieren	Auswirkungen zu Gunsten der Bürgerinnen und Bürger
	3.4 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: aufeinander abgestimmte Infrastrukturmaßnahmen	Verbesserung der Dienstleistungen	Schulkomplex St. Johannes	Auswirkungen auf Bildung und Wohlfahrt
		Verbesserung der Dienstleistungen	Grund- und Mittelschule in der Baristraße	Auswirkungen auf Bildung und Wohlfahrt
		Verbesserung der Dienstleistungen	Erweiterung der Grundschule St. Jakob	Auswirkungen 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	Mittelschule J. von Aufschnaiter: Renovierung und Erweiterung	Auswirkungen auf Bildung und Wohlfahrt
		Verbesserung der Dienstleistungen	Verbesserung der Effizienz und des Managements der Baustellen in der Stadt, um die Auswirkungen auf die BürgerInnen zu verringern und die Langlebigkeit der durchgeführten Arbeiten zu gewährleisten	Auswirkungen zu Gunsten der Bürgerinnen und Bürger
		Verbesserung der Dienstleistungen	Ordentliche und außerordentliche Wartung von Aufzugsanlagen	Auswirkungen zu Gunsten der Bürgerinnen und

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 Lebenswertes Bozen	3.5 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: Umwelt und Müll	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Aufwertung und Neugestaltung der bestehenden öffentlichen Flächen	BÜRGER AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Recyclingshof	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Optimierung der Müllsammlung und der Sauberkeit im Stadtgebiet	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Neuorganisation des Müllabfuhrdienstes in der Altstadt mit Änderung der Müllsammelungsmodalitäten	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Energieeffizienz steigern	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Maßnahmen zum Schutz und zur Erhaltung des Gemeindegebietes	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Zivilschutzplan der Stadt Bozen	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Energetische Sanierung der gemeindeeigenen Gebäude	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sanierung und Ausbau des Friedhofes	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
	3.6 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: Überarbeitung der Mobilitätspolitik	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Umsetzung der in der „Agenda Bozen“ vorgesehenen Großprojekte	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Initiativen zur Förderung einer nachhaltigen Mobilität	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
		KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ	Straßeninfrastruktur Bozen Süd	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
3 Lebenswertes Bozen	3.6 Aufenthaltsqualität im urbanen Raum: Überarbeitung der Mobilitätspolitik	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sicherheit im Straßenverkehr	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Nachhaltige Mobilität: Ausbau des Radwegenetzes	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM
4 Bozen - Smart City	4.1 Smart-City	DIGITALISIERUNG	Zusammenarbeit mit Forschungszentren, Universitäten und Unternehmen	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN
5 Bozen - zukunftsgewandte Kulturstadt	5.1 Kultur als Wachstumsmotor und Instrument für sozialen Zusammenhalt	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Bozen als Stadt der Vielfalt	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Koordinierung und Durchführung von kleinen Kunstinitiativen in den Stadtvierteln in Zusammenarbeit mit Vereinen und Freiwilligen zur Förderung der kulturellen Teilhabe	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Veranstaltungen/Projekte von kulturellem Interesse	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Weihnachtliche Veranstaltungen und Weihnachtsdekoration in den Stadtvierteln	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		CHANCENGLEICHHEIT UND GESCHLECHTERGLEICHGEWICHT	Förderung und Durchführung von Veranstaltungen/Projekten von öffentlichem Interesse	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Verwaltung von Vermögenswerten von historischem und künstlerischem Interesse	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Stadtmuseum Bozen	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Ausbau der Dienstleistungen der Bibliotheken	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Bozen, Stadt der Erinnerungen	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Das Bibliothekenzentrum	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN

LEITBILDER	STRATEGISCHE LEITSÄTZE	KATEGORIEN DER PROJEKTEN//TÄTIGKEITEN	PROJEKTE/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung von Maßnahmen für eine Stadt der Erinnerung, des Zusammenlebens und des Friedens	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN
Bozen – eine Stadt, die Schutz bietet, eine Stadt, die lebt	6.1 Stadtsicherheit	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Sicherheit in der Stadt	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Nachbarschaftskontrolle	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
	6.2 Legalität im urbanen Raum	VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Förderung und Unterstützung von Projekten zur Inklusion von Migrantinnen und Migranten	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Gezielte Kontrollen zur Verhinderung von Verwahrlosung	SOZIALE AUSWIRKUNGEN
		VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	Beobachtungsstelle für Sozialpolitik und Lebensqualität	SOZIALE AUSWIRKUNGEN

KATEGORIEN DER PROJEKTEN/TÄTIGKEITEN	AUSWIRKUNGEN ZU GUNSTEN DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER	AUSWIRKUNGEN AUF UMWELT UND TERRITORIUM	KULTURELLE AUSWIRKUNGEN	WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN	AUSWIRKUNGEN AUF BILDUNG UND WOHLFAHRT	SOZIALE AUSWIRKUNGEN	INSGESAMT
TRANSPARENZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	2						2
KLIMA UND ENERGIEEFFIZIENZ		9					9
DIGITALISIERUNG	11			2			13
VERBESSERUNG DER DIENSTLEISTUNGEN	46	10	9	4	8	16	93
CHANCENGLEICHHEIT UND GESCHLECHTERGLEICHGEWICHT			1			3	4
VEREINFACHUNG DER VERFAHREN	2						2
INSGESAMT	61	19	10	6	8	19	123

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, Aktualisierung 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 zugewiesenen 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 integriertes 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

Der europäische Aufbauplan NextGenerationEU (NGEU) und der damit verbundene gesamtstaatliche Wiederaufbauplan (PNRR) ist ein Instrument, das dazu beitragen soll, die durch die Pandemie COVID-19 verursachten wirtschaftlichen und sozialen Schäden zu beheben, damit Europa grüner, digitaler und krisenfester wird. Der PNRR ist ein Plan, der die Investitionen und Reformen festlegt, die im Zeitraum 2021–2026 umgesetzt werden sollen, mit dem Ziel, das Land zu modernisieren.

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 DIA⁵ („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 beigelegt ist, anzupassen.

⁵ Bericht der Antimafia Fahndungsdirektion DIA, der aktuellste Bericht ist über diesen Link abrufbar: [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 Geldwäscheoperationen als auch ihre Beteiligung an Ausschreibungsverfahren zur Vergabe von öffentlichen Aufträgen.

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

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

Interner Kontext und Risikokatalog

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

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

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

Diese Methodik wird nach wie vor als zweckmäßig angesehen, auch wenn im Laufe dieser dreijährigen 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 Ermächtigungsniveaus.

Im Einklang mit der gegenwärtigen Personalausstattung der Gemeinde, den Besonderheiten bei der Abwicklung von Verfahren, die kritische Aspekte aufweisen, und der Tatsache, dass die Operativität und Kontinuität der Dienste gewährleistet, werden müssen. im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Einführung einer angemessenen und systematischen Rotation in den Bereichen, in denen das Risiko der Misswirtschaft oder der Durchführung von Korruptionsdelikten besonders hoch ist, verpflichtet sich die Gemeinde dazu, in regelmäßigen Zeitabständen die Einführung multifunktionaler Bereiche zu überprüfen, die besagte Rotation ermöglichen und die Konsolidierung von „bevorzugten“ Positionen bei der direkten Ausübung besonders gefährdeter Tätigkeiten de facto verhindern. Gleichzeitig müssen jedoch die Kontinuität und Einheitlichkeit der Ausrichtung sowie die technische Kompetenz der Organisationseinheiten beibehalten werden.

In den vergangenen Jahren hat es eine "natürliche" Rotation der Posten, aufgrund von Pensionierungen und freiwilligen Kündigungen, gegeben. Die Einstellung von neuem Personal als Ersatz der in Rente gegangenen 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 Gemeindevorstand unterbreitet.

Im Hinblick auf den bevorstehenden Ablauf der Amtszeit der Führungskräfte kann der Gemeindevorstand vom Instrument der Rotation Gebrauch machen, da die Entscheidungen über die entsprechenden Aufträge auf Vorschlag des Bürgermeisters in seine Zuständigkeit fallen.

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 l-quater, des Gesetzesdekrets 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 Haushaltsmittel 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 Gesetzesdekret Nr. 36 vom 30. April 2022, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 79 vom 29. Juni 2022, mit der Einführung des Absatz 1-bis über die ordnungsgemäße Nutzung von Informationstechnologie und sozialen Medien seitens der öffentlichen Bediensteten, hat die Gemeindeverwaltung mit Beschluss des Gemeindevorstandes 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 Gemeindevorstandes 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." So lautet Art. 54-bis des gvD. 165/2001, eingeführt durch das Gesetz Nr. 190/2012, nachfolgend zur Gänze ersetzt vom Gesetz Nr. 179/2017, welches in der Neuformulierung den "[...] Einsatz von kryptografischen Instrumenten zur Gewährleistung der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person [...]" vorsieht (Art. 54-bis, Abs. 5).

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.

Nach einem langen Aktualisierungsprozess 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) die Leitlinien für den Schutz des Whistleblowers herausgegeben.

Die Gemeinde Bozen hat eine neue Software für die Bearbeitung von Whistleblowing-Meldungen angeschafft, die sowohl den Bestimmungen des gesetzesvertretendem Dekret Nr. 24 vom 10. März 2023 als auch den Hinweisen der Leitlinien für den Schutz von Whistleblowern entspricht. Das Portal, das die Gemeindeverwaltung eingeführt hat, ist WhistleblowingIT, die als SaaS (Software as a Service) von Whistleblowing Solutions Impresa Sociale Srl und Transparency International Italia bereitgestellt wird. Die Lösung wurde ausgewählt, da der Südtiroler Gemeindeverband eine zweisprachige Version implementieren lassen hat.

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 mittels eines eigens dafür vorgesehenen Portals, der die Bearbeitung der Meldungen in einer sicheren Umgebung gewährleistet.

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 angemessen über die Möglichkeit informiert, Meldungen über das Portal oder direkt an die ANAC zu übermitteln, immer mit Beibehaltung der genannten Schutzmechanismen.

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 von der Stadtverwaltung angewandte Organisationsmodell beschrieben einschließlich des Organigramms, der Ebenen der organisatorischen Verantwortung, der Einstufung der Führungspositionen und der entsprechenden Leistungszulagen sowie der durchschnittlichen Größe der Organisationseinheiten in Bezug auf die Anzahl der Beschäftigten und weiterer Besonderheiten des Organisationsmodells.

3.1.1 Organigramm der Körperschaft

Die Organisationsstruktur der Körperschaft gliedert sich in Stabstellen, Abteilungen, Ämter und Führungsdiensten. 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 Führungsdienste darf nicht mehr als achtzehn betragen. Die bereichsübergreifenden Sondereinheiten und die Projekteinheiten werden vom Gemeindevausschuss (nach Anhören des Generaldirektors) sowie von der zuständigen Ratskommission eingerichtet, wobei die Gesamtzahl von fünf Einheiten nicht überschritten werden darf.

Zum 31.12.2025 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 3 bereichsübergreifende Sondereinheiten.

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

```

graph TD
    GV[Gemeindeversammlung  
Antonio Travaglia] --> BM[Bürgermeister]
    GV --> SR[Stadtrat]
    BM --> GD[Generaldirektion  
unbesetzt]
    BM --> D[DR]
    BM --> A1[A.1 Organisations-  
einheit des  
Bürgermeisters  
Marcella]
    BM --> GA[Gemeinsame  
Anwaltschaft]
    BM --> A2[A.2 Stadtpolizeikörper  
Fabrizio Piras]
    BM --> A3[A.3.1 Übertretzungen,  
Streitverfahren und  
Handelspolizei  
David Barbacovi]
    BM --> A4[A.4 Verkehrspolizei und  
Unfallerhebungen  
Roberto Tinaglia]
    BM --> A5[A.5 Städtische Sicherheit  
und Gerichtspolizei  
Edda Ranalli]
    GD --> S1[S.1 Amt zur  
Unterstützung  
des General-  
sekretärs u.  
Generaldirektors]
    GD --> SS[Steuerungsstelle für  
Veranstaltungen,  
innovative  
strategische Projekte  
und die  
Anerkennung der  
UNESCO]
    A1 --> A1.1[1.1 Amt für  
Personalwesen  
M. Christina  
Obkircher]
    A1 --> A1.2[1.2 Gehaltsamt  
Vera Tabarelli]
    A1 --> A1.4[1.4 Amt für  
demographische  
Dienste  
Manuela  
Buonfrate]
    A1 --> A1.5[1.5 Amt für  
Organisation und  
Weiterbildung  
Cristina  
Caravaggi]
    A2 --> A2.1[2.1 Öffentliche  
Verwaltung 2026  
- Digitaler  
Wandel  
Massimo Torresani]
    A2 --> A2.2[2.2 Amt für Informatik  
und  
Telekommunikation  
Lorenzo Lione]
    A2 --> A2.2.1[2.2.1 Dienststelle für das  
territoriale  
Informationssystem  
Silvia Pollara]
    A2 --> A2.3[2.3 Amt für  
Bürgerbeteiligung  
und  
Dezentralisierung  
Manuela Angeli]
    A2 --> A2.4[2.4 Amt für Statistik  
und Zeiten der  
Stadt  
Sylvia Profanter]
    A3 --> A3.0.1[3.0.1 Dienststelle für Kontrolle  
der Gesellschaften mit  
Gemeindebeteiligung  
und konsolidierter  
Jahresabschluss  
Claudia Dalri]
    A3 --> A3.0.2[3.0.2 Dienststelle für Haushalt  
und Finanzplanung  
Laura Belli]
    A3 --> A3.2[3.2 Steueramt  
Sonja Richler]
    A3 --> A3.3[3.3 Buchführungsamt  
Maurizio Zampini]
    A3 --> A3.3.1[3.3.1 Dienststelle für Steuer-  
und MwSt.-  
Angelegenheiten  
Ivan Mignoli]
    A3 --> A3.4[3.4 Amt für  
Güterbeschaffung -  
Ökonomet  
Marcello Basso Zampini]
    A4 --> A4.0.1[4.0.1 Dienststelle  
Städtischer  
Apothekendienst  
unbesetzt]
    A4 --> A4.0.2[4.0.2 Dienststelle für  
Kindergärten  
Hugo Di Blasi]
    A4 --> A4.2[4.2 Amt für Familie,  
Frau, Jugend und  
Sozialförderung  
Stefano Santoro]
    A4 --> A4.3[4.3 Amt für Friedhofsdienst  
und Bestattungsdienst  
Gesundheitswesen]
    A4 --> A4.4[4.4 Amt für Schule  
und Freizeit  
Patrizia Caleffi]
    A5 --> A5.1[5.1 Amt für die Verwaltung  
des Gemeindegebietes  
Daniela  
Eisenstecken]
    A5 --> A5.1.1[5.1.1 Dienststelle für  
Bauwesen  
Giorgia Cordoli]
    A5 --> A5.2[5.2 Amt für Mobilität  
Ivan Moroder]
    A5 --> A5.3[5.3 Amt für den Schutz  
der Umwelt und des  
Territoriums  
Renato Spazzini]
    A5 --> A5.6[5.6 Amt für Raumplanung  
Alessandra  
Montel]
    A5 --> A5.7[5.7 Amt für Geologie,  
Zivilschutz und  
Energie  
Emanuele Sassor]
    A6 --> A6.1[6.1 Amt für Arbeits-  
und  
Veranstaltungssicherheit  
Stefano Rebecchi]
    A6 --> A6.3[6.3 Öff. Opere  
pubbliche edifici  
Rosario Celi]
    A6 --> A6.4[6.4 Amt für Infrastrukturen  
und Freiraumgestaltung  
Stefano Stringari]
    A6 --> A6.5[6.5 Amt für Verwaltungsangelegenheiten  
Bereich öff. Arbeiten  
Valentina  
Tomazzoni]
    A6 --> A6.6[6.6 Amt für Schulbau  
Donatella Batelli]
    A6 --> A6.8[6.8 Amt für Instandhaltung  
von öffentlichen  
Gebäuden und  
Bauwerken der  
Gemeinde  
G. Gschliesser]
    A6 --> A6.8.1[6.8.1 Dienststelle für ordentliche  
Bauhaltung u.  
Hydrosanitäre  
Anlagen  
Markus Wenter]
    A6 --> A6.8.2[6.8.2 Dienststelle für  
Anlagen  
Renato Meoli]
    A7 --> A7.0.1[7.0.1 Dienststelle  
Stadtarchiv  
Carla  
Giacomozzi]
    A7 --> A7.0.2[7.0.2 Dienststelle  
Stadtmuseum  
Stefan Demetz]
    A7 --> A7.1[7.1 Amt für Kultur  
Paola Bernardi]
    A7 --> A7.4[7.4 Öff. Bibliothek  
Ermanno Filippi]
    A8 --> A8.0.1[8.0.1 Dienststelle  
Sport  
David Kössler]
    A8 --> A8.0.2[8.0.2 Dienststelle für  
Schätzungen  
Tiziano  
Makovsky]
    A8 --> A8.1[8.1 Amt für Vermögen  
Cristina  
Longano]
    A8 --> A8.2[8.2 Amt für Wohnbau  
Annalisa Bertol]
    A8 --> A8.3[8.3 Amt für Wirtschaft  
und Konzessionen  
Karin Bianchini]
    A8 --> A8.4[8.4 Amt für öffentliche  
Aufträge und  
Verträge  
Sabina  
Schmidt]

```

3.1.2. Organisationseinheiten und Personalstand

TABELLE 1: Stand des Personals, der Führungskräfte und der Verantwortlichen der Dienststellen zum 31.12.2025 (aufgeschlüsselt nach Abteilungen)

Abteilung	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Verantwortlichen der Dienststellen	Personalstand
Generalsekretariat und Generaldirektion	4	0	23
A1. Organisationseinheit des Bürgermeisters	1	0	14
A3. Stadtpolizei	1	3	112
Abt.1 Allgemeine Angelegenheiten und Personal	4	0	116
Abt. 2 Planung, Steuerung und Informationssystem	5	1	54
Abt. 3 Verwaltung der Finanzmittel	4	3	63
Abt. 4 Dienste an die örtliche Gemeinschaft	4	1	199
Abt. 5 Raumplanung und -entwicklung	6	3 davon 1 unbesetzt	106

Abt. 6 Öffentliche Arbeiten	7	2	102
Abt. 7 Kultur	3	2	70
Abt. 8 Vermögen und Wirtschaft	5	2	53

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 2017-2025

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Planmäßig angestelltes Personal	974	955	952	942	910	927	917	938	920

Zum 31.12.2025 setzt sich der Personalstand der Stadtgemeinde - aufgeschlüsselt nach Funktionsebenen - wie folgt zusammen:

TABELLE 3: Aufschlüsselung des Personals nach Funktionsebenen

Funktionsebene	Berufsbild	Stand 31.12.2025
2	Qualifiziertes Reinigungspersonal	47
2	Heimgehilfe/-in	27
2	Wart/in im Bereich der Kulturgüter	4
2	Ausgeher/in	19
2	Ausgeher/in / Fahrer/in	1
3	Hilfskoch/Hilfsköchin	15
3	Hilfskoch/Heimgehilfe Hilfsköchin/Heimgehilfin	10
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	10
4	Verkäufer/in in Apotheken	6
4	Koch/Köchin	14
4	Friedhofswärter/in	5
4	Magazinär/in	8
4	Gemeindediener/in	6
4	Spezialisierte/r Arbeiter/in	96
5	Erhebungsbeamter/-beamtin	1
5	Altenpfleger/in und familienhelfer/in	1
5	Technische/r Zeichner/in	4
5	Hochspezialisierte/r Arbeiter/in	10
5	Verwaltungsbeamter/-beamtin	85
5	Beamter/Beamtin der Ortpolizei	100
6	Verwaltungsassistent/in	206
6	Verwaltungsassistent/in im Bereich Buchhaltung	11
6	Technischer Assistent/in-Zeichner/in- Geometer/in	2
6	Bibliothekar/in	1
6	Umweltberater/in	16

Funktionsebene	Berufsbild	Stand 31.12.2025
6	Inspektor/in der Ortspolizeipolizei	5
6	EDV-Programmierer/in	29
6	Sekretär/in des Bestattungsdienstes	4
7 TER	Funktionär/in der Verwaltung mit Diplom über ein mindestens dreijähriges Universitätsstudium	13
7 TER	Journalist/in	1
7	Verwaltungsassistent/in / Informatiker/in mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium	1
7	Bibliothekar/in mit Diplom	14
7	Funktionär/in der Ortspolizei mit mindestens zweijährigem Universitätsstudium	2
7	Geometer/in mit Berufsbefähigung	2
7	Fachingenieur/in mit Berufsbefähigung	9
8	EDV-Systemanalytiker/in	2
8	EDV-Programmanalytiker/in	6
8	Funktionär/in der Verwaltung/im technischen Bereich (Bereich Umwelt und Bereich Stadtgärtnerei), im Bereich Buchhaltung/Kultur/Stadtpolizei	2
8	Soziologe/Soziologin-Pädagoge/Pädagogin	58
8	Übersetzer/in	7
9	Architekt/in	5
9	Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	4
9	Experte/Expertin im Umweltbereich	3
9	Apotheker/in	1
9	Ingenieur/in -Geologe/Geologin	19
9	Stadtplaner/in, Raumplaner/in	10
Führungskraft	Generalsekretär/in	1
Führungskraft	Vizegeneralsekretär/in	1
Führungskraft	Führungskräfte	1
		42

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

TABELLE 4: Personal nach Geschlecht zum 31.12.2025

Männer	450
Frauen	523

TABELLE 5: Personal nach Altergruppen und Geschlecht

Altersgruppen	Frauen	Männer	Insgesamt
20-30	39	53	92
31-40	52	49	101
41-50	84	85	169
51-60	278	223	501
>61	70	40	110

TABELLE 6: Personal nach Geschlecht und Dienstalter

Dienstaltersklasse	Frauen	Männer	Insgesamt
0-4 anni	120	134	254
5-9 anni	60	68	128
10-14 anni	44	24	68
15-19 anni	36	28	64
20-24 anni	46	43	89
25-29 anni	86	50	136
30-34 anni	61	71	132
35-39 anni	47	28	75
40-44 anni	23	4	27

TABELLE 7: Personal nach Geschlecht und Studientitel

Studientitel	Frauen	Männer	Insgesamt
Grundschulabschluss/Mittelschulabschluss	69	48	117
Berufliche Qualifikation	62	109	171
Maturadiplom	235	210	445
Dreijähriger Universitätsabschluss	17	17	34
Mindestens vierjähriger Universitätsabschluss	140	66	206

TABELLE 8: Führungspositionen nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Insgesamt
Abteilungsdirektorinnen und -direktoren	3	7	10
Amtsdirktorinnen und -direktoren	21	13	34
Verantwortliche der Dienststellen	7	10	17

TABELLE 9: Verhältnis Teilzeit/Vollzeit nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Insgesamt
Vollzeit	360	435	795
Teilzeit	163	15	178

TABELLE 10: Arten des Teilzeitarbeitsverhältnisses

Teilzeitarbeitsverhältnisse in Stunden	Frauen	Männer	Insgesamt
15 Stunden	3	0	3
19 Stunden	28	2	30
23 Stunden	18	2	20
28 Stunden	82	1	83
33 Stunden	32	10	42

3.1.3. Einstufung der Führungspositionen und Ergebnisgehalt

Die Führungspositionen sind unterteilt in Abteilungsdirektionen und Amtsdirektionen und die Gewichtung der einzelnen Organisationseinheiten wurde vom Stadtrat mit Beschluss Nr. 302 vom 15.05.2025 i.g.F. sowie mit Beschluss

Nr. 303 vom 15.05.2025 auf der Grundlage der in den Kollektivverträgen vorgesehenen Kriterien festgelegt.

Die Führungskräfte werden jährlich von der Evaluierungseinheit auf der Grundlage des Grades der Erreichung der zugewiesenen Leistungen und Ziele bewertet. Die Methode für die Bewertung der Qualität der individuellen Leistungen der Führungskräfte und für die Berechnung des Ergebnisgehaltes 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
- Organisations- und Verwaltungsfähigkeiten
- 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 die Führungskraft 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.

Das Ergebnis von Teil A entspricht 30% der Gesamtpunktezahl und das Ergebnis von Teil B entspricht 70% der Gesamtpunktezahl.

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

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 Gemeindegemeinde 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/ihre Arbeitstätigkeit überwiegend in Präsenz ausübt.

Am 03.03.2025 hat der Stadtrat die Möglichkeit bestätigt, unter den oben genannten Bedingungen und in Absprache mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten individuelle Vereinbarungen zum Smart Working mit einer Laufzeit bis zum 30.04.2026 abzuschließen.

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 Kollektivverträgen im entsprechenden Bereich unterliegt, noch die wirtschaftliche Behandlung, auf die der/die Bedienstete Anspruch hat.

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

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

3.2.6 Arbeitsstätten

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

An den Arbeitstagen im Smart Working nutzen die Bediensteten vorrangig private, geschlossene Räume. Etwaige Arbeitsunfälle sind unverzüglich der

zuständigen Abteilung zu melden, damit die erforderlichen Meldungen vorgenommen werden können.

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

3.2.7 Technische Ausstattung

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

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

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

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

3.3. Unterabschnitt Dreijahresplan für den Personalbedarf

3.3.1 Planung des Personalbedarfs für den Dreijahreszeitraum 2026-2028

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 2026-2028 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 aususchreibenden Stellen
Apotheker/in	9	4
Architekt/in	9	1
Technische/r Funktionär/in	8	2
Systemanalytiker/in	8	1
Funktionär/in der Verwaltung	8	9
Journalist/in	7ter	1
Bibliothekar/in mit Diplom	7	2
Geometer/in mit Berufsbefähigung	7	2
EDV Programmierer/in	6	1
Technische/r Assistent/in – Geometer/in	6	1
Sekretär/in des Bestattungsdienstes	6	1
Zustellbeamter/in mit Beamtenfunktion	5	2
Spezialisierte/r Arbeiter/in Magazinär/in	4	1
Spezialisierte/r Arbeiter/in Gärtner/in	4	4
Koch/Köchin	4	1
Friedhofswärter/in	4	1
Fahrer/in für Totentransporte	4	1
Spezialisierte/r Arbeiter/in im Bereich Krematorium	4	1
Hilfskoch/Hilfsköchin	3	4

Tabelle 12: Wettbewerbsrangordnungen mit Gültigkeit zum 31.12.2025

Berufsbild	Funktions-ebene	vorbehalten (I/D/L)	Verfall der Rangordnung
Bibliothekar/in mit Diplom	7	3/1/0	18/05/2026
Spezialisierte/r Arbeiter/in <u>Magazinär/in</u>	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
Verwaltungsassistent/in	6	5/1/0	26/05/2028
Verwaltungsassistent/in	6	4/0/0	19/10/2028
Hochspezialisierte/r Arbeiter/in im Bereich Krematorium	5	1/0/0	03/12/2028
Heimgehilfe/in	3	1/0/0	22/12/2028
Koch/Köchin	4	1/1/0	22/12/2028

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. Numerische 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 86 Personen in den Ruhestand treten, die sich wie folgt verteilen:

29 im Jahr 2026

26 im Jahr 2027

31 im Jahr 2028

Im Jahr 2025 haben sich 2 Angestellte für eine vorzeitige Pensionierung entschieden, indem sie die Möglichkeit der „Ape Sociale“ in Anspruch genommen haben, 2 Angestellte haben die Voraussetzungen für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand erfüllt und 1 Person ist mit „Quote 103“ in Rente gegangen.

TABELLE 13: Dienstaustritte, Szenarien 2026-2028

Funktionsebene	2026	2027	2028	Gesamt
Führungskräfte	1	1	3	5
9	0	0	1	1
8	0	1	1	2
7	1	0	0	1
6	4	5	3	12
5	14	7	6	27
4	6	4	8	18
3	0	0	2	2
2	3	8	7	18

TABELLE 14: Neuaufnahmen und Dienstaustritte 2020- 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Neuaufnahmen	116	137	173	166	153	132
Dienstaustritte	94	128	118	107	102	98

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 2025-2030 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., dem neuen Abkommen zwischen Staat-Regionen und der Autonomen Provinzen von Trient und Bozen vom 17.04.2025 Akt Nr. 59/CSR, das am 25.05.2025 in Kraft getreten ist und das spätestens 12 Monate nach seinem Inkrafttreten angewandt werden muss, dem Gesetz Nr. 251 vom 20.10.2021, mit welchem verschiedene Änderungen am Einheitstext über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingeführt und die Ernennungsmodalitäten und die Pflichten der verantwortlichen Person neu festgelegt wurden. Dies bedeutete einen Mehraufwand bei der Abwicklung der Tätigkeiten zur Bestimmung, Planung und Organisation der Kurse, 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 (Arbeitnehmersvertreter) 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.
- Schulung und Fortbildung des einzigen Projektverantwortlichen - EPV - im Rahmen der Verfahren zur Beschaffung von Gütern, Dienstleistungen und öff. Arbeiten: zu diesem Zweck sieht der Kodex für öffentliche Aufträge gemäß GvD Nr. 36 vom 31.03.2023 i.g.F. ein spezifischer Aus- und Weiterbildungsplan zu diesem Thema vor, 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, gemäß dem GvD Nr. 138/2024 zur Umsetzung der Europäischen Richtlinie 2555/2022 (NIS2), in Kraft seit dem 16. Oktober 2024, und dem Gesetz Nr. 90/2024 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, erfordern und die, wenn auch auf diversifizierter Ebene, Kenntnisse über die Technologie und die zu ergreifenden spezifischen Maßnahmen sowie über das Verhalten zur Vermeidung von schwerwiegenden IT-Störungen mit Auswirkungen auf die Verwaltungstätigkeit (Unterbrechungen oder Fehlfunktionen von digitalen und IT-Diensten, betrügerischer Zugriff Dritter auf das Informationssystem, Verlust oder Nichtverfügbarkeit von Daten usw.) voraussetzt.
- Transparenz und Korruptionsprävention, 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, geändert durch das GvD Nr. 97/2016 – das sogenannte Madia-Dekret), 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 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.
- 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.).

Wie auch vom Art. 17 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für die Führungskräfte des 24.08.2023 für den Dreijahreszeitraum 2020-2022 vorgesehen ist, werden in den kommenden Jahren Fortbildungskurse für

Führungskräfte organisiert, die verpflichtet sind, die für ihre Funktion jährlich vorgesehenen Fortbildungspflichten zu erfüllen, unter Berücksichtigung ihrer beruflichen und leitenden Kompetenzen und des Ministerialdekrets vom 28.09.2022 über die „Leitlinien für den Zugang zur öffentlichen Verwaltung“, das ein Kompetenzmodell für Führungskräfte der italienischen öffentlichen Verwaltung mit 15 verschiedenen Kompetenzen in 5 Bereichen vorsieht.

Es werden weitere 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 Europäischer Sozialfonds Plus (ESF+) und zu deren Betreuung und Unterstützung 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.

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 oft noch in Präsenz abgehalten finden die Kurse, auch wenn zunehmend versucht wird, ihre Online-Teilnahme zu fördern.

Ein besonderes Augenmerk gilt den neu eingestellten oder versetzten Bediensteten; es ist ein Einführungsprogramms vorgesehen, das ständig weiterentwickelt wird.

Eine cloudbasierte IT-Plattform ist ab 2023 verfügbar, 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.

Es wird weiterhin auf die vom Gemeindeverband angebotenen Kurse, die in Gutscheinabonnements für Kurse enthaltenen Bildungsangebote, die von verschiedenen Wirtschaftsakteuren erworben wurden, sowie die verschiedenen kostenlosen Bildungsinitiativen, darunter das Ministerialprojekt „Syllabus“, hingewiesen, die auch vom PNRR finanziert werden und sich hinsichtlich ihrer Inhalte immer größerer Beliebtheit erfreuen und immer vielfältiger werden.

Das Amt für Organisation und Weiterbildung der Stadtgemeinde Bozen organisiert die Fortbildungsmaßnahmen nach Kriterien und Verfahren, die einer gewerkschaftlichen Vereinbarung unterliegen und genehmigt werden, die 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, über Informatikprogramme der digitalisierten Verfahren, 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.

Einer der wichtigsten 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 2025 war das Fortbildungsangebot beachtlich: Es gingen 1061 Kursanfragen ein, zusätzlich zu denen über die Sicherheit am Arbeitsplatz; 336 Kurse wurden für insgesamt 463 Auflagen organisiert, mit insgesamt 3040 Teilnehmenden und 13501 Fortbildungsstunden. Dieser Trend soll auch 2026 beibehalten werden, indem die Zahl der an der Fortbildung teilnehmenden Bediensteten und die Zahl der individuellen Kursstunden erhöht wird. Im Bereich der IT-Sicherheit gab es 876 Teilnehmer und im Bereich des öffentlichen Auftragswesens 338 Teilnehmer.

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 Aufwertung der Unterschiede der Geschlechter für die Vorbeugung 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, auch im Hinblick auf praktische Aspekte (Essensgutscheine, Arbeitszeiten, Dienstvorschriften, Beziehungen zum/zur direkten Vorgesetzten usw.).

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.