



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

PARTNER DER WIRTSCHAFT

AL SERVIZIO DELL'ECONOMIA

DREIJÄHRIGER PERSONALBEDARFS- PLAN

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

2019 - 2021

Anlage an die Verfügung
Nr. 007 vom 19.02.2019

Allegato alla disposizione
dd. 19.02.2019, n. 007

Dreijähriger Personalbedarfsplan der Handelskammer Bozen

I. Die Dreijahresplanung 2019 – 2021

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

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

Auch wenn die Ordnungsbefugnis der Handelskammer der Autonomen Region Trentino – Südtirol obliegt und diese keine Verpflichtung vorgesehen hat, einen Personalbedarfsplan zu erstellen, hat man das vorliegende Dokument trotzdem erarbeitet, um eine effizientere Steuerung der Personalpolitik der Körperschaft zu ermöglichen.

Der Stellenplan der Handelskammer Bozen wurde mit Beschluss des Kammerrates vom 27.04.2018, Nr. 5, von 160 Einheiten auf 150 Einheiten reduziert.

Diesbezüglich wird darauf hingewiesen, dass die Anzahl der zurzeit besetzten Posten und die Organisation der Verwaltungs- und Entscheidungsabläufe innerhalb der Struktur der Kammer in Einklang mit der Gesamtzahl der Planstellen laut Vorgaben des Beschlusses des Kammerrates Nr. 5 vom 27.04.2018 stehen und dementsprechend dass kein auch nur temporärer Überschuss an Personal in den diversen Funktionsbereichen bzw. unter den Führungskräften, festgestellt wurde.

Im Geschäftsjahr 2018 wurden gemäß Gesetz Nr. 68 vom 12. März 1999 zwei Mitarbeiter mit einer Behinderung eingestellt (unbefristet mit einer Arbeitswoche von 24 Stunden, Berufs- und Besoldungsklasse B1).

Die Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung in der Handelskammer Bozen betrug Ende 2018 insgesamt 7 Einheiten, davon 2 in Vollzeit, 2 in Teilzeit zu 30 Stunden und 3 in Teilzeit zu 24 Stunden.

Zum Stichtag 01.01.2019 leisten einige Mitarbeiter mit befristetem Vertrag Dienst bei der Körperschaft, welche nicht im Anhang A dieses Dokumentes angeführt wurden:

- 1 Mitarbeiter/in der Berufs- und Besoldungsklasse C1 für das Handelsregister;
- 3 Mitarbeiter/innen der Berufs- und Besoldungsklasse B3, davon 2 für den Bereich Umwelt- und Wettbewerbsschutz und 1 für den Bereich Buchhaltung, Haushalt und Finanzen;

- 1 Mitarbeiter/in der Berufs- und Besoldungsklasse A1 für den Bereich Vermögen, Ökonomat und Verträge.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass das sogenannte "Würde-Dekret" (Gesetzesdekret Nr. 87 vom 12. Juli 2018) einige Änderungen an der Regelung von befristeten Arbeitsverträgen vorgenommen hat, aber Artikel 1 Absatz 3 der vorgenannten Rechtsvorschrift besagt, dass die darin enthaltenen Bestimmungen nicht für Verträge gelten, die von öffentlichen Verwaltungen (einschließlich Handelskammern) abgeschlossen werden, für die weiterhin die Bestimmungen des Gesetzesdekretes Nr. 81 vom 15. Juni 2015 gelten.

II. Planstellen des Personals der Handelskammer und Personalbedarfsplanung

Die Planstellen des Personals wurden, wie bereits erwähnt, mittels des Beschlusses Nr. 5 des Kammerrates vom 27.04.2018 festgelegt.

Auch wenn die Körperschaft über viele Planstellen im Verhältnis zur Gesamtzahl der besetzten Plätze verfügt, wird es nicht als angemessen erachtet, diese im Hinblick auf jene Aktivitäten, die in naher Zukunft von der Autonomen Provinz Bozen an die Handelskammer delegiert werden, zu reduzieren.

Es wird notwendig sein:

- die Abteilung für Umwelt- und Wettbewerbsschutz mit einem Fachmann (Geometer oder Ingenieur) zu stärken;
- eine Schulberatung (Talent Center) einzurichten und diese mit neuen Fachleuten zu besetzen;
- dem Amt „WIFI-Weiterbildung“ weitere Mitarbeiter/innen zur Verfügung zu stellen, um die Kurse zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung zu organisieren.

Die Situation des Personals am 31.12.2018, unterteilt in den diversen Sprachgruppen, wird in der folgenden Tabelle dargestellt.

PLANSTELLEN INSGESAMT (ZUM 31.12.2018)		DEUTSCHE SPRACHGRUPPE			ITALIENISCHE SPRACHGRUPPE			LADINISCHE SPRACHGRUPPE		
FUNKTIONSBEREICH (BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSEN)	PLANSTELLEN laut Beschluss vom KR Nr. 5 vom 27.04.2018	PLAN- STELLEN	BESETZE STELLEN	FREIE STELLEN	PLAN- STELLEN	BESETZE STELLEN	FREIE STELLEN	PLAN- STELLEN	BESETZE STELLEN	FREIE STELLEN
FÜHRUNGSKRÄFTE	4	3	2	1	1	1	0	0	0	0
FUNKTIONSBEREICH C	53	37	25	12	14	11	3	2	0	2
FUNKTIONSBEREICH B	82	57	52	5	21	19	2	4	1	3
davon 52 B3 (B4-B4S) davon 30 B1 (B2-B2S)										
FUNKTIONSBEREICH A	11	8	7	1	3	1	2	0	0	0
INSGESAMT	150	105	86	19	39	32	7	6	1	5

Im Jahre 2019 ist die Aufnahme von 4 Mitarbeiter/innen mit unbefristetem Vertrag vorgesehen; zwei davon mit der Einstufung in die Berufs- und Besoldungsklasse C1 für die Ämter „Personalverwaltung“ und „Innovation und Unternehmensentwicklung“ und zwei weitere Mitarbeiter/innen der Berufs- und Besoldungsklassen B1 und B3 in den Ämtern „Handwerk“ und „Innovation und Unternehmensentwicklung“ um zwei derzeitige Bedienstete zu ersetzen, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres beenden und in den Ruhestand versetzt werden.

Für die Jahre 2020 und 2021 ist die Ersetzung des ausscheidenden Personals vorgesehen und nur für das Geschäftsjahr 2020 ist für das Büro "Vermögen, Wirtschaft und Verträge" eine Einstellung in der Berufs- und Besoldungsklasse C1 geplant.

Personalbedarfsplan 2019 – 2020 – 2021

Der besagte Personalbedarfsplan wird im Anhang A (Teil 1 und 2) des Dokumentes in detaillierter Weise erläutert.

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

Der Generalsekretär
Dr. Alfred Aberer

<u>ANHANG A</u> <u>Teil 1</u> <u>Personalbedarfsplan</u> <u>2019 - 2021</u>	Vorherige Situation				Personalbedarf 2019 - 2021				
	31.12.2017	+	-	31.12.2018	2019			2020	2021
					+	-	31.12	31.12	31.12
Führungskräfte	3	0	0	3	0	0	3	3	3
Funktionsbereich C	39	0	3	36	2	0	38	39	39
Funktionsbereich B									
davon B3 (B4-B4S)	43	2	1	44	0	0	44	44	44
davon B1 (B2 – B2S)	27	2	1	28	2	2	28	28	28
Funktionsbereich A	8	0	0	8	0	0	8	8	8
Personalbedarf insgesamt	120	4	5	119	4	2	121	122	122

<u>ANHANG A</u> <u>Teil 2</u> <u>Personalbedarfsplan</u> <u>2019 - 2021</u>	Deutsche Sprachgruppe			Italienische Sprachgruppe			Ladinische Sprachgruppe		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Führungskräfte	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Funktionsbereich C	27	28	28	11	11	11	0	0	0
Funktionsbereich B									
davon B3 (B4-B4S)	35	35	35	8	8	8	1	1	1
davon B1 (B2 – B2S)	17	17	17	11	11	11	0	0	0
Funktionsbereich A	7	7	7	1	1	1	0	0	0
Personalbedarf insgesamt	88	89	89	32	32	32	1	1	1

Programma triennale del fabbisogno del personale

I. La programmazione triennale 2019 – 2021

La programmazione triennale del fabbisogno del personale è prevista dall'art. 39, commi 1 e 19, della legge n. 449/1997 (legge Finanziaria 1998) e successive modifiche, e dal d.lgs. n. 165/2001 e rappresenta uno strumento fondamentale di programmazione e gestione dell'ente in ottica presente e futura.

Il d.lgs. n. 165/2001 e il d.lgs. n. 150/2009 hanno sottolineato l'importanza della programmazione triennale e ne hanno delimitato i confini, chiarendo al tempo stesso diversi aspetti fondamentali, tra i quali è utile citare i compiti istituzionali conferiti in tal senso ai dirigenti e la necessità di informare le organizzazioni sindacali relativamente alle disposizioni sull'organizzazione degli uffici o di pianificare delle consultazioni, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro.

Ancorché la potestà ordinamentale in materia di Camere di commercio spetta alla Regione autonoma Trentino – Alto Adige e questa non ha introdotto l'obbligo di redigere un programma relativo al fabbisogno del personale, si è ritenuto opportuno predisporre il presente documento al fine di pianificare le politiche del personale dell'ente.

La dotazione organica della Camera di commercio di Bolzano è stata rideterminata con deliberazione del Consiglio dd. 27.04.2018, n. 5, portandola da n. 160 unità a n. 150 unità.

A tal proposito, si evidenzia che l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali nel contesto della struttura camerale risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva, così come contenuta nella deliberazione del Consiglio dd. 27.04.2018, n. 5, senza che possano rilevarsi situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale.

Nel corso dell'esercizio 2018, si è provveduto ad assumere n. 2 collaboratori disabili (a tempo indeterminato con orario di lavoro pari a 24 ore settimanali, posizione economico-professionale B1) ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Alla fine dell'esercizio 2018 il numero dei dipendenti disabili in servizio presso la Camera di commercio di Bolzano ammonta a n. 7 unità di cui n. 2 a tempo pieno, n. 2 part-time di 30 ore e n. 3 part-time di 24 ore.

Alla data dell'01.01.2019 risultano in servizio presso l'Ente alcuni dipendenti a tempo determinato, non compresi nel conteggio dell'allegato A) del presente documento, come di seguito specificato:

- n. 1 unità di personale nella posizione economico professionale C1 per il Registro Imprese;
- n. 3 unità di personale nella posizione economico professionale B3 di cui n. 2 dipendenti per l'ufficio Tutela dell'ambiente e della concorrenza e n. 1 dipendente per l'ufficio Contabilità, bilancio e finanze;
- n. 1 unità di personale nella posizione economico professionale A1 per l'ufficio Patrimonio, economato e contratti.

Si precisa, inoltre, che il cosiddetto "Decreto dignità" (Decreto legge dd. 12.07.2018, n. 87) ha apportato alcune modifiche alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato ma il comma 3 dell'articolo 1 della citata

disposizione legislativa ha specificato che le disposizioni ivi contenute non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni (tra le quali anche le Camere di commercio), ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni previste dal Decreto legislativo dd. 15.06.2015, n. 81.

II. Dotazione organica del personale camerale e piano occupazionale

La dotazione organica della Camera di commercio di Bolzano è stata rideterminata, come accennato, con la deliberazione del Consiglio camerale dd. 27.04.2018, n. 5.

Ancorché la dotazione organica risulti molto capiente rispetto alla somma dei posti occupati si ritiene non opportuno ridurla in vista delle prossime attività che verranno delegate dalla Provincia autonoma di Bolzano.

Sarà necessario, infatti:

- potenziare il reparto Tutela dell'ambiente e della concorrenza con una professionalità di natura tecnica (geometra od ingegnere);
- prevedere la gestione di una consulenza scolastica (Talent Center) attraverso nuove figure professionali;
- organizzare dei corsi di preparazione all'esame di Maestro professionale, assicurando nuovi collaboratori all'ufficio WIFI – Formazione e sviluppo del personale.

La situazione del personale dell'Ente al 31.12.2018, suddivisa per gruppo linguistico di appartenenza, è la seguente:

DOTAZIONE COMPLESSIVA PIANTA ORGANICA AL 31.12.2018		GRUPPO LINGUISTICO TEDESCO			GRUPPO LINGUISTICO ITALIANO			GRUPPO LINGUISTICO LADINO		
QUALIFICA	DOTAZIONE Delib. CC 27.04.2018, n. 5	POSTI PIANTA ORGANICA	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI	POSTI PIANTA ORGANICA	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI	POSTI PIANTA ORGANICA	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
DIRIGENTI	4	3	2	1	1	1	0	0	0	0
AREA FUNZIONALE C	53	37	25	12	14	11	3	2	0	2
AREA FUNZIONALE B	82	57	52	5	21	19	2	4	1	3
di cui 52 B3 (B4-B4S) di cui 30 B1 (B2-B2S)										
AREA FUNZIONALE A	11	8	7	1	3	1	2	0	0	0
TOTALE	150	105	86	19	39	32	7	6	1	5

Per l'anno 2019 si prevedono quattro nuove assunzioni a tempo indeterminato di cui 2 nella posizione economico professionale C1 per gli uffici "amministrazione del personale" e "innovazione e sviluppo d'impresa" e 2 nelle posizioni economico professionali B1 e B3 per gli uffici "artigianato" e "innovazione e sviluppo d'impresa" in sostituzione di altrettanti dipendenti che cesseranno il loro servizio nel corso dell'anno. Per quanto riguarda la diminuzione di n. 2 unità, queste si riferiscono ai due dipendenti da collocare a riposo nel corso del corrente esercizio.

Per gli anni 2020 e 2021 sono previste sostituzioni del personale e, solo per l'esercizio 2020, è programmata un'assunzione nella posizione economico professionale C1 per l'ufficio "patrimonio, economato e contratti".

Piano occupazionale 2019 – 2020 – 2021

Il citato piano viene dettagliatamente esposto nell'allegato A (parte 1 e 2) del seguente documento.

Del presente atto è stata fornita informazione alle Organizzazioni sindacali rappresentative del personale camerale ed il medesimo è stato anche sottoposto all'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

Il Segretario generale
Dr. Alfred Aberer

<u>ALLEGATO A</u> <u>Parte 1</u> <u>Piano occupazionale 2019</u> <u>- 2021</u>	Situazione pregressa				Fabbisogno nel triennio 2019 - 2021				
	31.12.2017	+	-	31.12.2018	2019			2020	2021
					+	-	31.12	31.12	31.12
Qualifica dirigenziale	3	0	0	3	0	0	3	3	3
Area funzionale C	39	0	3	36	2	0	38	39	39
Area funzionale B									
di cui B3 (B4 - B4S)	43	2	1	44	0	0	44	44	44
di cui B1 (B2 - B2S)	27	2	1	28	2	2	28	28	28
Area funzionale A	8	0	0	8	0	0	8	8	8
Dotazione organica complessiva	120	4	5	119	4	2	121	122	122

<u>ALLEGATO A</u> <u>Parte 2</u> <u>Piano</u> <u>occupazionale</u> <u>2019 - 2021</u>	gruppo linguistico tedesco			gruppo linguistico italiano			gruppo linguistico ladino		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Qualifica dirigenziale	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Area funzionale C	27	28	28	11	11	11	0	0	0
Area funzionale B									
di cui B3 (B4 – B4S)	35	35	35	8	8	8	1	1	1
di cui B1 (B2 – B2S)	17	17	17	11	11	11	0	0	0
Area funzionale A	7	7	7	1	1	1	0	0	0
Dotazione organica complessiva	88	89	89	32	32	32	1	1	1

