



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

2017 - 2019



Anlage an die Verfügung  
Nr. 4 vom 22.02.2017

Allegato alla disposizione  
dd. 22.02.2017, n. 4

# Dreijähriger Personalbedarfsplan der Handelskammer Bozen

## I. Die Dreijahresplanung 2017 – 2019

Die dreijährige Personalbedarfsplanung, welche im Art. 39, Paragraph 1, 19 und 20-bis des Haushaltsgesetzes 1998 (Gesetz Nr. 449/1997 und diesbezügliche Änderungen), sowie im gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 vorgesehen ist, stellt eine äußerst relevantes Instrument für die Programmierung und die Verwaltung der Körperschaft für die Gegenwart und für die Zukunft dar.

Mit den gesetzesvertretenden Dekrete Nr. 165/2001 und Nr. 150/2009 wurde sowohl die Bedeutsamkeit der dreijährigen Planung bekräftigt, aber auch dessen Grenzen aufgezeigt: nennenswert sind in diesem Sinne die Zuteilung der diesbezüglichen Zuständigkeiten an die Leitung der Körperschaft und die Unerlässlichkeit der Mitteilungen zu Gunsten der Gewerkschaftsvertretungen für den Erlass von Verfügungen, welche die Organisation der Ämter betreffen bzw. einer gemeinsamen Absprache bezüglich all jener Maßnahmen, welche sich auf das Arbeitsverhältnis des Kammerpersonals beziehen.

Die Einführung eines dreijährigen Personalbedarfsplanes (auch wenn diese nicht vom Regionalgesetz vorgesehen ist), ermöglicht eine effizientere Steuerung der Personalpolitik der Körperschaft.

Der Stellenplan wurde mittels des Beschlusses Nr. 10 des Kammerrates vom 24.11.2014 und im Sinne der diesbezüglichen Anweisungen von Seiten der Landesverwaltung, welche die Durchführung von Maßnahmen zur Reduzierung der Ausgaben der öffentlichen Körperschaften überwacht, eingeführt und sieht 160 Arbeitsposten vor (siehe Tabelle Punkt II).

Man möchte auch darauf hinweisen, dass die Anzahl der zur Zeit besetzten Posten, sowie die diesbezüglichen Planstellen, den Vorgaben des Beschlusses des Kammerrates Nr. 10 vom 24.11.2014 entsprechen und dass kein (auch nur temporärer) Überschuss an Personal in den diversen Funktionsbereichen bzw. unter den Führungskräften, festgestellt wurde. Man bedenke außerdem, dass:

- diverse Arbeitsposten (welche laut der aktuell gültigen Planstellen vorgesehen wären) aufgrund der per Gesetz eingeführten Einstellungsstopps, nie besetzt wurden.
- diverse Arbeitsposten im Sinne der Stabilitätspakten, welche mit der Landesverwaltung unterzeichnet wurden und in Rahmen der Reorganisation der Körperschaft, schrittweise abgebaut worden sind.

Zum aktuellen Zeitpunkt müssen keine weiteren Arbeitsstellen im Sinne des Art. 3 des Gesetzes Nr. 68/1999 vergeben werden, da diese bereits alle vergeben wurden. Das Ressort für die öffentliche Funktion hat letztthin die Relevanz der raschen Umsetzung der besagten Bestimmungen unterstrichen, mit dem Ziel, eventuelle Versuche, die Bestimmungen zu umgehen, vorzubeugen.

In Folge der Versetzung in den Ruhestand eines Bediensteten wegen absoluter und dauerhafter Arbeitsunfähigkeit wurde im Laufe des Jahres 2016 ein Einstellungsprogramm der Autonomen Provinz Bozen zur schrittweise Erfüllung der vorgesehenen Quote unterzeichnet und eine Mitarbeiterin im Sinne der besagten Gesetzesbestimmungen eingestellt.

Zum aktuellen Zeitpunkt sind 7 Mitarbeiter/innen, welche eine Behinderung aufweisen, bei der Handelskammer Bozen eingestellt (4 Mitarbeiter/innen in Vollzeit, 2 Mitarbeiter/innen in Teilzeit mit einem Stundenplan von 30 Stunden pro Woche und 1 Mitarbeiter/in in Teilzeit mit einem Stundenplan von 24 Stunden pro Woche).

Im Laufe des Jahres 2016 sind folgende Mitarbeiter mit befristetem Vertrag, welche nicht im Anhang A dieses Dokumentes angeführt wurden, aufgenommen worden:

- ) 2 Mitarbeiter/innen der Berufs- und Besoldungsklasse C1 für die Bereiche Umwelt und Handelsregister (Mutterschaftersatz);
- ) 4 Mitarbeiter/innen der Berufs- und Besoldungsklasse B3 für den Bereich Umwelt.

## II. Planstellen des Personals der Handelskammer

Die Planstellen des Personals wurden, wie bereits erwähnt, mittels des Beschlusses Nr. 10 des Kammerrates vom 24.11.2014 wie folgt festgelegt.

	<b>Insgesamt</b>	<b>Dt.</b>	<b>It.</b>	<b>Lad.</b>
<b>Führungskräfte</b>	5	4	1	0
<b>Funktionsbereich C</b>	48	33	13	2
<b>Funktionsbereich B</b>	96	67	25	4
<b>davon B3 (B4-B4S)</b>	55			
<b>davon B1 (B2 – B2S)</b>	41			
<b>Funktionsbereich A</b>	11	8	3	0
<b>Gesamtanzahl der Planstellen</b>	160	112	42	6

### III. Personalbedarfsplanung

Situation des Personals am 31.12.2016 (in Klammer: die Anzahl der nicht besetzten Arbeitsplätze im Verhältnis zu den Planstellen des Personals, unterteilt in den diversen Sprachgruppen)

	<b>Insgesamt</b>	<b>Dt.</b>	<b>It.</b>	<b>Lad.</b>
<b>Führungskräfte</b>	3 (2 unbesetzt)	2 (2 unbesetzt)	1	0
<b>Funktionsbereich C</b>	40 (8 unbesetzt)	27 (6 unbesetzt)	13 (0 unbesetzt)	0 (2 unbesetzt)
<b>Funktionsbereich B</b>	72 (24 unb.)	52 (15 unb.)	19 (6 unb.)	1 (3 unb.)
<b>davon B3 (B4-B4S)</b>	45			
<b>davon B1 (B2 – B2S)</b>	27			
<b>Funktionsbereich A</b>	9 (2 unb.)	8 (0 unb.)	1 (2 unb.)	0 (0 unb.)
<b>Personal (Summe)</b>	124 (36 unb.)	89 (23 unb.)	34 (8 unb.)	1 (5 unb.)

Im Laufe des Geschäftsjahres 2017 wird ein/eine Mitarbeiter/in aufgenommen um eine Mitarbeiterin zu ersetzen, welche in den Ruhestand tritt.

Der Abbau von 2 Personaleinheiten ist auf folgende Gründe zurückzuführen:

- ) Eine Mitarbeiterin tritt im Laufe des Jahres 2017 in den Ruhestand
- ) Ein Mitarbeiter ist nun nicht mehr in der Handelskammer, sondern im Regionalrat tätig.

Im Laufe der Jahre 2018 – 2019 werden ausscheidende Mitarbeiter/innen ersetzt.

### Personalbedarfsplan 2017 – 2018 – 2019

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

Die im Personalbedarfsplan beinhaltenen Neuigkeiten werden umgehend denjenigen Gewerkschaften, welche das Personal der Handelskammer vertreten, mitgeteilt.

Der Generalsekretär  
Dr. Alfred Aberer

<b><u>ANHANG A</u></b>  <b><u>Teil 1</u></b>  <b><u>Personalbedarfsplan</u></b> <b><u>2017 - 2019</u></b>	<b>Vorherige Situation</b>				<b>Personalbedarf 2017 - 2019</b>				
	<b>31.12.2015</b>	<b>+</b>	<b>-</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>2017</b>			<b>2018</b>	<b>2019</b>
					<b>+</b>	<b>-</b>	<b>31.12</b>	<b>31.12</b>	<b>31.12</b>
<b>Führungskräfte</b>	3	0	0	3	0	0	3	3	3
<b>Funktionsbereich C</b>	42	0	2	40	0	0	40	40	40
<b>Funktionsbereich B B3 (B4-B4S)</b>	44	2	1	45	1	2	44	44	44
<b>B1 (B2 - B2S)</b>	27	1	1	27	0	0	27	27	27
<b>Funktionsbereich A</b>	8	1	0	9	0	0	9	9	9
<b>Personalbedarf insgesamt</b>	124	4	4	124	1	2	123	123	123

<b><u>ANHANG A</u></b>  <b><u>Teil 2</u></b>  <b><u>Personalbedarfsplan</u></b> <b><u>2017 - 2019</u></b>	<b>Deutsche Sprachgruppe</b>			<b>Italienische Sprachgruppe</b>			<b>Ladinische Sprachgruppe</b>		
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Qualifica dirigenziale</b>	2	2	2	1	1	1	0	0	0
<b>Area funzionale C</b>	27	27	27	13	13	13	0	0	0
<b>Area funzionale B</b> <b>Di cui B3 (B4-B4S)</b>	34	34	34	9	9	9	1	1	1
<b>Di cui B1 (B2 - B2S)</b>	17	17	17	10	10	10	0	0	0
<b>Area funzionale A</b>	8	8	8	1	1	1	0	0	0
<b>Personalbedarf insgesamt</b>	88	88	88	34	34	34	1	1	1

# Programma triennale del fabbisogno del personale

## I. La programmazione triennale 2017 – 2019

La programmazione triennale del fabbisogno del personale è prevista dall'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, 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 del 24.11.2014 n. 10, per ottemperare ad una esplicita richiesta della Provincia autonoma di Bolzano, titolare delle competenze inerenti il contenimento della spesa pubblica, e prevede 160 posti suddivisi per aree funzionali e posizioni economico professionali, come risulta dal prospetto al punto II.

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 del 24.11.2014 n. 10, 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. Si tenga altresì conto che:

- la dotazione, come sopra determinata, presenta pregresse vacanze organiche mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni;
- l'ente ha provveduto negli ultimi anni, alla graduale riduzione del numero delle posizioni occupate, ai sensi dei patti di stabilità sottoscritti con la Provincia Autonoma di Bolzano ed in un'ottica di riorganizzazione della struttura.

Attualmente non risultano scoperte posizioni relative alla quota d'obbligo di cui all'art. 3 della legge 68/99. A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica, nel fornire alcuni

chiarimenti, ha comunicato che l'obbligo di copertura di tale quota deve essere considerato assolutamente prioritario nella programmazione delle assunzioni al fine di poter assolvere ad esso nel più breve tempo possibile con soluzioni che garantiscano l'assenza di forme elusive del prescritto obbligo.

A seguito del collocamento a riposo di un dipendente camerale per assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa, nel corso del 2016 si è provveduto a sottoscrivere un programma d'assunzione per la copertura graduale della copertura d'obbligo con la Provincia autonoma di Bolzano che ha permesso all'Ente camerale di assumere una nuova dipendente e di adempiere, pertanto, all'obbligo previsto dalla più sopra citata legge.

Attualmente il numero delle persone disabili in servizio presso la Camera di commercio ammonta a n. 7 unità di cui n. 4 a tempo pieno, n. 2 part-time di 30 ore e n. 1 part-time di 24 ore.

Nel corso dell'anno 2016 sono stati assunti alcuni dipendenti a tempo determinato, non compresi nel conteggio dell'allegato A) del presente documento, come di seguito specificato:

- ) assunzione di n. 2 unità di personale nella posizione economico professionale C1 per l'ufficio Ambiente e per il Registro Imprese (sostituzione di una collaboratrice in congedo di maternità);
- ) assunzione di n. 4 unità di personale nella posizione economico professionale B3 per l'ufficio Ambiente.

## II. Dotazione organica del personale camerale

La dotazione organica della Camera di commercio di Bolzano è stata rideterminata, come accennato, con la deliberazione del Consiglio del 24.11.2014 n. 10.

	<b>Tot.</b>	<b>Ted.</b>	<b>Ital.</b>	<b>Lad.</b>
<b>Qualifica dirigenziale</b>	5	4	1	0
<b>Area funzionale C</b>	48	33	13	2
<b>Area funzionale B</b>	96	67	25	4
<b>di cui B3 (B4-B4S)</b>	55			
<b>di cui B1 (B2 - B2S)</b>	41			
<b>Area funzionale A</b>	11	8	3	0
<b>Dotazione organica complessiva</b>	160	112	42	6



### III. Piano occupazionale

Situazione del personale al 31.12.2016 (tra parentesi: posti vacanti rispetto alla pianta organica dell'ente suddivisi per gruppo linguistico di appartenenza):

	<b>Tot.</b>	<b>Ted.</b>	<b>Ital.</b>	<b>Lad.</b>
<b>Qualifica dirigenziale</b>	3 (2 vacanti)	2 (2 vacanti)	1	0
<b>Area funzionale C</b>	40 (8 vacanti)	27 (6 vacanti)	13 (0 vacanti)	0 (2 vacanti)
<b>Area funzionale B</b>	72 (24 vac.)	52 (15 vac.)	19 (6 vac.)	1 (3 vac.)
<b>Di cui B3 (B4-B4S)</b>	45			
<b>Di cui B1 (B2 - B2S)</b>	27			
<b>Area funzionale A</b>	9 (2 vac.)	8 (0 vac.)	1 (2 vac.)	0 (0 vac.)
<b>Dipendenti CCIAA in ruolo</b>	124 (36 vac.)	89 (23 vac.)	34 (8 vac.)	1 (5 vac.)

Per l'esercizio 2017 si prevede una nuova assunzione profilo professionale C1 in sostituzione di una dipendente che cesserà il proprio servizio nel corso dell'anno. Per quanto riguarda la diminuzione di n. 2 unità, queste si riferiscono:

- ) ad una dipendente da collocare a riposo nel corso dell'anno 2017
- ) ad un dipendente che è passato dal ruolo camerale a quello del consiglio regionale.

Per gli anni 2018 e 2019 sono previste sostituzioni del personale cessato.

### Piano occupazionale 2017 - 2018 - 2019

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

Del presente atto verrà dato nota nei tempi previsti alle Organizzazioni sindacali rappresentative del personale camerale.

IL SEGRETARIO  
Dr. Alfred Aberer

<b><u>ALLEGATO A</u></b>  <b><u>Parte 1</u></b>  <b><u>Piano occupazionale</u></b> <b><u>2017 - 2019</u></b>	<b>Situazione pregressa</b>				<b>Fabbisogno nel triennio 2017 - 2019</b>				
	<b>31.12.2015</b>	<b>+</b>	<b>-</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>2017</b>			<b>2018</b>	<b>2019</b>
					<b>+</b>	<b>-</b>	<b>31.12</b>	<b>31.12</b>	<b>31.12</b>
<b>Qualifica dirigenziale</b>	3	0	0	3	0	0	3	3	3
<b>Area funzionale C</b>	42	0	2	40	0	0	40	40	40
<b>Area funzionale B di cui B3 (B4-B4S)</b>	44	2	1	45	1	2	44	44	44
<b>di cui B1 (B2 - B2S)</b>	27	1	1	27	0	0	27	27	27
<b>Area funzionale A</b>	8	1	0	9	0	0	9	9	9
<b>Dotazione organica complessiva</b>	124	4	4	124	1	2	123	123	123

<b><u>ALLEGATO A</u></b>  <b><u>Parte 2</u></b>  <b><u>Piano</u></b> <b><u>occupazionale</u></b> <b><u>2017 - 2019</u></b>	<b>di cui del gruppo linguistico ted.</b>			<b>di cui del gruppo linguistico ital.</b>			<b>di cui del gruppo linguistico lad.</b>		
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Qualifica dirigenziale</b>	2	2	2	1	1	1	0	0	0
<b>Area funzionale C</b>	27	27	27	13	13	13	0	0	0
<b>Area funzionale B</b> <b>di cui B3 (B4-B4S)</b>	34	34	34	9	9	9	1	1	1
<b>di cui B1 (B2 - B2S)</b>	17	17	17	10	10	10	0	0	0
<b>Area funzionale A</b>	8	8	8	1	1	1	0	0	0
<b>Dotazione organica complessiva</b>	88	88	88	34	34	34	1	1	1

