



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

2018 – 2020



Anlage an die Verfügung  
Nr. 007 vom 13.03.2018

Allegato alla disposizione  
dd. 13.03.2018, n. 007

# Dreijähriger Personalbedarfsplan der Handelskammer Bozen

## I. Die Dreijahresplanung 2018 – 2020

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 der Handelskammer Bozen 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.
- für das laufende Geschäftsjahr eine schrittweise Reduzierung der Planstellen (auf insgesamt 140 Einheiten) im Sinne des im Art. 4, Absatz 3) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 219 vom 25.11.2016 vorgesehenen Rationalisierungsplanes, welcher die Neudefinition der Planstellen der Handelskammern auf Staatsebene vorsieht,

beschlossen wurde. Die Festlegung der neuen Planstellen (140 Einheiten) der Handelskammer Bozen wurde mit Dekret des Ministeriums für Wirtschaftsförderung vom 08.08.2017 bestätigt.

Im Rahmen der Meldung der eingestellten Invaliden zum 31.12.17 wurde die Nichterfüllung der Pflichtquote im Sinne des Art. 3 des Gesetzes Nr. 68/1999 festgestellt (1 freie Stelle, welche innerhalb 31.12.2018 besetzt wird).

Die Anzahl der Invaliden, betrug Ende 2017 insgesamt 6 Einheiten: 3 in Vollzeit, 2 in Teilzeit (30 Stunden) und eine in Teilzeit (24 Stunden).

Zum 01.01.2018 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 Handelsregister und Kommunikation;
- 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 unbesetzt)	0 (0 unbesetzt)
<b>Funktionsbereich C</b>	39 (9 unbesetzt)	26 (7 unbesetzt)	13 (0 unbesetzt)	0 (2 unbesetzt)
<b>Funktionsbereich B</b>	70 (26 unbesetzt)	51 (16 unbesetzt)	18 (7 unbesetzt)	1 (3 unbesetzt)
davon B3 (B4-B4S)	43			
davon B1 (B2 – B2S)	27			
<b>Funktionsbereich A</b>	8 (3 unbesetzt)	7 (1 unbesetzt)	1 (2 unbesetzt)	0 (0 unbesetzt)
<b>Personal (Summe)</b>	120 (40 unbesetzt)	86 (26 unbesetzt)	33 (9 unbesetzt)	1 (5 unbesetzt)

Für das Geschäftsjahr 2018 wird die Einstellung von 3 Mitarbeiter/innen der Berufs- und Besoldungsklassen C1, B3 und A1 (jeweils ein/e Mitarbeiter/in für die Bereiche EDV und Rechenzentrum, Umwelt- und Wettbewerbsschutz und Vermögen, Ökonomat und Verträge) auf unbestimmter Zeit vorgesehen. Mit zwei der genannten Aufnahmen von Personal werden ausscheidende Mitarbeiter/innen ersetzt. Die Reduzierung von zwei Einheiten ist auf die Versetzung in den Ruhestand von zwei Mitarbeiter/innen zurückzuführen.

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

#### Personalbedarfsplan 2018 – 2019 – 2020

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

Der Inhalt des vorliegenden Dokumentes wurde den 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>2018 - 2020</u></b>	<b>Vorherige Situation</b>				<b>Personalbedarf 2018 - 2020</b>				
	<b>31.12.2016</b>	<b>+</b>	<b>-</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>2018</b>			<b>2019</b>	<b>2020</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>	40	0	1	39	1	1	39	39	39
<b>Funktionsbereich B</b> <b>davon B3 (B4-B4S)</b>	45	0	2	43	1	1	43	43	43
<b>davon B1 (B2 - B2S)</b>	27	0	0	27	0	0	27	27	27
<b>Funktionsbereich A</b>	9	0	1	8	1	0	9	9	9
<b>Personalbedarf insgesamt</b>	124	0	4	120	3	2	121	121	121

<b><u>ANHANG A</u></b>  <b><u>Teil 2</u></b>  <b><u>Personalbedarfsplan</u></b> <b><u>2018 - 2020</u></b>	<b>Deutsche Sprachgruppe</b>			<b>Italienische Sprachgruppe</b>			<b>Ladinische Sprachgruppe</b>		
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Führungskräfte</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Funktionsbereich C</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Funktionsbereich B</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>davon B3 (B4-B4S)</b>	34	34	34	8	8	8	1	1	1
<b>davon B1 (B2 – B2S)</b>	17	17	17	10	10	10	0	0	0
<b>Funktionsbereich A</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Personalbedarf insgesamt</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



# Programma triennale del fabbisogno del personale

## I. La programmazione triennale 2018 – 2020

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;
- nel corso del corrente anno si provvederà a ridurre gradualmente i posti della pianta organica fino a portarla al numero massimo di complessive 140 unità, al fine di

rispettare il piano di razionalizzazione organizzativa fissato dall'articolo 3, comma 3) del decreto legislativo dd. 25.11.2016, n. 219 che prevede, tra l'altro, la ridefinizione delle dotazioni organiche delle Camere di commercio di tutto il territorio nazionale. Il totale dei posti nella pianta organica della Camera di commercio Bolzano pari a 140 unità è stato confermato anche dal Ministro dello Sviluppo economico con proprio decreto dd. 8.08.2017.

Alla fine dell'esercizio 2017, sulla base della denuncia alla Provincia autonoma di Bolzano del personale dipendente invalido assunto presso l'Ente, è risultata una scoperta, relativa alla quota d'obbligo di cui all'art. 3 della legge 68/99, che verrà regolarizzata entro il 31.12.2018.

Alla fine dell'esercizio 2017 il numero delle persone invalide in servizio presso la Camera di commercio ammonta a n. 6 unità di cui n. 3 a tempo pieno, n. 2 part-time di 30 ore e n. 1 part-time di 24 ore.

Alla data dell'01.01.2018 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. 2 unità di personale nella posizione economico professionale C1 per il Registro Imprese e per la Comunicazione;
- 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 31.12.2017 (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 vacanti)	0 (0 vacanti)
<b>Area funzionale C</b>	39 (9 vacanti)	26 (7 vacanti)	13 (0 vacanti)	0 (2 vacanti)
<b>Area funzionale B</b>	70 (26 vacanti)	51 (16 vacanti)	18 (7 vacanti)	1 (3 vacanti)
<b>di cui B3 (B4-B4S)</b>	43			
<b>di cui B1 (B2 - B2S)</b>	27			
<b>Area funzionale A</b>	8 (3 vacanti)	7 (1 vacanti)	1 (2 vacanti)	0 (0 vacanti)
<b>Dipendenti CCIAA in ruolo</b>	120 (40 vacanti)	86 (26 vacanti)	33 (9 vacanti)	1 (5 vacanti)

Per l'anno 2018 si prevedono tre nuove assunzioni a tempo indeterminato per i profili professionali C1, B3 e A1 (rispettivamente per il CED camerale, l'ufficio Tutela dell'ambiente e della concorrenza e l'ufficio patrimonio, economato e contratti) di cui due 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 2019 e 2020 sono previste sostituzioni del personale cessato.

#### Piano occupazionale 2018 – 2019 – 2020

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.

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>2018 - 2020</u></b>	<b>Situazione pregressa</b>				<b>Fabbisogno nel triennio 2018 - 2020</b>				
	<b>31.12.2016</b>	<b>+</b>	<b>-</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>2018</b>			<b>2019</b>	<b>2020</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
<b>Area funzionale C</b>	40	0	1	39	1	1	39	39	39
<b>Area funzionale B di cui B3 (B4-B4S)</b>	45	0	2	43	1	1	43	43	43
<b>di cui B1 (B2 - B2S)</b>	27	0	0	27	0	0	27	27	27
<b>Area funzionale A</b>	9	0	1	8	1	0	9	9	9
<b>Dotazione organica complessiva</b>	124	0	4	120	3	2	121	121	121

<b><u>ALLEGATO A</u></b>  <b><u>Parte 2</u></b>  <b><u>Piano</u></b> <b><u>occupazionale</u></b> <b><u>2018 - 2020</u></b>	<b>gruppo linguistico tedesco</b>			<b>gruppo linguistico italiano</b>			<b>gruppo linguistico ladino</b>		
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Qualifica dirigenziale</b>	2	2	2	1	1	1	0	0	0
<b>Area funzionale C</b>	26	26	26	13	13	13	0	0	0
<b>Area funzionale B</b>	51	51	51	18	18	18	1	1	1
<b>di cui B3 (B4-B4S)</b>	34	34	34	8	8	8	1	1	1
<b>di cui B1 (B2 - B2S)</b>	17	17	17	10	10	10	0	0	0
<b>Area funzionale A</b>	7	7	7	2	2	2	0	0	0
<b>Dotazione organica complessiva</b>	86	86	86	34	34	34	1	1	1

