

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

CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA,  
ARTIGIANATO, TURISMO  
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

# **INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO)**

**2026 - 2028**

## INHALTSVERZEICHNIS

Abschnitt I	Identität der Körperschaft	4
	I.1 Mission und wichtigste Tätigkeiten	4
	I.2 Bilanz. Die wirtschaftliche Ressourcen	8
	I.3 Externe Kontextanalyse	9
	I.4 Gesetzlicher Rahmen	9
Abschnitt II	Public value, Performance und Antikorruption	11
	II.1 Public value: die strategischen Ziele	11
	II.2 Performance	22
	a) Operative Ziele	22
	b) Individuelle Ziele	40
	c) Einhaltung der Zahlungsfristen durch jede Führungskraft	41
	d) Ziele zur Förderung der Chancengleichheit und des Gleichgewichts der Geschlechter	41
	II.3 Korruptionsrisiko und Transparenz	46
	a) Einführung: der externe und interne Kontext	47
	b) Der Prozess der Ausarbeitung und Anwendung	48
	c) Risikobereiche: Methodik	48
	d) Risikoanalyse und Bewertung	50
	e) Planung der Umsetzung der Transparenzbestimmungen	55
Abschnitt III	Organisation und Humankapital	57
	III.1 Organisationsstruktur	57
	III.2 Humankapital	58
	III.3 Organisation des agilen Arbeitens	59
	III.4 Dreijähriger Personalbedarfsplan 2026 – 2028	60
	a) Dreijahresplanung 2026 – 2028	60
	b) Planstellen des Personals der Handelskammer	61
	c) Personalbedarfsplanung 2026 – 2027 – 2028	62
	d) Berufliche Aus- und Weiterbildung	62
Abschnitt IV	Überwachung	67
Anlage A	Risikoanalyse und -bewertung	
Anlage 3	Ziele im Transparenzbereich	

## **VORWORT:**

Mit dem Gesetzesdekret Nr. 80/2021, umgewandelt mit dem Gesetz Nr. 113/2021, wurde auf gesamtstaatlicher Ebene der sogenannte integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan eingeführt, welcher die bis dahin vorgesehenen Leistungspläne, den Dreijahresplan zur Vorbeugung der Korruption und der Transparenz, den dreijährigen Personalbedarfsplan, den Plan für agiles Arbeiten und den dreijährigen Aktionsplan ersetzt, die jährlich bis zum 31. Jänner genehmigt werden müssen.

Das Regionalgesetz Nr. 7/2021 hat die nationalen Bestimmungen übernommen, die auch für die Handelskammer Bozen Anwendung finden.

Mit Dekret des Präsidenten des Ministerrates Nr. 132 vom 30. Juni 2022 ist der Inhalt des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans definiert worden.

Der vorliegende integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan betreffend die Jahre 2026 – 2027 – 2028 ist unter folgendem Link verfügbar:

<https://www.camcom.bz.it/de/transparente-verwaltung/allgemeine-bestimmungen/integrierter-t%C3%A4tigkeits-und-organisationsplan-piao>

Das Dokument wird (ausschließlich in italienischer Sprache) auch auf dem entsprechenden Portal des für die öffentliche Verwaltung zuständigen Ministeriums veröffentlicht ([link](#)).

Der vorliegende Plan 2026-2028 wird auch für den Sonderbetrieb Institut für Wirtschaftsförderung erstellt und angewandt.

# ABSCHNITT I – IDENTITÄT DER KÖRPERSCHAFT

## I.1 Mission und wichtigste Tätigkeiten

Die Handelskammer ist Partner der Südtiroler Wirtschaft. Sie trägt durch ihre Informationstätigkeit zur Stärkung der Wirtschaftsgesinnung im Lande bei. Aufgrund der systematisch durchgeführten Wirtschaftsforschungstätigkeit und der laufenden Erhebung der wichtigsten Struktur- und Konjunkturdaten liefert sie die Grundlagen für eine sachliche wirtschaftspolitische Diskussion und die entsprechenden Entscheidungen.

Die Handelskammer ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts. Ihre Tätigkeit ist in den Grundzügen durch Gesetze geregelt. Alle Unternehmen sind, mit wenigen Ausnahmen, zur Eintragung in das Handelsregister verpflichtet. Die Handelskammer genießt eine weitgehende Verwaltungsautonomie. Sie unterliegt der Aufsicht der Autonomen Provinz Bozen.

Es folgt eine schematische Auflistung der Zuständigkeiten der Handelskammer Bozen:

### Wirtschaftsvertretung

- Partner der Südtiroler Wirtschaft
- Wirtschaftsforschung, Studien, Stellungnahmen
- Förderung einer positiven Wirtschaftsgesinnung
- Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft
- Talentcenter

### Alternative Streitbeilegung

- Schiedsgericht
- Mediation
- ADR-Consumer
- Überschuldungsstelle

### Wirtschaftsförderung

- Wirtschaftsinformation
- Internationalisierung
- Absatzförderung
- Weiterbildung und Bildungsberatung
- Unternehmensgründung
- Unternehmenskooperation
- Unternehmensnachfolge
- Innovationsservice
- Work in Südtirol
- WorldSkills

### Hoheitliche Befugnisse

- Handelsregister
- Berufsverzeichnisse
- Umweltschutz
- Landwirtschaft
- Außenhandelsdokumente
- Wechselproteste
- Eichdienst
- Patente und Marken
- Gewinnspiele
- Etikettierung und Produktsicherheit
- Handelsgebräuche

## Die Übersicht über die Prozesse und Dienste

Die Prozesse der Handelskammern sind auf gesamtstaatlicher Ebene definiert und aufgrund der im Gesetz Nr. 580 vom 29. Dezember 1993 enthaltenen Bestimmungen und der darauffolgenden Änderungen und Ergänzungen in Makro-Funktionen, Makro-Prozesse, Prozesse und Dienste oder Bereiche eingeteilt worden:

Makro Funktion	Thema (Makro-Prozess)	Funktion (Prozess)	Dienst oder Bereich
Leitung der Kammer	A1 Planung, Überwachung und Kontrolle der Körperschaft	A1.1 Performance	Planung und Programmierung Überwachung und Kontrollsysteem Abrechnung Unterstützung des OIV
		A1.2 Compliance	Antikorruption und Transparenz Verpflichtungen im Bereich Sicherheit um Arbeitsplatz und andere gesetzliche Verpflichtungen
		A1.3 Organisation	Organisation der Kammer Personalentwicklung Verwaltung und Entwicklung der IT-Systeme

Makro Funktion	Thema (Makro-Prozess)	Funktion (Prozess)	Dienst oder Bereich
Unterstützende Dienste	A2 Kammerorgane, institutionelle Beziehungen und Beziehungen mit dem Kammersystem	A2.1 Verwaltung und Unterstützung der Organe	Reorganisationsprozesse
			Verwaltung und Unterstützung der Kammerorgane
			Institutionelle Beziehungen mit dem Territorium und Verwaltung der Beteiligungen
			Rechtsbeistand und Rechtschutz
		A2.2 Förderung und Entwicklung der Dienste der Kammer	Scouting von gesamtstaatlichen und EU-Ressourcen
			Förderung der Dienste der Kammer
		A2.3 Dokumentenverwaltung	Protokoll
			Dokumentenverwaltung
		A2.4 Statistische Erhebungen	Statistische Erhebungen für andere Auftraggeber und Verwaltung von Datenbanken
	A3 Kommunikation	A3.1 Kommunikation	Institutionelle Kommunikation und mit Nutzern
Transparenz, Vereinfachung und Schutz	B1 Humanressourcen	B1.1 Verwaltung des Personals	Kommunikation zur Unterstützung der angebotenen Dienstleistungen
			Interne Kommunikation
			Recruitment
	B2 Ankäufe, Vermögen und Gebäudeverwaltung	B2.1 Ankäufe	Rechtliche Behandlung des Personals
		B2.2 Vermögen und Gebäudeverwaltung	Wirtschaftliche Behandlung des Personals
	B3 Bilanz und Finanzen	B3.1 Jahresgebühr	Ankauf von Gütern und Dienstleistungen
		B3.2 Buchhaltung und Finanzen	Vermögen
			Gebäudeverwaltung und Immobilienvermögen
	C1 Vereinfachung und Transparenz	C1.1 Verwaltung des Handelsregisters, der Berufsverzeichnisse und Rollen	Einhebung der Jahresgebühr und Verwaltung von Steuerrollen
			Buchhaltung
			Finanzen
			Bearbeitung von Anträgen der Parteien und Aktualisierung des Handelsregisters, REA, Handwerk usw.
			Befähigungsverfahren
			Qualifizierte Unterstützung der Unternehmen
			Abfragen aus dem Handelsregister und andere Schalterdienste
	C1.2 Verwaltung SUAP und elektronisches Unternehmensfazikel	C1.2 Verwaltung SUAP und elektronisches Unternehmensfazikel	Informations- und Weiterbildungsdienste in Zusammenhang mit dem Handelsregister
			Dienste zur Aufwertung der Daten des Handelsregisters
			Feststellung von Verwaltungsübertretungen HR, REA, HW
	C2 Schutz und Rechtmäßigkeit	C2.1 Schutz der Rechtmäßigkeit	Von Amts wegen durchgeführte Maßnahmen
			SUAP-Dienste für Behörden
			SUAP-Dienste für Unternehmen
			Verwaltung des elektronischen Unternehmensfazikels
			Schalter für Rechtmäßigkeit
			Initiativen zur Unterdrückung unlauterer Konkurrenz
			Information, Beratung und Verbreitung von Instrumenten zur Förderung der Transparenz
			Dienste zur Unterstützung der Bekämpfung der Wirtschafts- und Umweltkriminalität
	C2.2 Schutz des öffentlichen Glaubens und des Verbrauchers und Marktregelung	C2.2 Schutz des öffentlichen Glaubens und des Verbrauchers und Marktregelung	Vorbereitung von Instrumenten zum Schutz der Vertragsgerechtigkeit
			Dienste zur Unterstützung der Konsumenten
			Dienste zur Garantie der korrekten Abwicklung von Gewinnspielen zum Schutz der Verbraucher und des öffentlichen Glaubens
			Beratungsdienste für Etikettierung und Produktkonformität

Makro Funktion	Thema (Makro-Prozess)	Funktion (Prozess)	Dienst oder Bereich
		C2.3 Information, Überwachung u. Kontrollen über die Sicherheit/Konformität von Produkten	Überwachung der Produktsicherheit und Sektoren
		C2.4 Verwaltungsstrafen	Verwaltungsstrafen ex G. Nr. 689/1981
		C2.5 Legale Metrologie	Metrologische Kontroll- und Überwachungstätigkeit Tätigkeiten in Zusammenhang mit den Ermächtigungen technischer Zentren für analoge und digitale Fahrtenschreiber Führung des Verzeichnisses, Zuweisung und Überwachung von Identifikationsmarken für die Kennzeichnung von Edelmetallen
		C2.6 Nationales Verzeichnis der Wechselproteste	Aktualisierung des Verzeichnisses der Wechselproteste auf Antrag Informationsdienste in Bezug auf das Verzeichnis der Wechselproteste Abfrage von Daten aus dem Verzeichnis der Wechselproteste und andere Schalterdienste
		C2.7 Dienste zur Streibeilegung und Krisenbewältigung	Schiedsgericht Mediationsstelle und nationale und internationale Schlüchtigung Überschuldungsstelle Informations- und Schulungsdienste zur Streibeilegung Verhandlungsdienstleistungen zur Bewältigung von Unternehmenskrisen (ex G.D. Nr. 118/2021)
		C2.8 Preis- und Tariferhebungen und Warenbörsen	Verwaltung von Warenbörsen und Verhandlungsräumen Erhebung von Preisen und Tarifen
		C2.9 Verwaltung der Kontrolle von Produkten, Produktionsketten, des Made in Italy und Kontrollstellen	Kontrolle von Produkten der Produktionsketten Made in Italy (Wein-Öl-andere typische Produkte)
		C2.10 Schutz des gewerblichen Eigentums	Unterstützung bei der Einreichung von Anträgen für die Hinterlegung von Marken, Patenten und anderen Titeln für geistiges Eigentum Abfragen aus Registern und andere Schalterdienste Informations- und Schulungsdienste im Bereich des gewerblichen Eigentums Spzialisierte Beratungsdienste im Bereich des gewerblichen Eigentums
Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit	D1 Internationalisierung	D1.1 Informations-Schulungs- und Beratungstätigkeit für den Export	Informationstätigkeit, Marktüberwachung, Schulung und Exportberatung Unterstützung der Unternehmen und follow up der Initiativen im Ausland Spezialisierte Exportberatung
		D1.2 Außenhandels-dokumente	Bescheinigungen für den Export
	D2 Digitalisierung	D2.1 Verwaltung von Digitalisierungs-	Beratende Informationsdienste zur Digitalisierung, Innovation, I4.0 und Digitaler Agenda Beratungsdienste (kollektive Nachfrage)

Makro Funktion	Thema (Makro-Prozess)	Funktion (Prozess)	Dienst oder Bereich
		schalten (Beratungsdienste zur Digitalisierung der Unternehmen)	<p>Förderung der Dienste des Digitalisierungsschalters</p> <p>Individuelle Beratung, Schulung und Weiterbildung im digitalen Bereich (individuelle Nachfrage)</p> <p>Beziehungen mit Kompetenzzentren und anderen nationalen und regionalen Partnerstrukturen</p> <p>Spezialisierte Dienste für die Digitalisierung in Zusammenarbeit mit Sonderbetrieben und anderen Strukturen des Kammersystems</p>
		D2.2 Dienste in Zusammenhang mit der digitalen Agenda	<p>Ausstellung von CNS, digitaler Unterschrit und Erneuerung von Unterschriftenzertifikaten</p> <p>Ausstellung, Erneuerung und Austausch von Tachographenkarten</p> <p>Andere Dienste in Zusammenhang mit der digitalen Agenda</p>
	D3 Tourismus und Kultur	D3.1 Initiativen zur Unterstützung der Sektoren Tourismus und Kultur	<p>Informationsdienste für die Schulung und Förderung im Bereich Tourismus und Kulturgüter</p> <p>Durchführung institutioneller Projekte für die Entwicklung des Tourismus und der Kulturgüter und die Aufwertung der Spitzenproduktion in Hinblick auf die territoriale Vermarktung</p> <p>Organisation und Unterstützung bei der Teilnahme an kulturellen und touristischen Events</p> <p>Spezialisierte Beratungstätigkeit im Bereich Tourismus und Kulturgüter</p>
	D4 Arbeits- und Berufsorientierung	D4.1 Orientierung	<p>Orientierungsinitiativen (kollektive Nachfrage)</p> <p>Individuelle Dienstleistungen bei der Orientierung</p>
	D4.2 Alternanz Schule-Arbeitswelt und Berufsbildung		<p>Verwaltung des Registers Alternanz Schule-Arbeitswelt</p> <p>Individuelle Dienstleistungen zur Förderung der Alternanz Schule-Arbeitswelt und Berufsbildung</p>
	D4.3 Abstimmung Arbeitsangebot und -nachfrage		<p>Unterstützungsinitiativen zur Abstimmung von Arbeitsangebot und -nachfrage (kollektive Nachfrage)</p> <p>Individuelle Unterstützungsdiensste zur Abstimmung von Arbeitsangebot und -nachfrage</p> <p>Initiativen und Dienste für internationale berufliche Mobilität und Arbeitsintegration von Migranten</p>
	D4.4 Zertifizierung von Kompetenzen		<p>Initiativen zur Unterstützung der Zertifizierung der Kompetenzen (kollektive Nachfrage)</p> <p>Individuelle Initiativen zur Unterstützung der Zertifizierung der Kompetenzen</p>
	D5 Umwelt und nachhaltige Entwicklung	D5.1 Initiativen zur Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung	<p>Angebot von Weiterbildungskursen im Bereich Umwelt und nachhaltige Entwicklung</p> <p>Informations- und Orientierungstätigkeiten im Bereich Umwelt und nachhaltige Entwicklung</p> <p>Technische Unterstützung in Umweltangelegenheiten</p>
	D5.2 Verzeichnis der Umweltfachbetriebe		Führung des Verzeichnisses der Umweltfachbetriebe
	D5.3 Meldungen und Verwaltung von Verzeichnissen im Umweltbereich		<p>Meldungen und Verpflichtungen im Umweltbereich</p> <p>Informationsdienste zu Umweltverzeichnissen und MUD</p> <p>Abfragen von Umweltverzeichnissen und MUD</p>
	D6 Unternehmens-entwicklung und Produktqualifizierung	D6.1 Initiativen zur Unterstützung der	<p>Betreuung bei der Entwicklung von Start-Ups</p> <p>Dienste zur Unterstützung der Unternehmensentwicklung</p> <p>Dienste zur Unterstützung der Innovation und des Technologietransfers</p>

Makro Funktion	Thema (Makro-Prozess)	Funktion (Prozess)	Dienst oder Bereich
		Unternehmens-entwicklung	Dienste zur Unterstützung beim Generationswechsel und der Unternehmensnachfolge
		D6.2 Qualifizierung der Unternehmen, der Produktionsketten und der Produktion	Informationsdienste für die Qualifizierung der Unternehmen und der Produktionsketten
			Spezialisierte Weiterbildung und Betreuung zur Unterstützung der Qualifizierung der Unternehmen und der Produktionsketten
		D6.3 Konjunktur-beobachtung	Wirtschaftsinformation zur Unterstützung der Wettbewerbsfähigkeit der KMU
Andere Dienste	F1 Andere Dienste für Unternehmen und das Territorium	F1.1 Aufwertung des Vermögens der Kammer	Verwaltung der Genehmigungen für die Nutzung von Gebäuden, Sälen und Flächen der Kammer
			Bereitstellung von Konferenzdiensten und Veranstaltungsräumen
			Verwaltung von Bibliotheken und Aufwertung des dokumentarischen Erbes der Kammer
		F1.2 Andere Dienste für die Unternehmen unter freien Marktbedingungen	Messdienstleistungen
			Labordienstleistungen
			Andere unter freien Marktbedingungen angebotene Dienstleistungen

## I.2 Bilanz. Die wirtschaftlichen Ressourcen

Die Körperschaft verfügt im laufenden Geschäftsjahr über finanzielle Ressourcen von etwa 26 Millionen, die durch Jahresgebühren, Sekretariatsgebühren, verschiedene Beiträge und Zuschüsse sowie aus Einnahmen aus anderen wirtschaftlichen Tätigkeiten entstehen. Diese Ressourcen werden für die Personalausgaben, den Betrieb der Ämter und die Organe, für die Abschreibungen und Rückstellungen und zu über einem Drittel für die wirtschaftlichen Maßnahmen zu Gunsten der lokalen Unternehmen eingesetzt.

Auf Vorschlag von Unioncamere beteiligt sich die Handelskammer Bozen für den Zeitraum 2026-2028 an den bereits bewährten gesamtstaatlichen Projekten „Der zweifache Übergang: Digitalisierung und Umwelt“, und „Vorbereitung der KMUs auf internationale Märkte“ sowie neu „Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen – Zugang zu neuen Finanzierungsmöglichkeiten“. So wie bereits von 2017 an wird die Tätigkeit wieder über die Einnahmen der Jahresgebühr finanziert, welche somit weiterhin im selben Ausmaß wie 2016 eingehoben werden können. Die Handelskammer wird bei der Abwicklung der Projekte wieder vom Sonderbetrieb Institut für Wirtschaftsförderung unterstützt, wobei diesem die anfallenden Kosten rückerstattet werden. Für das erste Geschäftsjahr des neuen Dreijahreszeitraums sind für alle drei Projekte vielseitige Aktivitäten und Initiativen vorgesehen, während die Gewährung von Beitragszahlungen zu Gunsten der Unternehmen in den darauffolgenden Jahren forciert wird.

Der Voranschlag 2026 ist stark von den neuen Kompetenzen geprägt, welche die Handelskammer in den letzten Jahren übernommen hat. Neben dem Talentcenter betreut die Handelskammer seit dem Jahr 2024 auch die Abwicklung der Organisation der Beteiligung der Südtiroler Delegation an den WorldSkills und EuroSkills: erstere finden im Herbst 2026 in Shanghai statt, wobei die Organisation der Teilnahme eine Herkulesaufgabe ist und auch aufgrund der weiten Wege einen enormen finanziellen Aufwand darstellt. Der operative Teil der Tätigkeit wird wieder mit Hilfe des Sonderbetriebes Institut für Wirtschaftsförderung abgewickelt, welchem die Kosten nach Vorlage der entsprechenden Abrechnung rückerstattet werden.

Im nächsten Dreijahreszeitraum stehen zudem wichtige Investitionen an: die fällige Umgestaltung des Innenhofs sollte realisiert werden, weiters schlagen die Arbeiten an den technischen Anlagen auf dem Dach des Gebäudes in der Südtiroler Straße zu Buche, während am historischen Merkantilgebäude wichtige Sanierungsarbeiten durchgeführt werden müssen.

### Wichtigste Posten der Gewinn- und Verlustrechnung (Jahre 2025-2028)

Posten	Jahr 2025	Jahr 2026	Jahr 2027	Jahr 2028
Jahresgebühr	9.212.000	8.130.000	8.176.000	8.238.000
Sekretariatsgebühren	4.289.350	4.271.350	4.301.650	4.306.000
Beiträge und Zuschüsse	12.367.310	11.025.040	11.316.540	11.016.540
Einnahmen aus Dienstleistungen	2.696.450	2.666.950	2.676.350	2.676.000
Bestandsänderungen	0	0	0	0
<b>Laufende Einnahmen</b>	<b>28.565.110</b>	<b>26.093.340</b>	<b>26.470.540</b>	<b>26.236.540</b>
Personalausgaben	10.731.900	12.047.100	12.047.100	12.047.100
Betriebsausgaben	6.308.910	5.710.440	5.774.140	5.765.140
Wirtschaftliche Maßnahmen	11.173.000	7.314.000	7.094.000	6.869.000
Abschreibungen und Rückstellungen	1.915.000	1.932.000	1.983.000	1.983.000
<b>Laufende Ausgaben</b>	<b>30.128.810</b>	<b>27.003.540</b>	<b>26.898.240</b>	<b>26.664.240</b>
<b>Ergebnis der laufenden Verwaltung</b>	<b>-1.563.700</b>	<b>-910.200</b>	<b>-427.700</b>	<b>-427.700</b>
Ergebnis der Finanzverwaltung	386.400	302.900	305.400	305.400
Ergebnis der außerordentlichen Verwaltung	637.300	607.300	122.300	122.300
Wertberichtigungen Anlagevermögen	0	0	0	0
<b>Gewinn/Verlust</b>	<b>-540.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### I.3 Externe Kontextanalyse

#### Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen

Die Herbstumfrage des Wirtschaftsbarometers zeigt ein Umsatz- und Investitionswachstum, das sich allerdings auf größere Unternehmen beschränkt. Die Einschätzung der Ertragslage ist in rund 90 Prozent der Fälle positiv, auch weil die Betriebskosten heuer eher moderat gewachsen sind. Unternehmerinnen und Unternehmer erwarten für die kommenden Monate keine wesentlichen Veränderungen der Konjunkturlage. Das WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen prognostiziert für 2025 und 2026 ein Wachstum des Südtiroler BIP um jeweils 0,9 Prozent.

Für detailliertere Informationen wird auf das Wirtschaftsbarometer des WIFO vom Herbst 2025 verweisen, das unter folgendem Link zur Verfügung steht: <https://www.wifo.bz.it/de/news/pressemitteilungen/409-geschaeftsklima-in-suedtirol-leicht-positiv.html>

### I.4 Gesetzlicher Rahmen

Die vergangenen Jahre wurden von einer tiefgreifenden Umstrukturierung des italienischen Kammersystems und der diesem zugewiesenen Zuständigkeiten und Aufgaben geprägt. Insbesondere wurde im Rahmen einer nationalen Reform u.a. eine Neuordnung der Funktionen, der territorialen Zuständigkeitsbereiche und der Finanzierung vorgenommen.

G.D. Nr. 90/2014 → es bildet den Ausgangspunkt des Reformprozesses und sieht die Reduzierung des wichtigsten Einnahmepostens der Kammer - der Jahresgebühr - vor, die schrittweise im Dreijahreszeitraum 2015-2017 umgesetzt wurde (-35 % im Jahr 2015, -40 % im Jahr 2016, -50 % ab dem Jahr 2017).

G.v.D. Nr. 219/2016 → das Dekret hat das Gesetz Nr. 580/1993 weitgehend abgeändert und unter anderem folgende Bestimmungen festgelegt: die Verringerung der Gesamtzahl (von ursprünglich 105) auf 60 Handelskammern durch deren Zusammenlegung und die folgliche Neubestimmung der territorialen

Zuständigkeitsbereiche; die Neudefinition der Aufgaben und Funktionen; die Verringerung der Anzahl der Mitglieder der Organe (Räte und Ausschüsse); die Verringerung der Anzahl der regionalen Vereinigungen, der Sonderbetriebe und der kontrollierten Gesellschaften; die Unentgeltlichkeit der Aufträge in den Organen, mit Ausnahme der Kollegien der Rechnungsprüfer und die Begrenzung der wirtschaftlichen Behandlung der Führungsebene; Bestätigung der Senkung der Jahresgebühr; Festlegung der Sekretariatsgebühren und Tarife für obligatorische Dienstleistungen durch das Ministerium für die wirtschaftliche Entwicklung (MISE) im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wirtschaft und Finanzen (MEF) auf der Grundlage von Standardkosten; Festlegung nationaler Standards für die Qualität der Dienstleistungen durch das Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung nach Anhörung von Unioncamere.

M.D. vom 16. Februar 2018 → hierbei handelt es sich um ein Dekret des Ministeriums für die wirtschaftliche Entwicklung (MISE) auf Vorschlag von Unioncamere in Bezug auf die strukturelle und territoriale Rationalisierung der italienischen Handelskammer, die im sogenannten Rationalisierungsplan (G.D. Nr. 219-2016) vorgesehen ist.

M.D. vom 7. März 2019 → mit dem sogenannten „Dienstleistungsdekret“ wurde schließlich der gesamte Tätigkeitsbereich des italienischen Kammersystems neu definiert, wobei die Dienstleistungen, die die Handelskammer auf dem gesamten Staatsgebiet erbringen müssen, und die vorrangigen Interventionsbereiche mit Bezug auf die Wirtschaftsförderung festgelegt wurden.

## ABSCHNITT II – PUBLIC VALUE, PERFORMANCE UND ANTIKORRUPTION

Die Performance bildet die Verbindung zwischen der Mission und den strategischen und operativen Zielen der Handelskammer Bozen und des Sonderbetriebs Institut für Wirtschaftsförderung.

Unter **Missionen** versteht man die wichtigsten, von den Behörden verfolgten Hauptaufgaben, für welche sie die ihnen zugewiesenen Ressourcen (finanzielle Mittel, Arbeitskraft und Arbeitsinstrumente) einsetzen. Die Missionen sind vom Kammersystem infolge der Anpassung an die Vorgaben des G.v.D. Nr. 91/2011 und des M.D. vom 27. März 2013 betreffend die Harmonisierung der Buchhaltungssysteme der öffentlichen Verwaltung wie folgt unter den „Classifications of the functions of government“ definiert worden:

- **Mission 011 „Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmensentwicklung“;**
- **Mission 012 „Marktregelung“;**
- **Mission 016 „Internationaler Handel und Internationalisierung des Produktionssystems“;**
- **Mission 032 „Institutionelle und allgemeine Dienste der öffentlichen Verwaltung“.**

Die **strategischen Ziele** sind die Beschreibungen von Vorhaben, welche die Organisation anstrebt, um ihre strategischen Bereiche kurz-, mittel- und langfristig erfolgreich umzusetzen.

Die **operativen Ziele** hingegen bilden die notwendigen, detaillierten Tätigkeiten und Modalitäten zur Umsetzung der strategischen Programme (Maßnahmen, Initiativen, wirtschaftliche Ressourcen, Humanressourcen).

Wie von Artikel 6, Absatz 2, Buchstabe e) des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021 vorgesehen, berücksichtigen die im vorliegenden Dokument angeführten Ziele auch die **Vereinfachung der Verfahren**. Ein Beispiel dafür bildet das operative Ziel Nr. 11.3, welches die Ausarbeitung einer deutschen Software für die Erstellung und telematische Übermittlung von Meldungen an das Handelsregister vorsieht.

Hinsichtlich der Verwaltung der Tätigkeiten zur Umsetzung einer vollständigen **Barrierefreiheit**, die vom Artikel 6, Absatz 2, Buchstabe f) des genannten Gesetzesdekrets vorgesehen ist, wird unterstrichen, dass das Ziel der Internetseite der Handelskammer darin besteht, Informationen und Dienstleistungen anzubieten, welche von allen genutzt werden können, unabhängig von deren sprachlichen, informatischen oder physischen Fähigkeiten. Für weitere Informationen über die Barrierefreiheit der Internetseite der Handelskammer und die mit der AGID – Agenzia per l’Italia digitale vereinbarten Zielsetzungen wird auf den entsprechenden Abschnitt der Internetseite der Handelskammer verwiesen ([Link](#)). Im Laufe des Jahres 2026 werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Internetseite hauptsächlich bearbeiten, wiederum durch das Amt für Kommunikation geschult, um die laufende Notwendigkeit der Barrierefreiheit zu unterstreichen und die Qualität der zur Verfügung gestellten Informationen zu verbessern.

Im Laufe des Jahres müssen diejenigen Bediensteten, welche den seit 2024 zur Verfügung gestellten Kurs über Barrierefreiheit und Nutzerfreundlichkeit noch nicht besucht haben, die entsprechende Fortbildung abschließen.

### II.1 Public value: die strategischen Ziele

Der Zweck Erhebung der Performance besteht darin, den öffentlichen Verwaltungen zu ermöglichen, die Leistung in Bezug auf die Verwaltung als Ganzes, die Organisationseinheiten oder Verantwortungsbereiche, in die sie unterteilt ist, und die einzelnen Mitarbeiter zu messen und zu bewerten. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Allgemeinheit an den Zielen der Organisation teilhaben zu lassen und Klarheit und Verständlichkeit gegenüber den Beteiligten zu gewährleisten: Unternehmen, Verbände, Institutionen, Verbraucher, Arbeitnehmer, einzelne Bürger und alle relevanten Stakeholder.

Sie dient auch als Instrument, um in den nächsten drei Jahren in Hinblick auf die Erwartungen der Beteiligten und zur Gewährleistung der Transparenz und Rechenschaftspflicht bei der Verfolgung des institutionellen Auftrags die

Verbesserung der von der Organisation und der Struktur angestrebten Ergebnisse zu steuern und zu verwalten.

STRATEGISCHER BEREICH	MISSION	STRATEGISCHE ZIELE	
1. GENERAL-SEKRETARIAT/ADR, LANDWIRTSCHAFT UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG Dr. Alfred Aberer	011	OS1	Moderner Weiterbildungsservice für die Südtiroler Wirtschaft
	011	OS2	Förderung technischer Berufe aller Art, auch durch die Austragung von internationalen Wettkämpfen
	011	OS3	Förderung der Unternehmensentwicklung
	011	OS4	Förderung einer Kultur der alternativen Streitbeilegung in Südtirol
	016	OS5	Internationalisierung
	011	OS6	Duale Transformation - digital & green
	032	OS7	Wirksame institutionelle Kommunikation
2. VERWALTUNGS-DIENSTE Dr. Luca Filippi	012	OS8	Marktregelung und Wettbewerbsschutz
	032	OS9	Personalentwicklung
	032	OS10	Optimierung des Ressourceneinsatzes der Körperschaft
3. MELDEAMT DER KAMMER Dr. Georg Tiefenbrunner	012	OS11	Entbürokratisierung, Vereinfachung und Transparenz
	012	OS12	Verbesserung der Effizienz und Qualität der Prozesse
4. WIRTSCHAFTSFORSCHUNG Dr. Georg Lun	011	OS13	Sensibilisierung für Wirtschaftsthemen, Förderung einer unternehmensnahen Wirtschaftspolitik und Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen
	011	OS14	Monitoring der Südtiroler Wirtschaftsstruktur
	011	OS15	Bildungs- und Berufsorientierung für Südtiroler Jugendliche
	011	OS16	Verbreitung von Wirtschaftsinformationen in den Schulen und Förderung der Zusammenarbeit von Schule und Arbeitswelt

## Strategische Ziele im Detail

### ABTEILUNG GENERALSEKRETARIAT/ADR, LANDWIRTSCHAFT UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG Dr. Alfred Aberer

Strategisches Ziel	OS-1				
Beschreibung	<b>Moderner Weiterbildungsservice für die Südtiroler Wirtschaft</b> Ziel ist es, einen qualitativ hochwertigen Weiterbildungsservice zu bieten, um die Unternehmen bei ihrer Entwicklung zu unterstützen. Der Service des WIFI umfasst die Organisation branchenübergreifender Weiterbildungsveranstaltungen zu relevanten Themen, Bildungsberatung sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung für Weiterbildung, Personalentwicklung und HRM. Ziel aller Maßnahmen ist es, die Handlungskompetenz der Unternehmer/innen, der Führungskräfte und der Mitarbeiter/innen zu steigern, damit sie den ständig neuen Anforderungen gewachsen sind.				
Zuständige Abteilung	Wirtschaftsförderung				
Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist	WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Qualitätsniveau der WIFI - Weiterbildungsveranstaltungen	Verhältnis zwischen der Anzahl der Feedback-Fragebögen über WIFI-Veranstaltungen mit Gesamtbewertung gut, sehr gut und ausgezeichnet und der Gesamtzahl der Feedback-Fragebögen mit einer Gesamtbewertung (Kode 1 - 9)	70%	85%	85%	85%
Anteil an neuen und aktualisierten Veranstaltungen	Verhältnis zwischen der Anzahl an neuen bzw. aktualisierten Veranstaltungen, die vom WIFI organisiert werden, und der Gesamtzahl der vom WIFI organisierten Veranstaltungen	30%	10%	10%	10%

Strategisches Ziel	OS-2				
<b>Beschreibung</b>	<b>Förderung von technischen Berufen jeder Art, auch durch die Austragung von Internationalen Wettkämpfen</b> Der Arbeitsmarkt verlangt immer mehr in den technischen Berufen ausgebildete Jugendliche. Durch internationale Berufswettkämpfe können Jugendliche ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten beweisen und gleichzeitig kann das Image der technischen Berufe bei den Jugendlichen gesteigert werden.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Generalsekretariat				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Generalsekretariat und Amt für die Beziehungen zur Öffentlichkeit				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Förderung von technischen Berufen jeder Art, auch durch die Austragung von Internationalen Wettkämpfen	Förderung von technischen Berufen jeder Art, auch durch die Austragung von Internationalen Wettkämpfen	100%	31.12.	31.12.	31.12.

Strategisches Ziel	OS-3				
<b>Beschreibung</b>	<b>Förderung der Unternehmensentwicklung</b> Als Hauptansprechpartner für die Unterstützung der Entwicklung von Klein- und Kleinstunternehmen in Südtirol bietet der Bereich eine Reihe von Dienstleistungen zur Stärkung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen an. Im Jahr 2023 wurde zudem der neue Dienst "Work in Südtirol" ins Leben gerufen, der Südtiroler Unternehmen dabei unterstützt, (noch) attraktivere Arbeitgeber zu werden, auf dem Markt sichtbar zu bleiben und geeignete Mitarbeiter zu finden und zu halten. In den nächsten Jahren sollen die Dienstleistungen konsolidiert und möglicherweise durch weitere von den Unternehmen gewünschte Maßnahmen ergänzt werden.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsförderung				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Innovation und Unternehmensentwicklung				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Erweiterung des Serviceangebots „Work in Südtirol“	Anzahl der neuen Angebote	100%	1	1	1

Strategisches Ziel	OS-4				
<b>Beschreibung</b>	<b>Förderung einer Kultur der alternativen Streitbeilegung in Südtirol</b> Maßnahmen zur Verbreitung der neuen Schiedsklausel „Gutachterverfahren-Schiedsverfahren“				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Generalsekretariat – ADR				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Bereich ADR – alternative Streitbeilegung				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Presseaussendungen	Anzahl der erstellten Presseaussendungen	33%	3	5	5
Webinar	Anzahl der organisierten Webinare	33%	3	3	3
Veranstaltungen	Anzahl der organisierten Veranstaltungen in Präsenz	34%	1	1	1

Strategisches Ziel	OS-5				
<b>Beschreibung</b>	<b>Internationalisierung</b> Die Handelskammer unterstützt alle anfragenden Unternehmen über ihren Informationsdienst zur Internationalisierung bei der technischen Abwicklung von Auslandsgeschäften. Durch die Teilnahme an der nationalen Projektinitiative „Progetto +20%“ wird in den nächsten Jahren verstärkt am Aufbau einer Exportberatung gearbeitet, um möglichst viele Unternehmen fit zu machen für die Erschließung neuer Märkte im Ausland. Hierzu nehmen die Mitarbeiter/innen des Service Internationalisierung an den national koordinierten Schulungsangeboten teil und arbeiten im Netzwerk mit ICE und den italienischen Handelskammern im Ausland. Das WIFI organisiert jedes Jahr ein spezielles Bildungsprogramm zur Förderung von Export und Internationalisierung in Kooperation mit dem Service Internationalisierung. Als Teil des nationalen Projektes „Progetto +20% - Preparazione delle PMI ad affrontare i mercati internazionali 2023 - 2025“ können die Veranstaltungen weitgehend kostenlos angeboten werden. Es werden Seminare und Webinare zu diversen Fachthemen des Exports angeboten und auch Weiterbildung zu Business English. Ein Schwerpunkt 2025 ist Digital Export.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsförderung				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Innovation und Unternehmensentwicklung und WIFI - Weiterbildung und Personalentwicklung				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Informationsanfragen technische Exportabwicklung	Anzahl Anfragen	25%	200	200	200
Informationsveranstaltungen des Service Internationalisierung	Anzahl Infoveranstaltungen	25%	2	2	2
Weiterbildungsveranstaltungen realisiert von WIFI	Anzahl Weiterbildungsveranstaltungen	25%	7	7	7

Erweiterung Serviceangebot	Anzahl der neuen Dienste	25%	1	1	1
----------------------------	--------------------------	-----	---	---	---

<b>Strategisches Ziel</b>	<b>OS-6</b>				
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Duale Transformation - digital &amp; green</b>  Die Digitalisierung gilt als Innovationstreiber des 21. Jahrhunderts. Zusätzlich gewinnt das Thema Nachhaltigkeit an Bedeutung für Unternehmen. Die Handelskammer setzt sich zum Ziel, die Unternehmen bei der dualen Transformation zu unterstützen.</p> <p>Das WIFI wird im Rahmen des nationalen Handelskammerprojektes „Progetto +20% - La doppia transizione: digitale ed ecologica“ eine Reihe von kostenlosen Weiterbildungsveranstaltungen für Südtiroler Unternehmen organisieren. Ziel ist der Aufbau und die Stärkung der Kompetenzen von Führenden und Mitarbeiter/innen zu Themen der Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Ein Fokus ist das Thema KI.  2025 wird voraussichtlich wieder ein Weiterbildungsprojekt „Eccellenze in digitale – EID“ mit Unioncamere &amp; Google.org starten, welches dann erneut vom WIFI für die Handelskammer Bozen umgesetzt werden wird.</p>				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsförderung				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Innovation und Unternehmensentwicklung und WIFI - Weiterbildung und Personalentwicklung				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Erstinformation/-beratung zu E-Commerce und Internetauftritt	Anzahl der Kundengespräche	60%	60	60	60
Bereitstellung Informationsmaterial	Fachbeiträge / Best practice Beispiele	10%	31.12.	31.12.	31.12.
Informationsveranstaltungen des Service Innovation	Anzahl der Infoveranstaltungen des Servicebereichs	10%	3	3	3
Weiterbildungsveranstaltungen realisiert von WIFI	Anzahl Weiterbildungsveranstaltungen	20%	35	35	35

<b>Strategisches Ziel</b>	<b>OS-7</b>				
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Wirksame institutionelle Kommunikation</b>  Ziel der Handelskammer sind der Ausbau und die Verbesserung der Wirksamkeit der externen Kommunikation der Körperschaft, um möglichst eine große Anzahl an Kunden/Interessensgruppen über die Tätigkeit der Kammer zu informieren.</p>				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Generalsekretariat				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Kommunikation				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028

Newsletter-Abonnenten	Anzahl der Abonnenten von verschiedenen Newslettern der Kammer	33%	7.000	7.000	7.000
Reichweite der Social Media Kanäle pro Monat	Erreichte Reichweite	33%	300.000	300.000	300.000
Anzahl der Medienberichte über die Kammer	Anzahl der veröffentlichten Medienberichte über die Handelskammer	34%	500	500	500

## ABTEILUNG VERWALTUNGSDIENSTE

### Dr. Luca Filippi

Strategisches Ziel	OS-8					
Beschreibung	<b>Marktregelung und Wettbewerbsschutz</b> Das Ziel der Kammer besteht darin, in den Bereichen, welche der Kontrollfunktion der Körperschaft unterliegen, eine gesetzeskonforme Marktdynamik zu gewährleisten. Die Übernahme dieser Aufgaben setzt eine qualitative und quantitative Verbesserung der Überwachungstätigkeit voraus.					
Zuständige Abteilung	Verwaltungsdienste					
Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist	Umwelt- und Wettbewerbsschutz					
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028	
Ausarbeitung von Preisanalysen für die Richtpreisverzeichnisse	Erteilung von Aufträgen an Freiberuflern zur Ausarbeitung von Preisanalysen für die Richtpreisverzeichnisse	50%	1	1	1	
Erstellung von Musterverträgen im Bausektor	Erstellung von einem Mustervertrag im Bau, der die Vertragsparteien benutzen können, um ihre Interessen einheitlich und unter Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen bzw. der Verbraucherschutzvorschriften zu verwirklichen.	50%	1	1	1	

Strategisches Ziel	OS-9					
Beschreibung	<b>Personalentwicklung</b> Das Ziel der Kammer ist es, das Recruiting in Zeiten des Fachkräftemangels effizienter und unbürokratischer zu verwalten.					
Zuständige Abteilung	Verwaltungsdienste					
Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist	Personalverwaltung					
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028	

Verwaltung von Spontanbewerbungen	Anzahl von Bewerbungsgesprächen im Verhältnis zu den erhaltenen Spontanbewerbungen (begrenzt auf diejenigen, die die notwendigen Zugangsvoraussetzungen erfüllen)	50%	100%	100%	100%
Vereinfachung und Digitalisierung der Verwaltungsverfahren der Personalverwaltung	Anzahl der Maßnahmen	50%	1	1	1

Strategisches Ziel	OS-10				
<b>Beschreibung</b>	<b>Optimierung des Ressourceneinsatzes der Körperschaft</b> Ziel sind die Aufwertung der verfügbaren Finanz-, Vermögens- und technischen Ressourcen nach dem Kriterium der Effizienz und Wirksamkeit, sowie die Steigerung des Humankapitals.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Verwaltungsdienste				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Ökonomat, Vermögen und Verträge				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Optimierung der Lesbarkeit der Bilanzdaten der Handelskammer	Abgleichung der Verbindlichkeiten und Forderungen der Jahresgebühren: Anzahl der abgeglichenen Jahre	100%	1	1	1

## ABTEILUNG MELDEAMT DER KAMMER

Dr. Georg Tiefenbrunner

Strategisches Ziel	OS-11				
<b>Beschreibung</b>	<b>Entbürokratisierung, Vereinfachung und Transparenz</b> Hier wird der Fokus vor allem auf folgende Aspekte gelegt: Verringerung der bürokratischen Belastung der Kunden/Bürger, Vereinfachung der Verwaltungsverfahren, Beschleunigung der Bearbeitungszeiten und Informationstätigkeit im Allgemeinen.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Meldeamt				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Handelsregister, Handwerk, Berufsbefähigungen, Außenhandel, Digitale Dienste und Rechtsangelegenheiten				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Bearbeitungszeiten der eingereichten Anträge im Handelsregister	Verhältnis zwischen der Anzahl der eingereichten Gesellschaftsurkunden, welche innerhalb von fünf Arbeitstagen abgearbeitet werden und der Gesamtanzahl der eingereichten Gesellschaftsurkunden (Bilanzen ausgenommen)	25%	80%	85%	85%
Aufwertung der Datenbank des Handelsregisters als Informationsinstrument für Dritte	Anzahl der eingeleiteten Verfahren	25%	100	100	100

durch die Einleitung der Verfahren zur Amtsstreichung von nicht mehr tätigen Unternehmen					
Verstärkung der Zusammenarbeit mit den Handelskammern des Triveneto bzw. dem Dachverband Unioncamere sowie mit lokalen Behörden und Verbänden im Bereich des Meldeamtes	Anzahl der Initiativen/Treffen/Sitzungen	25%	8	8	8
Aufwertung der Datenbank des Handelsregisters als Informationsinstrument für Dritte durch die Einleitung der Verfahren zur Zuweisung von Amts wegen der digitalen Domizile an Unternehmen und deren Eintragung ins Handelsregister	Anzahl der eingeleiteten Verfahren	25%	500	500	500

Strategisches Ziel	OS-12				
Beschreibung	<b>Verbesserung der Effizienz und Qualität der Prozesse</b> Hierbei sind die Steigerung der Effizienz und der Qualität der verschiedenen Abläufe innerhalb der Abteilung Meldeamt sowie deren Anpassung an die normativen und technischen Entwicklungen gemeint				
Zuständige Abteilung	Meldeamt				
Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist	Handelsregister, Handwerk, Berufsbefähigungen, Außenhandel, Digitale Dienste und Rechtsangelegenheiten				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Anpassung an technisch-normative Entwicklungen	Aktualisierung der im Handelsregister eingetragenen Tätigkeitsbezeichnungen und Kodes aufgrund der Einführung der neuen ATECO Klassifikation der Wirtschaftszweige	50%	31.12	31.12	31.12
Digitalisierung eines analogen Verfahrensschritts für mehr Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Konsistenz mit den geltenden rechtlichen Bestimmungen	Abschaffung der analogen „Sondervollmacht“ bei der Übermittlung von digitalen Anträgen ans Handelsregister und das VVV und Digitalisierung dieses Verfahrensschritts	50%	31.12.	31.12.	31.12.

## ABTEILUNG WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

### Dr. Georg Lun

Strategisches Ziel	OS-13				
Beschreibung	<b>Sensibilisierung für Wirtschaftsthemen, unternehmensnahen Wirtschaftspolitik und Förderung einer Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen</b> Dabei geht es um die Vermittlung und Sensibilisierung zu lokalen Wirtschaftsthemen, wie das Image der Wirtschaft im Allgemeinen, die Erreichbarkeit, die Digitalisierung, Bürokratieabbau sowie um die Zusammenarbeit				

	mit der Unternehmerwelt, Politik, Bürgern und anderen Interessengruppen. Dazu zählt auch die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsforschung (WIFO)				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Studien, Wirtschaftsinformation, Wirtschaftspolitik				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Vorträge und Workshops für Verbände, Behörden, Gemeinden, usw.	Anzahl der Präsentationen und Workshops	33%	15	15	15
Meldungen, Interviews und Beiträge in den Medien zu Studien, Analysen, Berichten und Pressemitteilungen des WIFO (ohne Konjunkturberichterstattung)	Anzahl von Meldungen, Interviews und Beiträgen in den Medien	33%	220	220	220
Vom WIFO organisierte Veranstaltungen, Workshops und Zukunftswerkstätten zu wirtschaftspolitisch relevanten Themen	Anzahl der Events, Workshops und Zukunftswerkstätten	34%	6	6	6

<b>Strategisches Ziel</b>	<b>OS-14</b>				
<b>Beschreibung</b>	<b>Monitoring der Südtiroler Wirtschaftsstruktur</b> Ein Schwerpunkt der Tätigkeit des WIFO ist die laufende Überwachung der Entwicklung der Wirtschaftssektoren durch innovative Erhebungen und Analysen.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsforschung (WIFO)				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Studien, Wirtschaftsinformation				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Erstellung und Veröffentlichung einer Studie zu den Wirtschafts- und Innovationsförderungen des Landes	Anzahl der Interviews von Unternehmen, die Förderungen erhalten	33%	500	---	---
Maturierendenbefragung zur Berufsorientierung	Anzahl der in der Erhebung berücksichtigten Oberschulen	33%	20	---	---
Erstellung und Veröffentlichung des Tourismussatellitenkonto für Südtirol	Präsentation der Studienergebnisse zur wirtschaftlichen Bedeutung des Tourismus	34%	30.11.	---	---

<b>Strategisches Ziel</b>	<b>OS-15</b>				
<b>Beschreibung</b>	<b>Bildungs- und Berufsorientierung für Südtiroler Jugendliche</b> Eine fundierte Bildungs- und Berufsorientierung ist nicht nur für die persönliche Weiterentwicklung der Jugendlichen wichtig, sondern verbessert auch den Einsatz der Humanressourcen in einer Volkswirtschaft. Im Talentcenter Bozen können die Südtiroler Jugendlichen mit standardisierten Testverfahren ihre Interessen, Kompetenzen und Fertigkeiten ermitteln.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsforschung (WIFO)				

<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Talentcenter				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Anpassung der Betriebssoftware für die Durchführung von Einzeltestungen im Talentcenter	Ergänzung der Software mit neuem Anmelde- und Betriebstool	50%	31.08.	---	---
Verstärkung der Elternarbeit im Talentcenter	Anzahl der Online-Informationsveranstaltungen für Eltern	50%	4	4	4

<b>Strategisches Ziel</b>	OS-16				
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Verbreitung von Wirtschaftsinformationen in den Schulen und Förderung der Zusammenarbeit von Schule und Arbeitswelt</b></p> <p>Es ist wichtig, dass die Schüler aktuelle und fundierte Informationen zur Südtiroler Wirtschaft erhalten, welche jugendgerecht aufbereitet sind. Dies erfolgt mit eigens ausgearbeiteten Unterrichtsmaterialien, mit Workshops, sowie durch verschiedene Veranstaltungen und Wettbewerbe, an denen die Schüler teilnehmen können.</p>				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsforschung (WIFO)				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Wirtschaftspolitik				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2026	Target Jahr 2027	Target Jahr 2028
Unterrichtsmaterialien für die neuen KI-Tools der Lehrkräfte	Erstellung eines Konzeptes zur Integration der IN FOCUS-Unterrichtsmaterialien in „Teachino“ und „Fobizz“	100%	30.11.	-	-

## II.2 Performance

### a) Operative Ziele

#### Verzeichnis

ABTEILUNGEN	STRATEGISCHE ZIELE	OPERATIVE ZIELE	
1. GENERAL- SEKRETARIAT/ADR, LANDWIRTSCHAFT UND WIRTSCHAFTS- FÖRDERUNG Dr. Alfred Aberer	OS1 Moderner Weiterbildungsservice für die Südtiroler Wirtschaft	OP 1.1	Erstellung eines umfassenden und praxisorientierten Weiterbildungsangebotes
		OP 1.2	Initiative Talent Management
		OP 1.3	Meisterausbildung – Kurse Unternehmensführung
	OS2 Förderung technischer Berufe aller Art, auch durch die Austragung von internationalen Wettkämpfen	OP 2.1	Teilnahme an den WorldSkills 2026 in Shanghai, China
		OP 2.2	Organisation der WorldSkills South Tyrol Italy
	OS3 Förderung der Unternehmensentwicklung	OP 3.1	Unterstützung von Personen, die sich selbstständig machen möchten
		OP 3.2	Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema Unternehmensnachfolge
		OP 3.3	Information und Beratung der Unternehmen im Bereich der Produktsicherheit und Lebensmitteletikettierung
		OP 3.4	Nutzung des Patlib-Zentrums
		OP 3.5	Audit Familie - Beruf
		OP 3.6	“Work in Südtirol / Alto Adige”
	OS4 Förderung einer Kultur der alternativen Streitbeilegung in Südtirol	OP 4.1	Verbesserung der ADR – Kultur in Südtirol und mehr Effizienz der Verfahren
		OP 4.2	Digitalisierung der ADR-Verfahren
	OS5 Internationalisierung	OP 5.1	Information und Beratung zur Internationalisierung
	OS6 Duale Transformation - digital & green	OP 6.1	Information und Beratung zur Digitalisierung
		OP 6.2	Akkreditierung nach DIN EN ISO/IEC 17065:2012
	OS7 Wirksame institutionelle Kommunikation	OP 7.1	Externe Kommunikation: Resonanz der Pressemeldungen in den lokalen Medien
		OP 7.2	Zeitung der Handelskammer – Für die Wirtschaft

ABTEILUNGEN	STRATEGISCHE ZIELE	OPERATIVE ZIELE	
<b>2. VERWALTUNGSDIENSTE</b> Dr. Luca Filippi	OS8 Marktregelung und Wettbewerbsschutz	OP 8.1	Inspektionen des Eichdienstes in allen lokalen technischen Zentren und Eichstellen, welche Anspruch auf regelmäßige Überprüfung haben
		OP 8.2	Verwaltungsstrafen des Eichdienstes
		OP 8.3	Prüfung für die Eintragung der technischen Verantwortlichen in das Verzeichnis der Umweltfachbetriebe
		OP 8.4	Maßnahmen zur Verbreitung der digitalen und umweltgerechten Kultur
		OP 8.5	Ausbildungsprogramm "Consumer Law Ready", ein EU-weites Schulungsprogramm zum Verbraucherrecht für kleine und mittlere Unternehmen
		OP 8.6	Professionalisierung der Mitarbeiter des Ökonomats der Handelskammer Bozen
	OS9 Personalentwicklung	OP 9.1	Sicherstellung einer angemessenen Weiterbildung des Personals
		OP 9.2	Informationsaustausch mit den Amtsleitern der Handelskammer
	OS10 Optimierung des Ressourceneinsatzes der Körperschaft	OP 10.1	Zentralisierte Beschaffungsverwaltung
		OP 10.2	Organisation einer Sonderausstellung
		OP 10.3	Zahlungsfristen der an das Institut für Wirtschaftsförderung ausgestellten Rechnungen
		OP 10.4	Pünktliche Begleichung der an die Handelskammer ausgestellten Lieferantenrechnungen
<b>3. MELDEAMT DER KAMMER</b> Dr. Georg Tiefenbrunner	OS11 Entbürokratisierung, Vereinfachung und Transparenz	OP 11.1	Zeitnahe Eintragung ins Handelsregister von Unternehmensverschmelzungen und -spaltungen
		OP 11.2	Unterstützung bei der Überprüfung der Voraussetzungen für die Eintragung bzw. jährliche Bestätigung von innovativen Start-ups/KMU Unternehmen in die Sondersektion des Handelsregisters
		OP 11.3	Realisierung der deutschsprachigen Version der neuen Software "Dire"
		OP 11.4	Ausstellung von Verwaltungsstrafen aufgrund der verspäteten bzw. unterlassenen Übermittlung von Anträgen ans Handelsregister

ABTEILUNGEN	STRATEGISCHE ZIELE	OPERATIVE ZIELE	
	OS12 Verbesserung der Effizienz und Qualität der Prozesse	OP 12.1 Durchführung der Revision des Verzeichnisses der Handwerkstätigkeiten	OP 12.2 Handwerkstätigkeiten Installation und Instandhaltung
		OP 12.3 Hoher Prozentsatz an erledigten Anträgen um Überwachung von Gewinnspielen	OP 12.4 Hoher Prozentsatz an ausgestellten Sichtvermerken, Carnet ATA und Ursprungszeugnissen innerhalb von 48 Stunden nach Antragstellung
		OP 12.5 Verwaltungsvereinfachung - Rechtsangelegenheiten	OP 12.6 Steigerung des Digitalisierungsgrads der lokalen Unternehmen
4. WIRTSCHAFTSFORSCHUNG Dr. Georg Lun	OS13 Sensibilisierung für Wirtschaftsthemen, Förderung einer unternehmensnahen Wirtschaftspolitik und Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen	OP 13.1 Konferenz zu Themen die für den Wirtschaftsstandort Südtirol relevant sind	OP 13.2 Erstellung einer aktuellen INPUT-OUTPUT-Tabelle für Südtirol
	OS14 Analyse der Südtiroler Wirtschaftsstruktur	OP 14.1 Erstellung von Studien und Analysen zu Themen, die für die Südtiroler Unternehmen relevant sind	OP 14.2 Nutzung der WIFO-Datenbanken für unternehmensrelevante Analysen
	OS15 Bildungs- und Berufsorientierung für Südtiroler Jugendliche	OP 15.1 Weiterentwicklung des Talentcenters	
	OS16 Verbreitung von Wirtschaftsinformationen in den Schulen und Förderung der Zusammenarbeit von Schule und Arbeitswelt	OP 16.1 Aktualisierung der Unterrichtsunterlagen und Weiterentwicklung der Workshop- und Wettbewerbsformate	

## Operative Ziele im Detail

**OPERATIVE ZIELE DER ABTEILUNGEN:** Generalsekretariat/ADR, Wirtschaftsförderung und Landwirtschaft

**Zuständige Führungskraft:** Dr. Alfred Aberer

<b>Strategisches Ziel:</b> OS 1 Moderner Weiterbildungsservice für die Südtiroler Wirtschaft				
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 1.1</b>			
<b>Bereich</b>	<b>WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung</b>			
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Erstellung eines umfassenden, praxisorientierten Weiterbildungsangebotes</b></p> <p>Ziel ist es, über das WIFI 2025 weiterhin kundenorientierte, hochwertige Weiterbildung anzubieten. Das überbetriebliche Weiterbildungsangebot ist breitgefächert und wird jedes Jahr an die Bedürfnisse der Unternehmen, Trends und die Entwicklungen des Weiterbildungsmarktes angepasst. Als Service der Handelskammer konzentriert sich das WIFI dabei auf branchenübergreifende Themen und arbeitet mit Kooperationspartnern zusammen. Einen wesentlichen Teil des Weiterbildungsangebots werden die kostenlosen Veranstaltungen im Rahmen der strategischen Unioncamere-Projekte ausmachen.</p>			
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>		<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Vom WIFI durchgeführte Veranstaltungen	Anzahl der vom WIFI insgesamt durchgeführten Veranstaltungen		100%	180

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 1.2</b>			
<b>Bereich</b>	<b>WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung</b>			
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Initiative Talent Management</b></p> <p>Der demografische Wandel und der Wettbewerb um die Talente erfordern neue Ansätze in der Personalarbeit und gezielte Maßnahmen der Unternehmen, um ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Da sich immer mehr Betriebe mit Arbeitskräftemangel konfrontiert sehen, gewinnt die 2019 vom WIFI gestartete Initiative Talent Management an Bedeutung.</p> <p>2025 werden Weiterbildungsmaßnahmen zu relevanten Themen organisiert wie z. B. digitales Personalmarketing oder Personalauswahl. Highlight wird das „Talentevent“, eine Veranstaltung, bei der sich Unternehmer/innen und Personalverantwortliche Informationen und Expertentipps holen können und Gelegenheit haben sich auszutauschen.</p>			
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>		<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Durchgeführtes Event	Talentevent für Unternehmer/innen und Personalverantwortliche		50%	15.04.
Durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl der vom WIFI insgesamt durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen		50%	5

<b>Operatives Ziel</b>	OP 1.3		
<b>Bereich</b>	<b>WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Meisterausbildung - Kurse Unternehmensführung</b> Die Handelskammer Bozen arbeitet eng mit der Autonomen Provinz Bozen im Bereich der Meisterausbildung zusammen. Die Meisterprüfung im Handwerk und Gastgewerbe besteht aus vier Prüfungsteilen, zu denen es entsprechende Kurse gibt. Auf Grund einer Kooperationsvereinbarung organisiert das WIFI die Vorbereitungskurse für den Prüfungsteil Unternehmensführung, während das Amt für Lehrlings- und Meisterausbildung die Prüfung durchführen wird. Das Landesamt ist auch weiterhin für den Rahmenlehrplan und die Genehmigung der Kurse zuständig.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Meisterausbildung - Kurse Unternehmensführung	Entwicklung eines digitalen Lernquiz zur optimalen Vorbereitung der Teilnehmer/innen auf die Prüfung	100%	31.08.

<b>Strategisches Ziel:</b> OS 2 Förderung technischer Berufe aller Art, auch durch die Austragung von internationalen Wettkämpfen			
<b>Operatives Ziel</b>	OP 2.1		
<b>Bereich</b>	<b>Worldskills</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Teilnahme an den WorldSkills 2026 in Shanghai, China.</b> Der Bereich organisiert die Teilnahme der Berufe in Südtirol und Italien an der Berufsmeisterschaft 2026 in Shanghai, China zusammen mit dem Amt für Kommunikation		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Realisierung der Teilnahme	Anmeldung, Betreuung und Begleitung der Teilnehmer aus allen Berufen, die angesucht haben	100%	30.09.

<b>Operatives Ziel</b>	OP 2.2		
<b>Bereich</b>	<b>Worldskills</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Organisation der Worldskills South Tyrol Italy</b> Der Bereich organisiert die nationalen Ausscheidungswettbewerbe.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Organisation der WorldSkills Italy National Competition	Organisation der Landesmeisterschaften, welche als Vorausscheidungen für die Europa- und Weltmeisterschaften stattfinden	100%	31.12.

<b>Strategisches Ziel: OS 3 Förderung der Unternehmensentwicklung</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Unterstützung von Personen, die sich selbstständig machen möchten</b> Das Ziel sieht das Angebot von individuellen Gesprächen und kostenfreien Beratungen für Personen vor, die sich selbstständig machen möchten.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Vom Service für Unternehmensgründung angebotene Erstberatungsgespräche	Anzahl der vom Service für Unternehmensgründung angebotene Erstberatungsgespräche	100%	250

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema Unternehmensnachfolge</b> Die Kammer hat sich das Ziel gesetzt, die Unternehmen für die Notwendigkeit einer rechtzeitigen Planung des Prozesses der Unternehmensübergabe zu sensibilisieren		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Anzahl Orientierungsgespräche zum Thema Unternehmensübernahme und -nachfolge	Anzahl Orientierungsgespräche zur Unternehmensnachfolge	70%	10
Anzahl der Sensibilisierungsmaßnahmen zum Unternehmensübernahme und -nachfolge	Anzahl der Sensibilisierungsmaßnahmen	30%	2

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Information und Beratung der Unternehmen im Bereich der Produktsicherheit und Lebensmitteletikettierung</b> Wer Produkte herstellen, importieren oder in der EU vertreiben möchte, erhält von der Handelskammer Auskünfte zu den Auflagen und Informationspflichten gegenüber den Verbrauchern und Anwendern.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Anzahl der Rechtsrecherchen	Anzahl Rechtsrecherchen zur Produktsicherheit	40%	30
Anzahl der Rechtsrecherchen	Anzahl Rechtsrecherchen zur Information über Lebensmittel	40%	70
Anzahl Beratungen UnicaDesk	Anzahl der im Laufe des Jahres vom UnicaDesk abgewickelten Beratungen	20%	20

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.4</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Nutzung des Patlib-Zentrums</b> Die Handelskammer informiert und berät zu den einzelnen Schutzrechtsarten und setzt sich zum Ziel, die Nutzung der angebotenen Dienste des Patlib-Zentrums zu steigern.		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Patlib	Anzahl Beratungen gewerbliche Schutzrechte	70%	250
Patlib	Anzahl Vorträge zu gewerblichen Schutzrechten	30%	5

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.5</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Audit Familie - Beruf</b> Die Handelskammer setzt sich zum Ziel, die Unternehmen und Organisationen bei der Implementierung einer familienfreundlichen Personalpolitik durch Audits Familie-Beruf zu unterstützen.		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Zertifizierte Unternehmen und Organisationen	Anzahl der zertifizierten Unternehmen und Organisationen	100%	20

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.6</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>„Work in Südtirol / Alto Adige“</b> Die Handelskammer hat eine neue Servicestelle eingerichtet, um Südtirol als attraktives Arbeitgeberland zu positionieren		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Information an potenzielle Arbeitnehmer/innen	Anzahl Anfragen Welcome Service	50%	70
Information und Beratung von UN zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Anzahl Unternehmenskontakte „Work in Südtirol“	50%	30

<b>Strategisches Ziel OS4 Förderung einer Kultur der alternativen Streitbeilegung in Südtirol</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 4.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Generalsekretariat und ADR</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Verbesserung der ADR – Kultur in Südtirol und mehr Effizienz der Verfahren</b> Ziel des ADR-Bereichs ist es, Maßnahmen zur Verbreitung der neuen Schiedsklausel „Gutachterverfahren-Schiedsverfahren“ umzusetzen und die wachsende Zahl von ADR-Verfahren effizient und kundenorientiert zu verwalten.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Maßnahmen und Presseaussendungen	Anzahl	50%	3
Kostendeckende Verwaltung der Mediationsverfahren	Einnahmen aus Mediationsverfahren abzüglich Ausgaben aus Mediationsverfahren	50%	>=0

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 4.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Generalsekretariat und ADR</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Digitalisierung der ADR-Verfahren</b> Digitalisierung der Verfahren (Hinterlegung der Dokumente, Verwaltung der Verfahrensunterlagen und Zustellungen) und Umsetzung der gesetzlichen Reform des Schiedsgerichtes (Dringlichkeitsverfahren) sowie der Online-Mediation (sofern vom Gesetzgeber nicht vertagt oder ausgesetzt)		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Digitalisierung der Dokumente	Anteil der digital hinterlegten Dokumente, der digital verwalteten Verfahrensunterlagen und Zustellungen an den gesamten Dokumenten	50%	>80%
Einführung eines digitalen Verwaltungsprogramms	Einführung eines digitalen Verwaltungsprogramms für Mediationsverfahren mit digitaler Statistik und Auswertung der Verfahren	50%	31.12.

<b>Strategisches Ziel OS5 Internationalisierung</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 5.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Information und Beratung zur Internationalisierung</b> Die Handelskammer setzt sich zum Ziel, die Unternehmen für internationale Märkte vorzubereiten und bei der Abwicklung der Auslandsgeschäfte zu unterstützen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Information/Beratung zur technischen Exportabwicklung	Anzahl bearbeitete Anfragen	70%	200
Orientierungsgespräche zur Exportvorbereitung	Anzahl Orientierungsgespräche	30%	20

Strategisches Ziel OS6 Duale Transformation - digital & green			
Operatives Ziel	OP 6.1		
Bereich	Innovation und Unternehmensentwicklung		
Beschreibung	<b>Information und Beratung zur Digitalisierung</b> Die Handelskammer setzt sich zum Ziel, die Unternehmen in ihrer digitalen Transformation zu unterstützen.		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Orientierungsgespräche zur künstlichen Intelligenz	Anzahl Orientierungsgespräche	30%	15
Orientierungsgespräche zu E-Commerce/ Homepage-Check	Anzahl Orientierungsgespräche	50%	60
Tests zur digitalen Reife „Selfie 4.0“ / Digital Skill Voyager, Cybercheck	Anzahl Tests	10%	50
Newsletter	Anzahl Newsletter	10%	5

Operatives Ziel	OP 6.2		
Bereich	Landwirtschaft		
Beschreibung	<b>Akkreditierung nach DIN EN ISO/IEC 17065:2012</b> Die Kontrollstelle Wein hat sich nach DIN EN ISO/IEC 17065:2012 zertifiziert und möchte dieses Ziel beibehalten, um die Kontinuität dieser Dienstleistung zu gewährleisten und eine ständige Verbesserung der Qualität des Dienstes anzustreben.		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Akkreditierung nach DIN EN ISO/IEC 17065:2012	Das Ziel ist die Aufrechterhaltung der Akkreditierung durch die erfolgreiche Durchführung interner und externer Audits (einschließlich des Landwirtschaftsministeriums) in den Jahren 2025 bis 2027	100%	31.12.

Strategisches Ziel OS7 Wirksame institutionelle Kommunikation			
Operatives Ziel	OP 7.1		
Bereich	Kommunikation		
Beschreibung	<b>Externe Kommunikation: Resonanz der Pressemeldungen in den lokalen Medien</b> Das Ziel bezieht sich auf die beobachtete Anzahl von veröffentlichten Medienberichten sowie die Verbreitung durch die lokalen Medien in Bezug auf die vom Bereich Kommunikation ausgesendeten Pressemeldungen.		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Veröffentlichungen und Pressemitteilungen des Amtes Kommunikation	Verhältnis zwischen Anzahl der Publikationen in den Medien im Jahr und der Anzahl der ausgesendeten Pressemitteilungen im Jahr	100%	6

<b>Operatives Ziel</b>	OP 7.2		
<b>Bereich</b>	Kommunikation		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Zeitung der Handelskammer – Für die Wirtschaft</b>            Das Ziel bezieht sich auf den Druck der Zeitschrift „Für die Wirtschaft“, die achtmal im Jahr in deutscher und italienischer Sprache erscheint und an alle Südtiroler Unternehmen verschickt wird.</p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Druck und Versand der Zeitschrift „Für die Wirtschaft“	Anzahl Ausgaben der Zeitung	100%	8

### OPERATIVE ZIELE DER ABTEILUNG: Verwaltungsdienste

**Zuständige Führungskraft:** Dr. Luca Filippi

<b>STRATEGISCHES ZIEL:</b> OS8 Marktregelung und Wettbewerbsschutz			
<b>Operatives Ziel</b>	OP 8.1		
<b>Bereich</b>	Eichdienst		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Inspektionen des Eichdienstes in allen lokalen technischen Zentren und Eichstellen, welche Anspruch auf regelmäßige Überprüfung haben</b>            Das Ziel betrifft die Inspektionsbesuche des Eichdienstes in technischen Zentren (Tachographen-Überprüfung) und Eichstellen.</p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Inspektionen des Eichdienstes in technischen Zentren und Eichstellen	Durchführung von 4 Inspektionen des Eichdienstes in technischen Zentren und Eichstellen	100%	4

<b>Operatives Ziel</b>	OP 8.2		
<b>Bereich</b>	Eichdienst		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Verwaltungsstrafen des Eichdienstes</b>            Der Eichdienst hat eine Überwachungsfunktion im Bereich der legalen Metrologie und muss bei Verstößen gegen die vorgesehenen Rechtsnormen entsprechende Verwaltungsstrafen ausstellen.</p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Verwaltungsstrafen des Eichdienstes	Anzahl der abgeschlossenen Jahre mit Ausstellung einer Zahlungsanordnung oder mit der Archivierung	100%	1

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Umwelt- und Wettbewerbsschutz</b>		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Prüfung für die Eintragung der technischen Verantwortlichen in das Verzeichnis der Umweltfachbetriebe</b></p> <p>Ziel ist die Durchführung der Eignungsprüfung für technischen Verantwortlichen in der Abfallwirtschaft aufgrund der neuen Quiz-Fragen welche vom Nationalen Komitee des Verzeichnisses festgelegt werden.</p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Organisation und Verwaltung der Prüfungen	Anzahl der jährlichen Eignungsprüfungen der technischen Verantwortlichen	100%	1

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.4</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Umwelt- und Wettbewerbsschutz</b>		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Maßnahmen zur Verbreitung der digitalen und umweltgerechten Kultur</b></p> <p>Aktionen zur Verbreitung einer digitalen und ökologischen Kultur</p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Aktionen zur Verbreitung einer digitalen und ökologischen Kultur	Anzahl der organisierten Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen und Informationsmaßnahmen (Seminare, Webinare, Fortbildungsveranstaltungen usw.) zu diesem Thema	100%	2

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.5</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Umwelt- und Wettbewerbsschutz</b>		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Ausbildungsprogramm "Consumer Law Ready", ein EU-weites Schulungsprogramm zum Verbraucherrecht für kleine und mittlere Unternehmen</b></p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Teilnahme an oder Organisation von Veranstaltungen im Rahmen des Ausbildungsprogramms "Consumer Law Ready"	Anzahl der organisierten bzw. teilgenommenen Veranstaltungen in diesem Bereich	100%	2

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.6</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Vermögen, Ökonomat und Verträge</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Professionalisierung der Mitarbeiter des Ökonomats der Handelskammer Bozen</b> Zu den Zielen gehört die formelle Bestimmung von Verantwortlichen für die Vertragsausführung bzw. EPV für die verschiedenen Ausschreibungen der Handelskammer und des Instituts		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Befähigung der Mitarbeiter des Ökonomats	Frist für die Errreichung des Ziels	100%	31.12.

<b>Strategisches Ziel OS9 Personalentwicklung</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 9.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Personalverwaltung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Sicherstellung einer angemessenen Weiterbildung des Personals</b> Das Ziel bezieht sich auf die Sicherstellung einer Weiterbildung und einer angemessenen persönlichen Fortbildung des Personals.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Verbreitung der Weiterbildungsaktivitäten unter dem Kammerpersonal	Verhältnis zwischen der Anzahl der Bediensteten der Handelskammer, welche mindestens an einem Fortbildungskurs im Jahr teilnehmen, und der Gesamtanzahl der Bediensteten der Handelskammer zum 31.12.2026	100%	90%

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 9.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Personalverwaltung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Informationsaustausch mit den Amtsleitern der Handelskammer</b> Das Ziel bezieht sich auf die wirksame Kommunikation der Entscheidungen der Kammerorgane an die Abteilungs- und Amtsleiter/innen für eine gemeinsame Umsetzung der vorgegebenen Richtlinien		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Einberufung von Betriebsbesprechungen	Anzahl der Betriebsbesprechungen im Laufe des Jahres	100%	9

Strategisches Ziel OS10 Optimierung des Ressourceneinsatzes der Körperschaft			
Operatives Ziel	OP 10.1		
Bereich	Vermögen, Ökonomat und Verträge		
Beschreibung	<b>Zentralisierte Beschaffungsverwaltung</b> Das Ökonomat muss mindestens einen Auftrag für die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen vergeben, um eine Auftragsvergabe "on demand" zu ermöglichen, wie dies derzeit bereits für den Übersetzungsdiest der Fall ist		
Indikator	Algorithmus		Gewicht
			Target 2026
Frist für die Erreichung des Ziels	Frist für die Erreichung des Ziels		100%
			31.12.

Operatives Ziel	OP 10.2		
Bereich	Verwaltungsdienste		
Beschreibung	<b>Organisation einer Sonderausstellung</b> Das Ziel sieht die Organisation einer Sonderausstellung im Merkantilmuseum vor.		
Indikator	Algorithmus		Gewicht
			Target 2026
Organisation einer Sonderausstellung	Frist der Zielerreichung		100%
			31.12.

Operatives Ziel	OP 10.3		
Bereich	Buchhaltung, Haushalt und Finanzen		
Beschreibung	<b>Zahlungsfristen der an das Institut für Wirtschaftsförderung ausgestellten Rechnungen</b> Das Ziel wird durch die Begleichung der an das Institut ausgestellten Rechnungen in (durchschnittlich) 16 Tagen erreicht.		
Indikator	Algorithmus		Gewicht
			Target 2026
Zahlungsfristen des Instituts	Durchschnittliche Zahlungsdauer des Instituts für Wirtschaftsförderung		100%
			16

Operatives Ziel	OP 10.4		
Bereich	Buchhaltung, Haushalt und Finanzen		
Beschreibung	<b>Pünktliche Begleichung der an die Handelskammer ausgestellten Lieferantenrechnungen</b> Das Ziel wird durch die Begleichung der an die Handelskammer ausgestellten Rechnungen in (durchschnittlich) 16 Tagen erreicht.		
Indikator	Algorithmus		Gewicht
			Target 2026
Zahlungsfristen der Handelskammer	Durchschnittliche Zahlungsfrist der Handelskammer		100%
			16

## OPERATIVE ZIELE DER ABTEILUNG: Meldeamt der Kammer

Verantwortliche Führungskraft: Dr. Georg Tiefenbrunner

Strategisches Ziel OS11 Entbürokratisierung, Vereinfachung und Transparenz			
Operatives Ziel	OP 11.1		
Bereich	Handelsregister		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Zeitnahe Eintragung ins Handelsregister von Unternehmensverschmelzungen und -spaltungen</b></p> <p>Angesichts der Bedeutung und der Komplexität des Verfahrens, welches für diese Urkunden befolgt werden muss, bemüht sich das Handelsregister um kürzere Bearbeitungszeiten als die gesetzlich vorgegebenen Fristen und versucht, eine Frist von 3 Arbeitstagen ab Protokollierung (sofern der Kunde keine Registrierung zu einem späteren Datum wünscht) einzuhalten.</p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Bearbeitungszeiten der Anträge	Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der im Handelsregister eingegangenen Meldungen von Unternehmensverschmelzungen und -spaltungen, welche innerhalb von 3 Arbeitstagen bearbeitet werden, und der Gesamtzahl der im Handelsregister eingegangenen Meldungen für Unternehmensverschmelzungen und -spaltungen	100%	85%

Operatives Ziel	OP 11.2		
Bereich	Handelsregister		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Unterstützung bei der Überprüfung der Voraussetzungen für die Eintragung bzw. jährliche Bestätigung von innovativen Start-ups/KMU Unternehmen in die Sondersektion des Handelsregisters</b></p> <p>Jede Überprüfung der Voraussetzungen zur Eintragung bzw. jährliche Bestätigung erfordert spezifischer Kenntnisse und Kompetenzen in diesem Bereich. Ziel ist es, die Unternehmen bei der Eintragungsmeldung in die Sondersektion des Amtes zu unterstützen.</p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Anzahl der Positionen	Anzahl der im Laufe des Jahres unterstützten bzw. überprüften Unternehmen	100%	110

Operatives Ziel	OP 11.3		
Bereich	Handelsregister		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Überprüfung und Hinzufügung neuer Übersetzungen in der deutschen Version der Webanwendung "Dire"</b></p> <p>Das Ziel besteht darin, die Vollständigkeit der Übersetzungen der deutschsprachigen Version der Webanwendung "Dire" für die Erstellung und telematische Übermittlung von Meldungen an das Handelsregister zu gewährleisten, die aufgrund der Weiterentwicklung der Anwendung sowie geänderter oder neuer Meldepflichten ständig anwachsen.</p> <p>Für die Übersetzung, Kontrolle und Korrektur von Tausenden Texten (sog. Etiketten), steht dem Amt des Handelsregisters der Editor "KBRI" zur Verfügung.</p>		

Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Bereich der Zuständigkeit	Verhältnis zwischen den in "KBRI" in italienischer Sprache vorhandenen neuen oder geänderten "Etiketten" betreffend Meldungen des Handelsregisters und den über den KBRI-Editor vorgenommenen Übersetzungen.	100%	90%

Operatives Ziel	OP 11.4		
Bereich	Handelsregister		
Beschreibung	<b>Ausstellung von Verwaltungstrafen aufgrund der verspäteten bzw. unterlassenen Übermittlung von Anträgen ans Handelsregister</b> Ziel ist es, Verwaltungstrafen für jeden festgestellten Verstoß im Zusammenhang mit der verspäteten bzw. unterlassenen Hinterlegung beim Handelsregister zu verhängen		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Anzahl der Verwaltungsstrafen	Mindestanzahl der im Laufe des Jahres ausgestellten Verwaltungsstrafen aufgrund festgestellter Übertretungen	100%	950

Strategisches Ziel OS12 Verbesserung der Effizienz und Qualität der Prozesse			
Operatives Ziel	OP 12.1		
Bereich	Handwerk		
Beschreibung	<b>Durchführung der Revision des Verzeichnisses der Handwerkstätigkeiten</b> Nach Anhören der zuständigen Landesabteilung und der repräsentativsten Berufsorganisationen des Landes unterzieht die Handelskammer laut geltender Handwerksordnung das Verzeichnis der handwerklichen Tätigkeiten alle fünf Jahre einer Revision. Dabei überprüft sie, ob die Merkmale der im Verzeichnis eingetragenen Tätigkeiten und Branchen den aktuellen Bezeichnungen entsprechen. Die Landesregierung genehmigt das aktualisierte Verzeichnis		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Umsetzung einer gesetzlichen Vorgabe	Ziel ist die Eintragung der neuen Bezeichnungen der handwerklichen Tätigkeiten im Handelsregister, nachdem die Landesregierung - nach erfolgter Revision - das überarbeitete Verzeichnis der handwerklichen Tätigkeiten genehmigt hat.	100%	31.12.

Operatives Ziel	OP 12.2		
Bereich	Handwerk		
Beschreibung	<b>Handwerkstätigkeiten Installation und Instandhaltung</b> Anmerkung der beruflichen Befähigung zur Ausübung von Tätigkeiten der Installation und der außerordentlichen Instandhaltung von Heizanlagen, Kaminöfen und Öfen, die mit Biomasse betrieben werden, von thermischen Solaranlagen und Photovoltaikanlagen auf Gebäuden sowie von hydrothermalen Systemen mit niedriger Enthalpie und von Wärmepumpen im Handelskammerauszug (bei Neueintragungen und nach erfolgtem Besuch des vorgeschriebenen Weiterbildungskurses alle 5 Jahre)		

Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Dateneingabe im Handelsregister	Durch die erfolgte Anmerkung im Handelskammerauszug erlangen Dritte Kenntnis über die von den Unternehmen erworbene Befähigung zur Installation und Instandhaltung bestimmter Anlagen: Frist für die Erreichung des Ziels	100%	31.12.

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Berufsbefähigungen, Außenhandel, Digitale Dienste und Rechtsangelegenheiten</b>		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Hoher Prozentsatz an erledigten Anträgen um Überwachung von Gewinnspielen</b></p> <p>Dieses Ziel betrifft die Aufrechterhaltung eines hohen prozentuellen Anteils der überwachten Gewinnspiele im Verhältnis zu den gesamten diesbezüglichen Anträgen. Zu diesem Zweck werden die mindestens 15 Tage vor dem Termin für die Ziehung der Gewinner eingereichten Anträge berücksichtigt</p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Erhaltene Anträge zur Überwachung von Gewinnspielen	Verhältnis zwischen der Anzahl der eingereichten Anträge zur Überwachung von Gewinnspielen und die überwachten Gewinnspiele in der gleichen Bezugsperiode	100%	75%

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.4</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Berufsbefähigungen, Außenhandel, Digitale Dienste und Rechtsangelegenheiten</b>		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Hoher Prozentsatz an ausgestellten Sichtvermerken, Carnet ATA und Ursprungszeugnissen innerhalb von 48 Stunden nach Antragstellung</b></p> <p>Dieses Ziel betrifft die Aufrechterhaltung eines hohen prozentuellen Anteils der ausgestellten Sichtvermerke, Carnet ATA und Ursprungszeugnissen im Verhältnis zu den gesamten diesbezüglichen Anträgen innerhalb von 48 Stunden unter Berücksichtigung der effektiven Arbeitstage.</p>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Erhaltene Anträge zur Ausstellung von Sichtvermerken, Carnet ATA und Ursprungszeugnissen	Verhältnis zwischen der Anzahl innerhalb von 48 Stunden ausgestellten Sichtvermerke, Carnet ATA und Ursprungszeugnisse und der Summe der im selben Bezugszeitraum ausgestellten Sichtvermerke, Carnet ATA und Ursprungszeugnisse	100%	70%

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.5</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Berufsbefähigungen, Außenhandel, Digitale Dienste und Rechtsangelegenheiten</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Verwaltungsvereinfachung - Rechtsangelegenheiten</b>		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Bearbeitung von Anfragen bzw. Erstellung von Rechtsgutachten/Rechtstexten: Anzahl 10	Anzahl der bearbeiteten Anfragen bzw. der erstellten Rechtsgutachten/Rechtstexte	100%	10

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.6</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Berufsbefähigungen, Außenhandel, Digitale Dienste und Rechtsangelegenheiten</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Steigerung des Digitalisierungsgrads der lokalen Unternehmen</b> Ziel ist es, den Digitalisierungsgrad der heimischen Unternehmen zu fördern, indem zusätzlich zum herkömmlichen Verfahren vor Ort, die Ausstellung der digitalen Unterschriftenvorrichtung mittels der neuen Online Prozedur erfolgt		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Den Digitalisierungsgrad der Unternehmen steigern	Anzahl der online ausgestellten digitalen Unterschriften	100%	260

## OPERATIVE ZIELE DER ABTEILUNG: WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

**Verantwortliche Führungskraft:** Dr. Georg Lun

<b>Strategisches Ziel OS13 Sensibilisierung für Wirtschaftsthemen, Förderung einer unternehmensnahen Wirtschaftspolitik und Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 13.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Konferenz zu Themen die für den Wirtschaftsstandort Südtirol relevant sind</b> Ziel der Handelskammer ist es, wirtschaftsrelevantes Wissen zu vermitteln und dadurch eine unternehmensnahe Wirtschaftspolitik zu fördern.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
Durchführung einer internationalen Koferenz	Veranstaltung der „RSA-Regional Science Conference 2026“ in Zusammenarbeit mit dem EURAC- Institut für Regionalentwicklung	100%	03.06.

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 13.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Erstellung einer aktuellen INPUT-OUTPUT-Tabelle für Südtirol</b> Mit der neuen INPUT-OUTPUT-Tabelle können Analysen zur Südtiroler Wirtschaftsstruktur durchgeführt- und die Bedeutung der verschiedenen Sektoren für das Wirtschaftsgefüge abgebildet werden.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2026</b>
INPUT-OUTPUT-Tabelle	Veröffentlichung der INPUT-OUTPUT-Tabelle	100%	03.06.

## Strategisches Ziel OS14 Monitoring der Südtiroler Wirtschaftsstruktur

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 14.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Erstellung von Studien und Analysen zu Themen, die für die Südtiroler Unternehmen relevant sind</b>		

	Mit Hilfe von Studien und Analysen werden die für lokale Unternehmer wichtigsten Fragen behandelt, auch um Daten für politische Entscheidungsträger bereitzustellen.		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Berechnung der ökonomischen Effekte der Messe Bozen	Durchführung einer Input-Output-Analyse mit Daten zur Messe Bozen	33%	31.12.
Unternehmensbefragung zum Messestandort Südtirol	Erhebung der Meinung der Südtiroler Unternehmen zum Messestandort Südtirol: Anzahl der Interviews	33%	1.000
Wirtschaftliche Bedeutung der Jugendarbeit	Erstellung einer Präsentation für das Amt für Jugendarbeit	34%	31.05.

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 14.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Nutzung der WIFO-Datenbanken für unternehmensrelevante Analysen</b> Das WIFO hat es sich zur Aufgabe gemacht, die vorhandene Informationsfülle zu nutzen, um Kammern, Wirtschaftsverbänden und allen Interessierten verlässliche Informationen über die Struktur der Südtiroler Wirtschaft zur Verfügung zu stellen.		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Bericht zu den wirtschaftlichen Beziehungen mit den italienischen Regionen („regionaler Export“)	Erstellung eines Berichtes zu den wirtschaftlichen Beziehungen Südtirols mit den restlichen italienischen Regionen/Autonomen Provinzen	33%	31.03.
Bericht zur Input-Output-Tabelle für Südtirol	Erstellung eines Berichtes zur neuen Input-Output-Tabelle für das Bezugsjahr 2023	33%	31.05.
Umsetzung der neuen ATECO-Klassifizierung	Implementierung der neuen ATECO-Klassifizierung in den WIFO-Datenbanken	34%	31.12.

<b>Strategisches Ziel OS15 Bildungs- und Berufsorientierung für Südtiroler Jugendliche</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 15.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Weiterentwicklung des Talentcenters</b> Nach dem erfolgreichen Start des Talentcenters im Herbst 2023, werden die verwendeten Instrumente weiterentwickelt und weitere Zielgruppen integriert.		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Konzept für Maturierendentestungen	Erstellung eines Testkonzeptes zur Berufsorientierung von 17-20-jährigen Jugendlichen (Maturierenden)	33%	30.06.
Materialien zur Selbstreflexion für die Talentcenter-Faltmappe	Ausarbeitung eines Selbstreflexionsbogens zum Thema Berufsorientierung	33%	31.05.
Überprüfung und Anpassung der statistischen Normen der verwendeten Tests	Neuberechnung der statistischen Normen in Zusammenarbeit mit der Universität Graz und anschließende Anpassung der Normen in der Testsoftware	34%	31.08.

Strategisches Ziel OS16 Verbreitung von Wirtschaftsinformationen in den Schulen und Förderung der Zusammenarbeit von Schule und Arbeitswelt			
Operatives Ziel	OP 16.1		
Bereich	Wirtschaftsforschung		
Beschreibung	<b>Aktualisierung der Unterrichtsunterlagen und Weiterentwicklung der Workshop- und Wettbewerbsformate</b> Es ist wichtig, dass die Schülerinnen und Schüler fundierte und aktuelle Informationen zur Südtiroler Wirtschaft erhalten und an zeitgemäßen Workshops und Veranstaltungen teilnehmen können		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Organisation von Workshops und Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler	Anzahl der durchgeführten Workshops und Veranstaltungen mit Schülerinnen und Schülern	50%	15
Vermehrte Einbindung der Schulen mit ital. Unterrichtssprache bei den Aktivitäten des Service Schule-Wirtschaft	Anteil der Teilnehmer/innen aus Oberschulen mit italienischer Unterrichtssprache.	50%	25%

## b) Individuelle Ziele

### Generalsekretär – Dr. Alfred Aberer

Individuelles Ziel	Nr. 1 Umsetzung des neuen Dienstes Worldskills	34%
Indikator	Beschreibung	Target 2026
Worldskills	Teilnahme an den WorldSkills 2026 in Shanghai, China	31.12.

Individuelles Ziel	Nr. 2 Sensibilisierungstätigkeit über bedeutende Wirtschaftsthemen	33%
Indikator	Beschreibung	Target 2026
Events	Organisation von Events über wirtschaftsrelevante Themen	3

Individuelles Ziel	Nr. 3 Stärkung der Tätigkeiten im Bereich Internationalisierung	33%
Indikator	Beschreibung	Target 2026
Internationalisierung	Ausbau der Kontakte der Handelskammer mit Kammern im Ausland und Organisation von Delegationsreisen	31.12.

### Vizegeneralsekretär – Dr. Luca Filippi

Individuelles Ziel	Nr. 1 Förderung der Kenntnisse über EU-Themen	34%
Indikator	Beschreibung	Target 2026
Förderung der Kenntnisse über EU-Themen	Entwicklung einer Plattform für Nachhaltigkeit im Finanzsektor	31.12.

Individuelles Ziel	Nr. 2 Beirat für die Förderung des weiblichen Unternehmertums	33%
Indikator	Beschreibung	Target 2026
Förderung des weiblichen Unternehmertums	Organisation einer Unternehmerinnenreise	31.12.

Individuelles Ziel	Nr. 3 Verwaltung des Immobilienvermögens der Handelskammer	33%
Indikator	Beschreibung	Target 2026

### c) Einhaltung der Zahlungsfristen durch jede Führungskraft

Einhaltung der Zahlungsfristen laut Artikel 1, Absatz 859, Buchstabe b) und 861 des Gesetzes Nr. 145 vom 30. Dezember 2018

Beschreibung	Verpflichtung der Führungskräfte zur Einhaltung der Zahlungsfristen laut Artikel 1, Absatz 859, Buchstabe b) und 861 des Gesetzes Nr. 145 vom 30. Dezember 2018		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2026
Gewährleistung der Einhaltung der Zahlungsfristen	Durchschnittlicher Zeitaufwand von der Unterzeichnung der Konformitätserklärung bis zur Unterzeichnung der Liquidierungsfreigabe in Tagen	30% des Ergebnisgehalts	<10

Die Nichteinhaltung dieses Ziels durch eine Führungskraft führt zu einer Kürzung des Ergebnisgehalts der entsprechenden Führungskraft in Höhe von 30 %.

### d) Ziele zur Förderung der Chancengleichheit und des Gleichgewichts der Geschlechter

#### Das Einheitsgarantiekomitee (EGK)

Der Generalsekretär hat das derzeitige EGK der Handelskammer Bozen mit Verfügung Nr. 57/Pers vom 15.09.2023 ernannt, das aus 6 effektiven Mitgliedern (einschließlich des Präsidenten) und 6 Ersatzmitgliedern besteht. Die Amtszeit läuft bis Ende Oktober 2027.

Die Aufgaben des Komitees umfassen die Unterbreitung von Vorschlägen, insbesondere von Maßnahmen zugunsten der Chancengleichheit am Arbeitsplatz, Politiken zur Vereinbarung von Privat- und Arbeitsleben, Initiativen zur Vorbeugung jeglicher Form von ethischer oder psychologischer Gewalt und von direkter wie auch indirekter Diskriminierung im Arbeitsbereich, sowie im Allgemeinen die Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

Die Körperschaft beabsichtigt, im Laufe der nächsten drei Jahre vor allem die Rolle und die Tätigkeit des EGK für die Chancengleichheit, die Aufwertung des Wohlbefindens der Beschäftigten und die Bekämpfung von Diskriminierungen zu fördern. Zu diesem Zweck wird sie weiterhin die Tätigkeit des EGK unterstützen, indem sie Räumlichkeiten und Arbeitsmittel für die Ausführung der vorgesehenen Aufgaben zur Verfügung stellt und Gender-Statistiken in Verbindung mit dem Personal übermittelt.

Es wurde ein eigenes Postfach mit der E-Mail-Adresse [egk@camcom.bz.it](mailto:egk@camcom.bz.it) eingerichtet, an welche jeder Anmerkungen, Beschwerden, Anfragen usw. schicken kann und die für alle effektiven Mitglieder des EGK zugänglich ist. Insbesondere steht es im Sinne der Richtlinie Nr. 2/2019 vorwiegend dem EGK zu, den Erfolg der positiven Aktionen, die in diesem Plan erläutert werden, zu prüfen.

Gemäß Artikel 6, Absatz 2 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021 müssen im integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan die Modalitäten und Maßnahmen zur vollständigen Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern festgelegt werden, auch in Bezug auf die Zusammensetzung der Prüfungskommissionen bei öffentlichen Auswahlverfahren. Dazu sollen positive Aktionen ausgearbeitet werden, die darauf abzielen, in den jeweiligen Bereichen die Beseitigung von Hindernissen zu gewährleisten, die der vollen Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz entgegenstehen.

Die Vorschriften zur Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz werden durch das G.v.D. Nr. 198 vom 11. April 2006 in geltender Fassung geregelt, und die Verpflichtung zur Einhaltung dieser Bestimmungen wurde durch G.v.D. Nr. 165 vom 30. März 2001 in geltender Fassung auch auf die öffentlichen Verwaltungen ausgedehnt.

Darüber hinaus wurde in Absprache mit dem für Chancengleichheit zuständigen Unterstaatssekretär die Richtlinie des Ministeriums für öffentliche Verwaltung vom 26.06.2019, Nr. 2 über "Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Stärkung der Rolle des Einheitsgarantiekomitees (EGK) in den öffentlichen Verwaltungen" erlassen.

Zu den wichtigsten Neuerungen gehören neben der Stärkung der EGKs die Notwendigkeit einer engen Verbindung zwischen den Dimensionen Chancengleichheit, organisatorisches Wohlergehen und Leistung der Körperschaft.

Zur Optimierung der Produktivität der öffentlichen Arbeit und die Verbesserung der Effizienz und der Qualität der Dienstleistungen ist es unverzichtbar, ein Arbeitsumfelds zu schaffen, das die Grundsätze der Chancengleichheit, des organisatorischen Wohlergehens und der Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung und Gewalt gegenüber den Arbeitnehmern, sei es auch nur moralisch oder psychologisch, gewährleistet. In diesem Sinne fordert die Richtlinie eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen dem EGK und dem Unabhängigen Bewertungsgremium.

Die Handelskammer Bozen bestimmt in der Definition der positiven Maßnahmen die Maßnahmen zur Beseitigung jeder Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund des Geschlechts, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass bei der Ausübung der spezifischen Arbeitstätigkeit die Anerkennung, der Genuss oder die Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und zivilen Bereich oder in jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder verhindert wird. Sie muss eine Möglichkeit finden, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, ihre Aufgaben in einem sicheren Arbeitsumfeld zu erfüllen und darauf abzielen, Situationen des Unbehagens und des Unwohlseins so weit wie möglich zu vermeiden.

Die Handelskammer Bozen hat die Zertifizierung „Audit familieundberuf“ erhalten mit welcher sich die Verwaltung einsetzt, gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen den der Familie gewidmeten Zeiten und den Arbeitszeiten für die eigenen Angestellten zu ergreifen. Die Kammer verpflichtet sich außerdem dazu:

- die Inanspruchnahme von Elternurlaub für männliche Mitarbeiter zu erleichtern und Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern für dieses Thema zu treffen;
- die Beteiligung des Einheitsgarantiekomitees (EGK) an der Vorbereitung der Maßnahmen sicherzustellen;
- alle Hindernisse zu beseitigen, die Mitarbeiter daran hindern könnten, Spitzenpositionen anzustreben, um eine stärkere Vertretung von Frauen in diesen Positionen zu erreichen;
- die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entgelt, zu gewährleisten. Die Zusammensetzung der Prüfungskommissionen für öffentliche Wettbewerbe und Auswahlverfahren berücksichtigt nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter, sondern auch die Bestimmungen zu den Sprachgruppen in Südtirol.

#### Zusammensetzung des Personals der Handelskammer Bozen und des Instituts für Wirtschaftsförderung

##### *Stellenplan*

Der Stellenplan der Handelskammer Bozen wurde mit Kammerratsbeschluss vom 28.11.2022, Nr. 12 neu geregelt. Die nachfolgende Tabelle gibt den Stellenplan nach Sprachgruppenzugehörigkeit der Beschäftigten wieder:

Planstellen insgesamt		deutsche Sprachgruppe			italienische Sprachgruppe			ladinische Sprachgruppe		
Einstufung	Anzahl lt. Bes. KR (5/2025)	Planstellen	Besetzte Stellen	Freie Stellen	Planstellen	Besetzte Stellen	Freie Stellen	Planstellen	Besetzte Stellen	Freie Stellen
Führungskräfte	4	3	3	0	1	1	0	0	0	0
Funktionsbereich C*	70	48	43	5	19	14	5	3	0	3
Funktionsbereich B	81	56	48	8	22	20	2	3	1	2
Funktionsbereich A	5	4	2	2	1	1	0	0	0	0
<b>SUMME</b>	<b>160</b>	<b>111</b>	<b>96</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

#### Aktueller Stand der Planstellen der Handelskammer

Die Situation des unbefristet eingestellten Personals ist in der nachstehenden Tabelle mit Bezug auf den 31.12.2025 aufgeführt:

Bedienstete der Handelskammer mit unbefristetem Vertrag zum 31.12.2025			
	Gesamt	Männer	Frauen
Führungskräfte	4	4	0
Funktionsbereich C*	57	23	34
Funktionsbereich B	69	23	46
Funktionsbereich A	3	2	1
<b>Gesamtzahl besetzte Stellen</b>	<b>133</b>	<b>52</b>	<b>81</b>

(\*) 14 Mitarbeiter/innen des Funktionsbereichs C sind mit einer Amtsdirektion beauftragt (davon 6 Männer und 8 Frauen)

#### Aktueller Stand der befristeten Stellen der Handelskammer

Die Handelskammer nimmt im Sinne des Artikels 25 des Kollektivvertrags vom 01.12.2008 in geltender Fassung auch Bedienstete mit befristetem Arbeitsvertrag auf. Zum 31.12.2025 sind dies:

Bedienstete der Handelskammer mit befristetem Vertrag zum 31.12.2025			
	Gesamt	Männer	Frauen
Führungskräfte	0	0	0
Funktionsbereich C	4	1	3
Funktionsbereich B	17	5	12
Funktionsbereich A	2	2	0
<b>Gesamtzahl besetzte Stellen</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

#### Aktueller Stand der unbefristeten Stellen beim Institut für Wirtschaftsförderung

Die aktuelle Situation der beim Institut für Wirtschaftsförderung auf unbefristete Zeit eingestellten Mitarbeiter wird nachstehend weidergegeben. Für die Bediensteten des Instituts findet der Kollektivvertrag für den Tertiärsектор, die

Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe Anwendung.

Bedienstete des Instituts für Wirtschaftsförderung mit unbefristetem Vertrag zum 31.12.2025			
	Gesamt	Männer	Frauen
2. Gehaltsebene (C3 Kammer)	1	1	0
2. Gehaltsebene (C2 Kammer)	1	0	1
2. Gehaltsebene (C1 Kammer)	7	1	6
3. Gehaltsebene (B3 Kammer)	2	1	1
4. Gehaltsebene (A1 Kammer)	2	2	0
<b>Gesamtzahl besetzte Stellen</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

*Aktueller Stand der befristeten Stellen beim Institut für Wirtschaftsförderung*

Die aktuelle Situation der beim Institut für Wirtschaftsförderung auf befristete Zeit eingestellten Mitarbeiter wird nachstehend weidergegeben:

Bedienstete des Instituts für Wirtschaftsförderung mit befristetem Vertrag zum 31.12.2025			
	Gesamt	Männer	Frauen
2. Gehaltsebene (C3 Kammer)	0	0	0
2. Gehaltsebene (C2 Kammer)	0	0	0
2. Gehaltsebene (C1 Kammer)	6	2	4
3. Gehaltsebene (B3 Kammer)	2	1	1
4. Gehaltsebene (A1 Kammer)	0	0	0
<b>Gesamtzahl besetzte Stellen</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Zukünftige Ziele

In Hinblick auf die zukünftigen Ziele, die durch diesen Aktionsplan definiert werden, beabsichtigt die Handelskammer Bozen in erster Linie, die bereits ergriffenen Maßnahmen zu implementieren, um die von Artikel 48 des gesetzesvertretenden Dekretes 198/2006 vorgesehenen Vorgaben erfolgreich umsetzen zu können; zudem sollen noch weitere Initiativen ergriffen werden. Insbesondere strebt die Handelskammer eine Stärkung des Bewusstseins und der Kenntnisse des Personals in den Bereichen Chancengleichheit und organisatorisches Wohlbefinden durch folgende positive Aktionen an, die im Dreijahreszeitraum 2026-2028 umgesetzt werden sollen:

- **Ausbildung des Personals:** diese bildet eines der Hauptziele für die nächsten drei Jahre. Die Handelskammer Bozen beabsichtigt die Durchführung von Kursen, Seminaren und Maßnahmen für das gesamte Personal für den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie von Kursen, die auf die Umsetzung und Verbesserung der Professionalität der Mitarbeiter abzielen, wie z.B. in den Bereichen Datenschutz, Cybersecurity und KI. Um das Ausbildungsbereich für die Mitarbeiter laufend zu verbessern, wird auch das Feedback der Teilnehmer an den von der Verwaltung organisierten Kursen eingeholt.
- **Verbreitung der Kultur der Chancengleichheit:** die Handelskammer Bozen setzt sich zum Ziel, die für die Beschäftigten vorteilhaften Neuheiten im Bereich der Chancengleichheit und der Diskriminierung durch Ausbildungs- und Informationsvorhaben zu verbreiten.
- **Risiken aus arbeitsbezogenem Stress:** im Laufe des Jahres 2025 hat der Leiter der Dienststelle für

Arbeitsschutz ein mittelhohes Risiko in einigen Tätigkeitsbereichen der Körperschaft festgestellt. In den nächsten drei Jahren ist die Kammer dazu angehalten, kritische Situationen zu prüfen und zu lösen.

## Aktionen

Themenbereiche:	2026	2027	2028
<b>a) Organisatorisches Wohlbefinden und Qualität des Arbeitsumfeldes</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ das Zugehörigkeitsgefühl zur Körperschaft durch die Umsetzung von mindestens einer Initiative pro Jahr für die Kommunikation und die Teilung von Best Practices fördern:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist in Zusammenarbeit mit dem EGK zu definieren</li> </ul> </li> <li>○ Veranstaltung über Gesundheit am Arbeitsplatz</li> </ul>	X	X	X
<b>b) Ausbildung, Sensibilisierung und Kommunikation</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Weiterbildungsmaßnahmen zur künstlichen Intelligenz und Cybersecurity</li> <li>○ Weiterbildungskurs über das von der Kammer und vom Institut angewandte Qualitätssystem</li> <li>○ Hilfestellung im Umgang mit Beschwerden und Beanstandungen, Tipps und Tools zum Verarbeiten der Belastung</li> <li>○ Organisation eines Weiterbildungskurses über das Verhalten gegenüber Kunden für das gesamte Personal, inkl. Auffrischung über das korrekte Antworten am Telefon</li> <li>○ Informationsveranstaltung über die Rente</li> <li>○ Veröffentlichung von Maßnahmen und Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im periodisch erscheinenden Newsletter der Kammer</li> <li>○ Übermittlung relevanter Informationen oder Entscheidungen an die Mitarbeiter nach jeder monatlichen Betriebsversammlung</li> <li>○ Analyse der Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (durch Manager/Direktoren) während des Bewertungsgesprächs</li> </ul>	X		
<b>c) Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Mittel für die Vereinbarkeit als Ressource für den Aufbau neuer Organisationsmodelle ansehen:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung der Bedürfnisse im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie mit besonderer Rücksicht auf die Rolle der Väter, die Pflege von Senioren, die Vorbeugung von Burnout, usw.</li> </ul> </li> <li>○ Wertschätzung der Elternschaft: Mutterschaft und Vaterschaft           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweitung der in den Rechtsvorschriften über Mutter- und Vaterschaftsschutz und -unterstützung vorgesehenen Leistungen auf zivile Lebensgemeinschaften</li> </ul> </li> <li>○ Aufwertung der Pflegearbeit und Betreuung:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung einer internen Informationskampagne über die neuen Betreuungsmöglichkeiten für Familienangehörige</li> </ul> </li> <li>○ Über öffentliche und/oder private Strukturen einen Kleinkindbetreuungs- und Kindergartendienst für die Kinder der Beschäftigten einführen:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• in den neuen Kollektivverträgen die Möglichkeit vorzusehen, in einer Kindertagesstätte in unmittelbarer Nähe (auch in Zusammenarbeit mit der Freien Universität von Bozen oder der Landesverwaltung) 3-4 Plätze pro Jahr für die Kinder der Beschäftigten reservieren</li> </ul> </li> </ul>	X	X	X
<b>d) Aufwertung der Humanressourcen, auch unter dem Genderaspekt</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bewusstseinsbildung in Bezug auf das Altersmanagement auch unter dem Genderaspekt stärken:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewusstseinsbildung für alle Berufsprofile in Bezug auf das Altersmanagement mit Rücksicht auf genderspezifische Eigenheiten (Age/Gender Management); bei der nächsten Umfrage über das organisatorische Wohlbefinden</li> <li>• Ideen zur Abwicklung einer inhaltlich und formmäßig altersgerechten Arbeit sammeln</li> </ul> </li> </ul>		X	
<b>e) Studien und Analysen zur Förderung der Chancengleichheit, Gerechtigkeit, Ethik und Aufwertung der Kompetenzen</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Weitergabe und Erhaltung des während des Arbeitslebens erworbenen Wissens durch</li> </ul>			

Themenbereiche:	2026	2027	2028
einen produktiven Austausch zwischen den Generationen vor der Pensionierung			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Analyse der Modalitäten für die Übergabe der Aufgaben und Kenntnisse zwischen erfahrenem und weniger erfahrenem Personal in der Arbeitsorganisation und die Möglichkeit des Einlernens auch bei Rentenantritt vorsehen</li> </ul>	X	X	X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Austausch mit dem EGK über alle Fragen, die von den Mitarbeitern in Bezug auf Chancengleichheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und organisatorisches Wohlergehen aufgeworfen werden</li> </ul>	X	X	X
<b>f) Rolle des Einheitsgarantiekomitees</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung der Funktionen und der Rolle des EKG als Mehrwert für die Verwaltung bei den Sitzungen der Kammer- und Institutsmitarbeiter:</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>die Möglichkeit, Kommentare und Verbesserungsvorschläge auch an die Mitglieder dem EKG zu übermitteln, und zwar über die E-Mail-Adresse egk@camcom.bz.it, die allen effektiven Mitgliedern der EKG zugänglich ist</li> </ul>	X	X	X

## II.3 Korruptionsrisiko und Transparenz

### Vorwort

Mit dem Gesetz Nr. 190 vom 6. November 2012 sind Maßnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption und Illegalität in der öffentlichen Verwaltung in die italienische Rechtsordnung eingeführt worden. Artikel 1 des obengenannten Gesetzes hat zudem den Begriff des „Risikos“ bestimmt; ein „Risiko“ ist demnach die Wahrscheinlichkeit, dass in bestimmten Organisations- oder Verwaltungsbereichen Korruptionsverhalten entstehen kann.

Um den Begriff „Korruption“ zu definieren und somit zum besseren Verständnis des vorliegenden Plans beizutragen, wird auf die Erklärung im Rundschreiben des Präsidiums des Ministerrates Nr. 1 vom 25. Jänner 2013 auf Seite 4 verwiesen:

*“In diesem Zusammenhang muss der Begriff der Korruption im weiteren Sinne verstanden werden, und zwar als jedwede Situation, in welcher eine Person im Rahmen der Durchführung der Verwaltungstätigkeit, die ihr anvertraute Befugnis zu ihrem persönlichen Vorteil missbraucht. Die jeweiligen Situationen sind daher offensichtlich viel weitreichender als in den Straftatbeständen, welche in den Artikeln 318, 319 und 319ter des Strafgesetzbuches wiedergegeben und geregelt sind, definiert. Außerdem sind auch jene Situationen mit einzuschließen, die nicht nur die gesamte Palette der Straftatbestände gegen die öffentliche Verwaltung, wie es im Titel II, Abschnitt I des Strafgesetzbuches geregelt ist, abdecken, sondern auch jene, in denen es – unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz – aufgrund der Verwendung der übertragenen Funktionen für persönliche Zwecke zu einem schlechten Funktionieren der öffentlichen Verwaltung kommt.”*

Das Risikoverzeichnis wurde nach den Richtlinien von Unioncamere für die Handelskammern verfasst, um die auf nationaler Ebene durchgeführten Studien bezüglich Wahrscheinlichkeit und Auswirkung der Korruption auf die unterschiedlichen Abteilungen der Kammern zu berücksichtigen.

Die auf nationaler Ebene angewandten Musterformulare sind an die lokalen Bedürfnisse angepasst worden, um den Eigenheiten der Ämter und Abteilungen der Handelskammer Bozen im Vergleich zu anderen von Unioncamere berücksichtigten Kammern gerecht zu werden. Jedes Jahr werden deshalb auch wenn notwendig neu erhobene Risiken in den Plan aufgenommen und bewertet.

## **a) Einführung: der externe und interne Kontext**

### **Bewertung der Folgenabschätzung des externen Kontexts**

Für eine genaue Kontextualisierung dieses Plans ist es angebracht, kurz auf das Szenario zu verweisen, in dem die Kammer tätig ist, und es in Bezug auf die externen Faktoren zu lesen, die ihre Integrität am stärksten beeinträchtigen können, d.h. die kriminologische, soziale, kulturelle und wirtschaftliche Dynamik des Umfelds zu betrachten, die den Grad der Anfälligkeit der Verwaltung für das Auftreten von Korruptionsphänomenen beeinflussen kann. Die Autonome Region Trentino-Südtirol zeichnet sich durch ein sehr lebendiges Produktionsgefüge aus und gehört zu den europäischen Regionen mit größerem wirtschaftlichen Wohlstand und unternehmerischer Initiative.

Das wirtschaftliche Umfeld, in dem die Handelskammer Bozen tätig ist, umfasst fast 59.000 aktive Unternehmen. Eine Wirtschaftsstruktur, die auf gesundem Wettbewerb und korrekten Marktbeziehungen beruht und gewachsen ist, ist gleichzeitig ein attraktiver Nährboden für illegale Unterwanderung und Missbräuche. Leider ist es nicht einfach, ein dokumentiertes und statistisch untermauertes Bild vom Grad der Anfälligkeit des Gebiets für korrupte oder allgemein kriminelle Vorgänge zu rekonstruieren. Dies liegt daran, dass sich die Phänomene naturgemäß im Moment ihres Auftretens der Beobachtung entziehen (dies gilt insbesondere für Korruptionsdelikte, die sich aus der Komplizenschaft der Beteiligten speisen). Anhand der verfügbaren Dokumente lassen sich jedoch bestimmte relevante Dynamiken ablesen.

Dazu gehören die seit langem bestehende Verlagerung starker krimineller Wirtschaftsinteressen in den Norden sowie die Ansiedlung gefestigter Stützpunkte verschiedener Arten von Mafiaorganisationen in Norditalien, die von der wirtschaftlichen Stärke des Gebiets profitieren. Dies bedeutet, dass das Korruptionsrisiko sowohl für Unternehmen als auch für Verwaltungen im Laufe der Jahre immer größer geworden ist.

Unterwanderungen in der öffentlichen Verwaltung und bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen treten im ganzen Land immer häufiger auf, mit Korruptionsfällen, an denen Beamte und Leiter öffentlicher Einrichtungen beteiligt sind, zuletzt insbesondere im Bauwesen. In vielen der aufgedeckten Fälle haben historische Komponenten der traditionellen Mafia-Kriminalität gezeigt, dass sie die Möglichkeiten, die das Territorium bietet, zu nutzen wissen, um eine kriminelle Dynamik zu entwickeln, die mit der Integration in die legale Wirtschaft verbunden ist, und sogar deren Entwicklung vorwegnehmen, die von der Begehung scheinbar "neuartiger" Straftaten bis zur Herstellung von damit verbundenen Waren und Dienstleistungen reicht.

### **Bewertung der Folgenabschätzung des internen Kontexts**

Die Handelskammer ist eine autonome Körperschaft des öffentlichen Rechts, deren Organisation gemäß dem Autonomiestatut durch regionale Gesetze geregelt wird. Zu den Aufgaben der Handelskammer Bozen gehören die Förderung der allgemeinen wirtschaftlichen Interessen der Südtiroler Unternehmen, die Beratung der Verantwortlichen der öffentlichen Verwaltung, die Durchführung von Wirtschaftsforschungen, die Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung, die Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für die lokalen Unternehmen und verschiedene behördliche Aufgaben.

Ein besonders wichtiger Aspekt ist dabei die Autonomie: Die Wirtschaft entscheidet eigenständig über die Zusammenstellung der Kammerorgane und somit auch über das eigene Tätigkeitsprogramm.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Handelskammer Bozen gehören die Führung des Handelsregisters und der Berufsverzeichnisse, die Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung, die Digitalisierung der Unternehmen, die Registrierung von Patenten und Marken, der Umweltschutz, die Produktsicherheit, der Eichdienst, die Führung des Schiedsgerichtes, die Mediation und die Ausstellung von Außenhandelsdokumenten. Die Handelskammer übt Funktionen der Unterstützung und der Förderung von allgemeinen Interessen der in ihrem Einzugsgebiet tätigen Unternehmen aus, die nicht dem Staat, den Regionen und der Autonomen Provinz zugeteilt sind. Mit den Gebietskörperschaften der Provinz möchte die Handelskammer im Sinne einer fruchtbringenden Ergänzung die Zusammenarbeit fördern.

## **b) Der Prozess der Ausarbeitung und Anwendung**

### Rollen und Verantwortungen

Mit Beschluss Nr. 104 vom 22.07.2019 wurde der Generalsekretär Dr. Alfred Aberer im Sinne der geltenden Gesetzesbestimmungen zum Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und für Transparenz (it. RPCT) ernannt.

Die Handelskammer wird zudem in der Phase der Erstellung und Überprüfung der Inhalte des Plans vom Unabhängigen Bewertungsgremium unterstützt. Dieses Gremium wacht über die korrekte Implementierung der im Dokument vorgesehenen Maßnahmen und führt alle Kontrollen durch, die vom Gesetz im Rahmen der transparenten Verwaltung vorgesehen sind.

### Die Einbindung der Stakeholder

Die Handelskammer Bozen verfolgt bereits eine Strategie zur Einbindung der Stakeholder mit folgenden Mitteln:

- kontinuierlicher Kontakt zu den wichtigsten Stakeholdern; dies wird vor allem durch die Vertretung aller Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und Verbraucherverbände in den Kammerorganen und den ständigen Austausch mit den einzelnen Gebieten durch lokale Beiräte gewährleistet;
- periodisches und systematisches Monitoring der wichtigsten Trends der lokalen Wirtschaft und der wichtigsten sozialwirtschaftlichen Variablen;
- Untersuchung der Kundenzufriedenheit und Analyse der Wirksamkeit der Dienste, die periodisch durchgeführt werden, um sich mit den Benutzern auszutauschen, ihre Wahrnehmung und Erwartungen zu erheben und im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung der Dienstqualität ihre Bedürfnisse besser aufzugreifen.

## **c) Risikobereiche: Methodik**

Das „Korruptionsrisikomanagement“ ist der Prozess, in dem das Risiko gemessen wird und anschließend entsprechende Aktionen entwickelt werden, um die Wahrscheinlichkeit des Eintritts der Gefahr einzuschränken. Dieser Prozess erfordert die Befragung des zuständigen Personals und die aktive Mitwirkung der Leiter der einzelnen Tätigkeitsbereiche.

Die wichtigsten Phasen des Risikomanagements sind:

1. Bestandsaufnahme der Arbeitsabläufe, Phasen und Tätigkeiten der typischen Tätigkeit der Handelskammer;
2. Risikobewertung für jeden einzelnen Arbeitsablauf, jede Phase und/oder Tätigkeit;
3. Risikobehandlung;
4. Monitoring.

### Bestandsaufnahme der Arbeitsabläufe

Bei der Bestandsaufnahme werden der Prozess mit seinen Phasen und Tätigkeiten sowie die damit verbundenen Verantwortungen genau definiert. Die Bestandsaufnahme muss von allen öffentlichen Verwaltungen, Gesellschaften und Körperschaften des Privatrechts, die von den öffentlichen Verwaltungen kontrolliert werden oder eine öffentliche Beteiligung aufweisen, sowie von den öffentlichen Wirtschaftskörperschaften für die vom Gesetz und vom nationalen Antikorruptionsplan ermittelten Risikobereiche durchgeführt werden (Bereich A: Personalbeschaffung bzw. Aufstieg des Personals; Bereich B: öffentliche Verträge; Bereich C: Maßnahmen zur Erweiterung der Rechtssphäre der Empfänger ohne direkte und unmittelbare wirtschaftliche Vorteile für den Empfänger; Bereich D: Maßnahmen zur Erweiterung der Rechtssphäre der Empfänger mit direktem und unmittelbarem wirtschaftlichem Vorteil für den Empfänger). Die vier Bereiche gliedern sich in Unterbereiche und in Abläufe, die in Anlage 2 des staatlichen Antikorruptionsplans 2013 und in den entsprechenden Aktualisierungen beschrieben sind.

## Identifizierung und Bewertung der potentiellen und konkreten Korruptionsrisiken

Die Risikobewertung wird für jeden einzelnen Arbeitsablauf, jede Phase und/oder Tätigkeit durchgeführt und umfasst:

- die Identifizierung des Risikos (Suche, Ermittlung und Beschreibung des Risikos) durch Befragung und Austausch mit den Beteiligten, Untersuchung vorhergehender Gerichtsfälle, etc.;
- die Ermittlung der risikofördernden Faktoren;
- die Risikoanalyse;
- die Ausarbeitung einer zusammenfassenden Bewertung und der entsprechenden Begründung, um so die prioritären Behandlungen beschließen zu können.

## Planung von organisatorischen Maßnahmen zur Einschränkung des Risikos

Sie besteht darin, die Maßnahmen zu ermitteln und zu bewerten, die ergriffen werden müssen, um das Korruptionsrisiko zu neutralisieren oder zu verringern. Zu diesem Zweck müssen die Präventionsmaßnahmen ermittelt und bewertet werden, die in "obligatorische" und "weitere" Maßnahmen unterteilt werden: bei den obligatorischen Maßnahmen hat die öffentliche Verwaltung keinen Ermessensspielraum (die Organisation kann höchstens die Frist für die Umsetzung festlegen, wenn das Gesetz dies nicht vorsieht), bei den weiteren Maßnahmen muss eine Bewertung in Bezug auf die geschätzten Kosten, die Auswirkungen auf die Organisation und den ihnen zugeschriebenen Grad der Wirksamkeit vorgenommen werden.

## Angewandte Methoden zur Analyse des Risikos

Die Vorgangsweisen zur Erhebung der Risiken der Arbeitsabläufe stützen sich auf den nationalen Antikorruptionsplan und seine Aktualisierungen, welcher die Verwendung der darin enthaltenen Anlagen vorsieht, um eine Reihe von nützlichen Variablen für das Risikomanagement nachzuverfolgen zu können.

Die für die Ermittlung der Analyseschwerpunkte verwendeten tabellarischen Übersichten der vier Pflichtbereiche, welche im Anhang 2 des nationalen ANtikorruptionsplans vorgesehen sind, sowie einiger spezifischer Bereiche haben es ermöglicht, folgende Aspekte zu vertiefen:

- die möglichen Korruptionsrisiken für jeden Bereich, Arbeitsablauf, Phase/Tätigkeit (eingeteilt in Gruppen, welche die staatliche Antikorruptionsbehörde auf der im Juli 2019 geschaffenen Plattform genannt hat). Diese Gruppen sind:
  - a) Kontrollmaßnahmen
  - b) Transparenzmaßnahmen
  - c) Maßnahmen zur Definition und Förderung der Ethik und der Verhaltensstandards
  - d) Regelungsmaßnahmen
  - e) Vereinfachungsmaßnahmen
  - f) Weiterbildungsmaßnahmen
  - g) Rotationsmaßnahmen
  - h) Maßnahmen zur Regelung von Interessenskonflikten
  - i) Andere Maßnahmen (Organisation, Meldungen und Schutz, Management der Beziehungen zu Wirtschaftskategorien, etc.);
- für jedes Risiko die fördernden Faktoren:
  - a) Mangel an Maßnahmen für die Risikobehandlung (Kontrollen);
  - b) mangelnde Transparenz;
  - c) übermäßige Regelungen, Komplexität und mangelnde Klarheit der Bezugsnormen;
  - d) längere und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Arbeitsablauf seitens weniger Personen bzw. durch eine einzige Person;
  - e) ungenügende interne Verantwortlichkeit;
  - f) unangemessene oder fehlende Kompetenzen des für die Arbeitsabläufe zuständigen Personals;
  - g) ungenügende Verbreitung der Kultur der Legalität;
  - h) mangelnde Berücksichtigung des Prinzips der Unterscheidung zwischen Politik und Verwaltung;

- i) organisatorische Mängel - z.B. übermäßige Arbeitsbelastung, Personalmangel, ungenügende Teilung der Arbeit, etc.;
- j) Kontrollmangel.
- für jeden Arbeitsablauf, Phase/Tätigkeit und für jedes Risiko die Pflichtmaßnahmen und/oder die weiteren Maßnahmen (die als spezifisch bezeichnet sind), welche für die Bekämpfung des Risikofalls erforderlich sind;
- die allgemeinen oder übergreifenden Maßnahmen, die mit Bezug auf die gesamte Organisation oder auf mehrere Bereiche behandelt werden;
- für jeden Arbeitsablauf und jede Maßnahme die entsprechend verantwortliche Person;
- für jede Maßnahme den entsprechenden Indikator und das entsprechende Ziel;
- für jede Maßnahme die Frist, innerhalb der diese umgesetzt werden muss, um das Risiko möglichst zu verhindern.

Im weiteren Risikomanagementsablauf stützt sich die Risikobewertung auf die Angaben im staatlichen Antikorruptionsplan von 2019 bezüglich der Bewertung des Risikogrades der Arbeitsabläufe. Es wurde somit beschlossen, diesen Plan an die staatlichen Angaben im Antikorruptionsplan von 2019 anzupassen, was die Begründung der Risikomessung betrifft; neben der Bewertung und Einstufung des Risikos wird nun auch eine qualitative Begründung angeführt, um den logischen Gedankengang besser verstehen zu können. Die für die Risikobewertung verwendeten Tabellen schlagen aufgrund der bisher gesammelten Erfahrungen vier Risikostufen vor: NIEDRIG (von 0 bis 4), MITTEL (von 4,01 bis 9), MITTEL-HOCH (von 9,01 bis 14), HOCH (von 14,01 bis 25).

#### Risikobehandlung

Die letzte Phase des Risikomanagementprozesses, d.h. die Risikobehandlung, sah die Ermittlung der Maßnahmen zur Neutralisierung oder zumindest zur Einschränkung der Korruptionsrisiken vor, die nach der Bestandsaufnahme und der Risikobewertung festgestellt wurden.

Die Richtlinien der staatlichen Antikorruptionsbehörde führen folgende Mindestmaßnahmen an:

- Verhaltenskodex;
- Transparenz;
- spezifische Nichtteilbarkeit von Aufträgen als Verwalter und von Führungsaufträgen;
- spezifische Unvereinbarkeit bei Aufträgen als Verwalter und Führungsaufträgen;
- Tätigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als öffentliche Bedienstete;
- Weiterbildung;
- Schutz des Beschäftigten, der ein rechtswidriges Verhalten meldet (Whistleblowing);
- Rotation oder alternative Maßnahmen;
- Monitoring.

Bei der Anwendung von Vorbeugemaßnahmen wurde das bestehende interne Kontrollsyste mitberücksichtigt.

#### **d) Risikoanalyse und -bewertung**

Die Übersichten mit der Risikobewertung der einzelnen Prozesse der Handelskammer bilden den Anhang A) des vorliegenden Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans.

#### Die allgemeinen Maßnahmen der Korruptionsvorbeugung

Es folgt die Liste der Korruptionsvorbeugungsmaßnahmen, welche die Kammer anwenden wird. Einige waren bereits in den vorhergehenden Jahren vorgesehen, andere werden in Hinblick auf die neuen Gesetzesbestimmungen neu eingeführt.

Art der Maßnahme	Vorbeugungsmaßnahme	Beschreibung	Verantwortliche	Fristen
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Maßnahmen für den Zugang / Verbleiben im Amt / öffentliches Amt (politische Bestellungen)	Anwendung der Bestimmungen für den Zugang und das Verbleiben im Amt	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Außerordentliche Rotation	Anwendung der Bestimmungen bezüglich Rotation	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Verhaltensvorschriften: Verhaltenskodex.	<p>Einhaltung Verhaltenskodex. Insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verbot für Führungskräfte und Beschäftigte, die in Tätigkeiten mit hohem Korruptionsrisiko eingesetzt werden, Geschenke oder sonstige Vorteile anzunehmen;</li> <li>2. Verbot, entlohnte Aufträge von Privatpersonen anzunehmen, zu denen sie in den letzten 2 Jahren, auch als Verfahrensverantwortliche, im Zuge der Abwicklung von Verhandlungstätigkeiten oder in der Ausübung von Verfügungsbefugnissen auf Rechnung der Körperschaft Beziehungen gepflegt haben;</li> <li>3. Pflicht, auch nur möglicherweise bestehende Interessenskonflikte zu melden;</li> <li>4. Verbot, die bekleidete Position auszunützen oder zu erwähnen, um Vorteile zu erzielen;</li> <li>5. Verbot, Verhaltensweisen einzunehmen, welche dem Ansehen der Handelskammer schaden könnten;</li> <li>6. Verwendung der Güter und der Strukturen, der Materialien und zur Verfügung gestellten Fahrzeuge, der Telefonleitungen und Leitungen der Handelskammer ausschließlich zur Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der von der Handelskammer gesetzten Grenzen;</li> <li>7. In den Beziehungen zu den Empfängern seiner Tätigkeit richtet sich der Beschäftigte in seinen Handlungen und Verhaltensweisen nach den Grundsätzen der guten Erziehung, Korrektheit, Vollständigkeit und Transparenz der Informationen.</li> </ol>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend

Art der Maßnahme	Vorbeugungsmaßnahme	Beschreibung	Verantwortliche	Fristen
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Maßnahmen zur Regelung von Interessenskonflikten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Anwendung von Gutachten, technischen Bewertungen, Verfahrensakten und abschließenden Verfügungen seitens Personen, die einem Interessenskonflikt unterliegen.</li> <li>- Die Modalitäten für die Bewertung und Meldung der Konfliktsituationen sind vom Ethikkodex geregelt, der allen Empfängern mitgeteilt wird.</li> <li>- Anwendung der Bestimmungen bezüglich Interessenskonflikten</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Maßnahmen der Nichterteilbarkeit / Unvereinbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anwendung der Bestimmungen bezüglich Nichterteilbarkeit / Unvereinbarkeit</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung bei Bildung von Kommissionen und Zuteilung zu den Ämtern	Anwendung des Verhaltenskodex und der Bestimmungen für die Bildung von Kommissionen und Zuteilung zu den Ämtern	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend
<b>Unparteilichkeit in Entscheidungsverfahren und Gleichberechtigung</b>	Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung bei der Entscheidungsfindung im Rahmen von Verwaltungsverfahren	<p>Definition, Genehmigung und Anwendung von internen Verordnungen, welche die Kriterien für die Entscheidungsfindung im Rahmen der verschiedenen Verwaltungsverfahren festlegen</p>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi Dr. Georg Tiefenbrunner Dr. Georg Lun	laufend
<b>Korruptionsrisiko und Weiterbildung</b>	Weiterbildungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allgemeine Weiterbildung für alle Bediensteten zur Aktualisierung der Kompetenzen und im Bereich der Ethik und Legalität</li> <li>- Spezifische Weiterbildung für den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und für Transparenz, die Mitglieder der Kontrollorgane, die Führungskräfte und Beamte der Risikobereiche zur Aufwertung der Strategien, Programme und Instrumente, die für die Vorbeugung eingesetzt werden, sowie zur Vertiefung von Bereichsthemen je nach Funktion der einzelnen Person innerhalb der Handelskammer</li> <li>- Weiterbildung über die Phasen und erforderlichen Kompetenzen für die Erkennung und Bewertung des Korruptionsrisikos</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	jährlich
<b>Korruptionsrisiko und ordentliche Rotation</b>	Rotationsmaßnahmen	Aufgrund der Struktur und der beschränkten Größe der Handelskammer ist die	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend

Art der Maßnahme	Vorbeugungsmaßnahme	Beschreibung	Verantwortliche	Fristen
		<p>Anwendung von Rotationsverfahren nicht möglich. Wie von der staatlichen Antikorruptionsbehörde im Beschluss Nr. 8/2015 und im staatlichen Antikorruptionsplan von 2019 angegeben, wird als Alternative zur Rotation die Trennung der Kompetenzen (sog. „Trennung der Funktionen“) angewandt, welche folgende Aufgaben auf verschiedene Personen aufteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Durchführung von Ermittlungen und Feststellungen;</li> <li>b) Treffen von Entscheidungen;</li> <li>c) Umsetzung der getroffenen Entscheidungen;</li> <li>d) Durchführung von Überprüfungen.</li> </ul>		
<b>Transparenz</b>	Transparenzmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einhaltung der Bekanntmachungspflichten gemäß GVD Nr. 33/2013.</li> <li>- Erfüllung der Bestimmungen bezüglich Bekanntmachung gemäß Kodex GVD 50/2016;</li> <li>- Befolgung des GVD 97/2016 - Revision und Vereinfachung der Bestimmungen bezüglich Korruptionsvorbeugung, Bekannt-machung und Transparenz, unter Berichtigung des Gesetzes 6. November 2012, Nr. 190 und des gesetzesvertretenden Dekretes 14. März 2013, Nr. 33, im Sinne des Artikels 7 des Gesetzes vom 7. August 2015, Nr. 124 über die Neuorganisation der öffentlichen Verwaltungen</li> <li>- Veröffentlichung der Informationen in Bezug auf Aufträge, Verfahren (z.B. Zuschläge) und Jahresabschlüsse auf der Website (stellt ein grundlegendes Verfahren für die Kontrolle seitens des Bürgers und/oder Benutzers der Entscheidungen über Korruptionsvorbeugung, die von diesem Plan geregelt werden, dar).</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend
<b>Whistleblowing</b>	Melde- und Schutzmaßnahmen	<p>Gewährleistung der Beachtung des Art. 54bis GVD 165/2001 über den Schutz der Geheimhaltung der Personen, die Meldungen vornehmen, um Benachteiligungen auszuschließen und zur</p>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend

Art der Maßnahme	Vorbeugungsmaßnahme	Beschreibung	Verantwortliche	Fristen
		Mitarbeit in der Korruptionsvorbeugung anzuregen.		
<b>Kontrolle</b>	Kontrollmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung von Kontrollen über die Tätigkeiten der Handelskammer mit Modalitäten, welche die Überprüfung der Einhaltung der geltenden Bestimmungen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption und insbesondere der Anwendung der von diesem Plan vorgesehenen Maßnahmen gewährleisten.</li> <li>- Bei der Abfassung der Endverfügungen müssen die zuständigen Führungskräfte und Verantwortlichen darauf achten, dass in der Präambel eine vollständige und ausführliche Begründung angeführt wird, mit Angabe der vorausgehenden Fakten und der rechtlichen Gründe, welche zum Beschluss der Handelskammer führen, auch mit Bezugnahme auf die Ergebnisse der Untersuchungsverfahren, damit alle den Inhalt der Verfügungen gut verstehen können.</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	laufend

### Strategische Ziele im Antikorruptionsbereich

Der Begriff Korruption ist sehr weitläufig, da er alle Situationen umfasst, in denen eine Person die ihr zugeteilte Befugnis bzw. Funktion missbraucht, um einen persönlichen Vorteil zu erzielen. Die in Frage kommenden Situationen umfassen nicht nur die gesamte Palette der Straftatbestände gegen die öffentliche Verwaltung, wie sie im 2. Buch, Titel II, Abschnitt I des Strafgesetzbuches geregelt sind, sondern auch jene Situationen, in denen es – unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz – aufgrund der Verwendung der übertragenen Funktionen zu persönlichen Zwecken zu einem schlechten Funktionieren der öffentlichen Verwaltung, bzw. zur Beeinträchtigung der Verwaltungshandlung ab externo kommt, wobei es keine Rolle spielt, ob diese Aktion erfolgreich ist oder nur ein Versuch bleibt.

Insbesondere soll/sollen aufgrund der obengenannten allgemeinen Überlegungen:

- hervorgehoben werden, dass die Handelskammer die von den Gesetzesvorschriften vorgesehenen Korruptionsvorbeugungsmaßnahmen angewandt hat;
- die gesetzlichen Vorschriften erfüllt werden;
- Korruptionsfällen bei Verhaltensweisen vorgebeugt werden, in denen ein Missbrauch der Befugnis/Funktion des Personals der Handelskammer zwecks Erlangung eines persönlichen Vorteils erkennbar ist.

In diesem Zusammenhang, wie ausdrücklich von Art. 1 Absatz 8 des Gesetzes Nr. 190/2012, abgeändert mit GVD Nr. 97/2016 (sog. „Decreto FOIA“) vorgesehen, ist die Handelskammer mit der Genehmigung dieses Planes der Auffassung, dass die **strategischen Ziele für die Korruptionsvorbeugung 2026** und die nachfolgenden Jahre Folgendes vorsehen müssen:

- Einholung von Erklärungen über eventuelle Gründe der Nichtteilbarkeit / Unvereinbarkeit;
- Genehmigung des Abschnitts über Korruptionsbekämpfung und Transparenz des PIAO mit Beschluss des Kammerausschusses und der entsprechenden Überarbeitungen;
- Einrichtung eines Dienstes, der für die Compliance der gesamten Körperschaft zuständig ist;
- Umsetzung und Verbesserung interner Kontrollsysteme;
- Veröffentlichung aller Informationen und Dokumente, die von den geltenden Gesetzesbestimmungen vorgeschrieben sind, auf der Seite „Transparente Verwaltung“;
- Unterstützung des Unabhängigen Bewertungsgremiums (OIV) bei der Überwachung der Erfüllung der Kontroll- und Veröffentlichungspflichten;
- Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen Korruptionsvorbeugung, Verhaltenskodex, Transparenz und Legalität;
- Abschluss von Vereinbarungsprotokollen mit dem Regierungskommissariat und den Ordnungshütern, um das Phänomen der Korruption und der Unterwanderung in der lokalen Wirtschaft zu bekämpfen.

## e) Planung der Umsetzung der Transparenzbestimmungen

### Vorwort

Das Regionalgesetz vom 29. Oktober 2014, Nr. 10, abgeändert durch Regionalgesetz vom 15. Dezember 2016, Nr. 16 hat die Pflichten der Bekanntmachung, Transparenz und Verbreitung von Informationen seitens der öffentlichen Verwaltungen im Sinne des Gesetzes vom 6. November 2012, Nr. 190 mit Übernahme der Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets vom 14. März 2013, Nr. 33 in geltender Fassung mit Ausnahme des Artikels 12 Absatz 1-bis, des Artikels 15, des Artikels 29, des Artikels 32, der Artikel 35 bis 41 und des Artikels 44 erster Satz festgelegt.

Die Tätigkeit der Körperschaft 2026 – 2028 fokussiert sich dabei vorwiegend auf die Festigung und Aktualisierung des Bereiches „Transparente Verwaltung“ auf der Internetseite der Handelskammer Bozen im Sinne der Regionalgesetze Nr. 10/2014 und Nr. 16/2016. Infolge der Einrichtung einer Dienststelle für die Compliance der Körperschaft sollen nach und nach Maßnahmen zur Vereinheitlichung der Unterlagen umgesetzt, die Qualität der veröffentlichten Informationen verbessert und auf neue gesetzliche Anforderungen schneller reagiert werden.

### Maßnahmen zur Umsetzung der Transparenzpflicht

Die Handelskammer Bozen ist verpflichtet, die Qualität der in ihren offiziellen Internetseite enthaltenen Informationen unter Beachtung der gesetzlich vorgesehenen Veröffentlichungspflicht zu garantieren und deren Integrität, ständige Aktualisierung, Vollständigkeit, Zügigkeit, einfache Einsichtnahme, Verständlichkeit, Einheitlichkeit, einfache Zugänglichkeit sowie die Übereinstimmung mit den bei der Verwaltung vorliegenden Originaldokumenten, die Angabe ihrer Herkunft und die Wiederverwendbarkeit zu gewährleisten.

Die Dokumente und Akten, welche der Pflicht zur Bekanntgabe unterliegen, sind auf folgende Weise zu veröffentlichen:

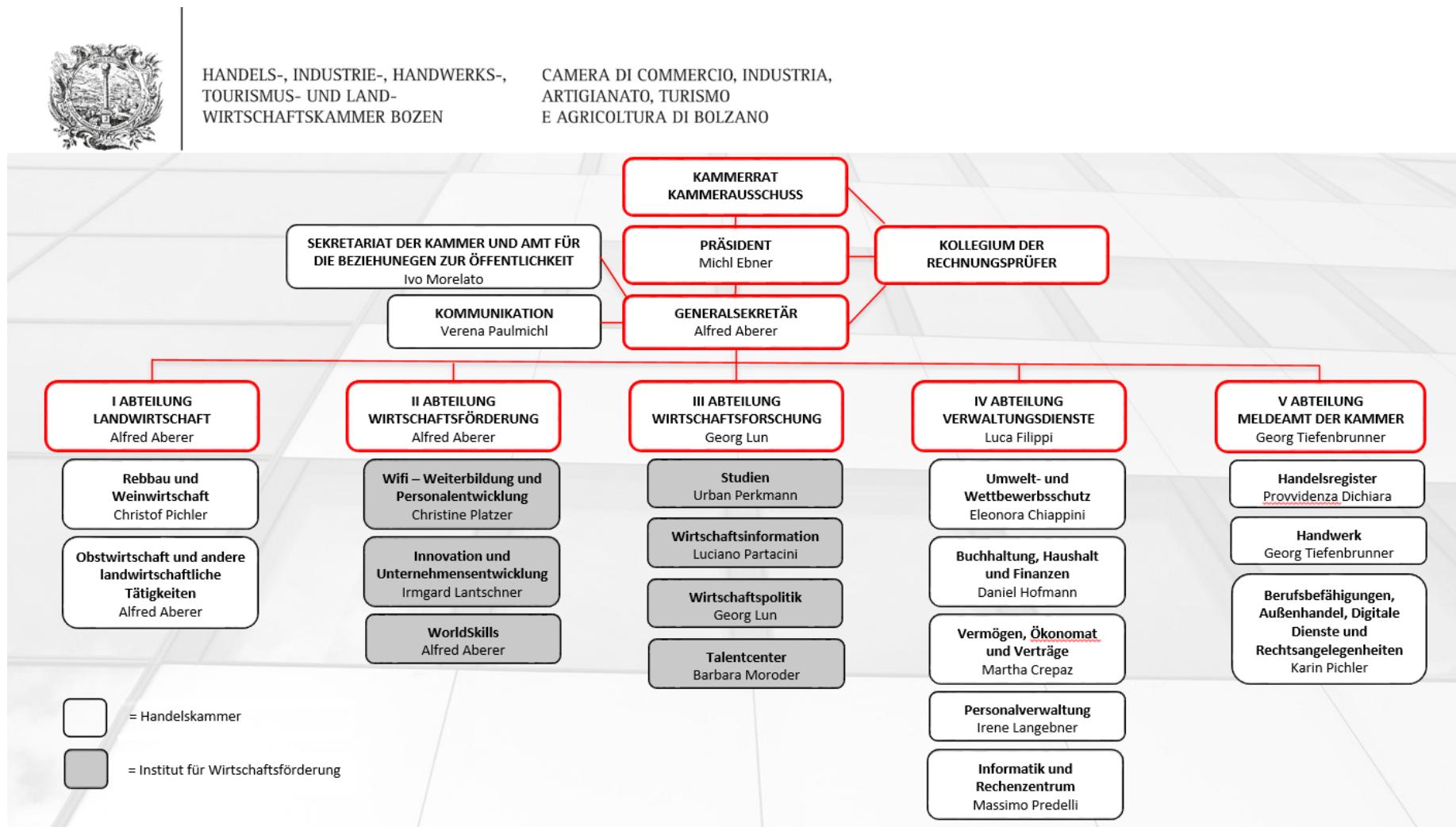
- in einfacher und deutlicher Form, um für die Einsicht nehmenden Personen leicht verständlich zu sein;
- vollständig im Inhalt und mit allen Anlagen, die wesentlicher Teil der Akte sind;
- mit Angabe ihrer Herkunft und nach Bescheinigung der Konformität mit der in der Verwaltung aufliegenden Urschrift;
- rechtzeitig, auf jeden Fall innerhalb von 3 Tagen ab Wirksamwerden;
- für einen Zeitraum von 5 Jahren ab 1. Jänner des Folgejahres nach dem Jahr, in dem die Pflicht zur Bekanntgabe beginnt. Akten, deren Wirksamkeit mehr als 5 Jahre dauert, müssen auf jeden Fall bis zum entsprechenden Datum veröffentlicht werden. Bei Verfall der Frist werden sie in verschiedenen Archivbereichen aufbewahrt und zur Verfügung gestellt;
- im offenen Format im Sinne des Artikels 68 des Gesetzbuches für die digitale Verwaltung gemäß GvD 82/2005; sie können nach Maßgabe des GvD 196/2003 ohne weitere Einschränkungen und nur mit der Pflicht, die Quelle anzugeben und die Integrität derselben zu wahren, wiederverwendet werden.

Die Ziele der Handelskammer Bozen im Bereich Transparenz werden in tabellarischer Form im Anhang B) wiedergegeben. Dieses Dokument listet die zu veröffentlichten Inhalte, die entsprechenden Gesetzesverweise, die Fälligkeit für die Veröffentlichung und die zuständigen Ämter auf.

# ABSCHNITT III – ORGANISATION UND HUMANKAPITAL

## III.1 Organisationsstruktur

Es folgt das Organigramm der Handelskammer Bozen mit den einzelnen Abteilungen und den jeweiligen Führungskräften/Amtsdirektoren. Die Abteilungen sind wiederum in Dienste und Bereiche unterteilt.



## Kammerorgane

Präsident	<p>Der Präsident führt die Funktion der gesetzlichen und substantiellen Vertretung der Kammer aus, bleibt fünf Jahre im Amt und kann vom Rat wiedergewählt werden. Der Präsident:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vertritt die Handelskammer nach Außen</li> <li>• beruft den Rat und Ausschuss ein und führt deren Vorsitz.</li> </ul>
Kamerrat	<p>Der Kamerrat ist ein Kollegialorgan der Körperschaft und besteht aus 48 Mitgliedern, die fünf Jahre im Amt bleiben. Der Kamerrat bestimmt die allgemeinen Richtlinien der Handelskammer und kontrolliert die Ausführung der wesentlichen Aufgaben, welche der Körperschaft vom Gesetz und vom Statut zugewiesen worden sind. Der Rat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wählt den Präsidenten und den Ausschuss;</li> <li>• genehmigt die Satzung;</li> <li>• beschließt die Gründung der Sonderbetriebe bzw. die Einrichtung von neuen Außenstellen;</li> <li>• bestimmt die allgemeine Ausrichtung und das Mehrjahresprogramm;</li> <li>• genehmigt den Haushaltsvoranschlag und den Jahresabschluss.</li> </ul>
Kammerausschuss	<p>Der Ausschuss ist ein exekutives Organ der Handelskammer und besteht aus zwölf vom Rat gewählten Mitgliedern, die die Kammerressourcen verwalten und nach den vom Rat festgelegten Richtlinien handeln. Der Ausschuss:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erstellt den Haushaltsvoranschlag und den Jahresabschluss, um sie dem Kamerrat zur Genehmigung zu unterbreiten;</li> <li>• definiert die Prioritäten, die Zielsetzungen und die durchzuführenden spezifischen Programme, sowie die dafür notwendigen Ressourcen;</li> <li>• überprüft die Erreichung der Zielsetzungen;</li> <li>• übt alle Tätigkeiten aus, welche nicht explizit dem Kamerrat vorbehalten sind</li> </ul>
Kollegium der Rechnungsprüfer	<p>Kontrollorgan bestehend aus drei effktiven Mitgliedern, von denen eines von der Autonomen Provinz Bozen und die anderen vom Kamerrat ernannt werden, mit einer Amtsduer von 5 Jahren (die nicht mit derjenigen des Kamerrats übereinstimmt):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrollorgan der Handelskammer</li> </ul>

## III.2 Humankapital

Zum 31.12.2025 zählt die Handelskammer Bozen 156 Bedienstete:

- 4 Führungskräfte;
- 61 die dem Funktionsbereich C angehören;
- 86 die dem Funktionsbereich B angehören;
- 5 die dem Funktionsbereich A angehören.

Davon sind 133 Bedienstete auf unbefristete Zeit und 23 Bedienstete auf befristete Zeit eingestellt worden. 47 Bedienstete arbeiten in Teilzeit.

	Vollzeit	Teilzeit 50 %	Teilzeit 56 %	Teilzeit 67 %	Teilzeit 78 %	Teilzeit 83 %	Teilzeit 89 %	Summe Bedienstete
unbefristet	92	6	2	16	5	4	8	133
befristet	17	1	1	2	2	0	0	23
<b>Summe</b>	<b>109</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>156</b>

### **III.3 Organisation des agilen Arbeitens**

Der Begriff "Fernarbeit" umfasst sowohl das "Smart Working", als eine Form der Ausführung des lohnabhängigen Arbeitsverhältnisses, auch mit Organisationsformen nach Phasen, Zyklen und Zielen, ohne feste Arbeitszeiten oder -stätten, als auch das „Remote Working“ als Form der Ausführung des lohnabhängigen Arbeitsverhältnisses, welche bestimmte Zeitspannen und entsprechende Präsenzpflichten gemäß den Arbeitszeitbestimmungen vorsieht, mit Änderung des Ortes der Ausführung der Arbeitsleistung, der geeignet sein muss und anstelle der Dienststelle des/der Beschäftigten beansprucht wird.

Dank des massiven Einsatzes der Fernarbeit während der Covid-19-Pandemie konnten wichtige Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt werden, die für die mit Anordnung des Präsidenten Nr. 2 vom 07.01.2022 erfolgte Genehmigung der Regelung des Smart Working als normale Arbeitsleistung und den Abschluss individueller Vereinbarungen mit den Mitarbeitern/innen sehr hilfreich waren. Die genannte Regelung ist mit Beschluss des Kammerausschusses Nr. 72 vom 27.04.2023 noch einmal abgeändert worden.

Anfang 2026 möchte die Verwaltung die Regelung nochmal abändern; anschließend müssen alle individuellen Vereinbarungen erneuert werden, da diese Ende Februar ablaufen.

Die Ausarbeitung der genannten Regelung wurde durch das „Abkommen für die Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen – wirtschaftlicher und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2016-2018“ möglich gemacht, welches Ende September 2020 unterzeichnet wurde und im Artikel 26ter die Einführung der agilen Arbeit (Smart Working) als Modalität für die Ausführung der Arbeitsleistung der Beschäftigten der Region und der Handelskammern vorsieht.

Mit dem Teilabkommen vom 02.10.2025 zur Erneuerung des oben genannten Tarifvertrags ist der Artikel 26ter noch einmal abgeändert worden, um auch das Coworking vorzusehen. Bevor von dieser Arbeitsweise Gebrauch gemacht wird, muss die Verwaltung wiederum eine entsprechende Regelung erlassen.

#### **Modalitäten für die Umsetzung des Smart Working**

Um den Einsatz von Smart Working zu fördern, müssen zunächst die Ausgangslage der Handelskammer beleuchtet werden, um dann die organisatorischen Maßnahmen zu definieren, die es umzusetzen gilt.

Dabei wurden berücksichtigt:

- der organisatorische Status der Körperschaft
- der professionelle Status der Körperschaft
- der digitale Status
- der wirtschaftlich-finanzielle Status.

Status der Organisation: es wurden die Tätigkeiten ermittelt, die in Smart Working durchgeführt werden können. In Zusammenarbeit mit den Führungskräften und Amtsdirektoren der Handelskammer wurden alle Tätigkeiten festgelegt, die mittels Fernarbeit geleistet werden können.

Professioneller Status: Durch die Schematisierung der Kompetenzen des Personals wurden die Fähigkeit, nach Zielen zu arbeiten und sich eigenständig zu organisieren, sowie die digitalen Kompetenzen ermittelt und eventuelle Ausbildungen vorgeschlagen.

Digitaler Status: Die Handelskammer gewährleistet:

- die Verfügbarkeit eines sicheren externen Zugriffs auf Anwendungen und Daten, die für die Ausführung der Arbeit relevant sind;
- die Funktionen für die „Aufbewahrung“ der Daten/Zwischenprodukte der eigenen Arbeit für Beschäftigte, die außerhalb des Sitzes arbeiten;
- die Verfügbarkeit von Softwareapplikationen, welche der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im Sinne einer

Leistung nach Arbeitsflüssen ermöglichen, an einer Phase des Arbeitsprozesses zu arbeiten und der Applikation die Aufgabe zu überlassen, den Fortschritt der Arbeit sowie eventuelle Reihenfolgen in der Genehmigung von Unterprodukten durch verschiedene Personen im Fall von Arbeitsverfahren, an denen mehrere Personen beteiligt sind, zu verwalten.

Wirtschaftlich-finanzeller Status: Die Einführung des Smart Working könnte auch organisatorische Änderungen bewirken, mit der Möglichkeit, die Arbeitsräume durch Einrichtung mobiler Arbeitsstätten, Planung neuer Layouts und Schaffung von Open Spaces für Sitzungen, Ausbildungen, Tagungen usw. neu zu gestalten.

### **Beteiligte**

An der Überwachung der Fernarbeit sind folgende Personen beteiligt:

1. der Generalsekretär, die Führungskräfte, die Amtsdirektoren und -direktorinnen und die Personalverwaltung: Diese spielen eine zentrale Rolle in der Verbreitung einer Kultur der organisatorischen Veränderung in der Handelskammer durch Smart Working;
2. das unabhängige Bewertungsgremium: Es unterstützt die Verwaltung und spielt eine wesentliche Rolle in der Ermittlung der Leistungsindikatoren für Smart Working;
3. die Gewerkschaftsorganisationen und das EGK: Sie beteiligen sich an der Erhebung der Zufriedenheit des Personals mit Smart Working, um eine neue Philosophie des öffentlichen Dienstes umzusetzen;
4. das Personal der Handelskammer und des Sonderbetriebs sowie externe Nutzer: Besonders wichtig ist die Rolle des Personals der Handelskammer und des Sonderbetriebs sowie der Nutzer in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Einführung des Smart Working in der Körperschaft, mit der Möglichkeit, Verbesserungen und neue Lösungen für das System der Fernarbeit vorzuschlagen.

Wie bereits erwähnt, wurde die Verordnung über Regelung der Fernarbeit vom Kammerausschuss mit Beschluss Nr. 72 vom 27.04.2023 in ihrer neuen Fassung genehmigt. Dieses Dokument enthält einige Änderungen, die nach dem ersten Jahr der Erprobung der Fernarbeit notwendig wurden. Die Änderungen betrafen insbesondere die Vereinfachung des Genehmigungsverfahrens für die Arbeitnehmer, eine bessere Spezifizierung der Tätigkeiten, für die agile Arbeit geleistet werden kann, und die Aufnahme einer Ausnahme von der maximal zulässigen Anzahl von zwei Tagen pro Woche bei Vorliegen schwerwiegender oder berechtigter persönlicher oder familiärer Gründe.

Wie vom Art. 19 der genannten Regelung vorgesehen, sind die Gewerkschaftsorganisation über die folgenden Zahlen und aktivierten Positionen für das Jahr 2025 informiert worden:

- individuelle Vereinbarungen für die Handelskammer: 115 Bedienstete;
- individuelle Vereinbarungen für das Institut für Wirtschaftsförderung: 20 Bedienstete;
- Arbeitsstunden in Smart Working im Zeitraum 01.01.2025 – 31.12.2025: 16.767 Stunden von insgesamt 243.031 Arbeitsstunden, d.h. etwa 6,8 % des Personals der Kammer und des Instituts.

## **III.4 Dreijähriger Personalbedarfsplan 2026 - 2028**

### **a) Dreijahresplanung 2026 – 2028**

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 den gesetzesvertretenden Dekreten 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.

Der Stellenplan der Handelskammer Bozen wurde zuletzt mit Beschluss des Kammerrates vom 28.11.2022, Nr. 12, von 150 Einheiten auf 160 Einheiten erhöht. Mit Maßnahme Nr. 5 vom 28.04.2025 hat der Kammerrat die Aufteilung der Stellen aufgrund der Stärke der drei Sprachgruppen angepasst. Dafür wurden die Ergebnisse der Sprachgruppenzählung 2024 herangezogen, die mit Dekret des Landeshauptmanns Nr. 22944/2024 genehmigt und im Amtsblatt der Autonomen Region Trentino-Südtirol Nr. 52 vom 30.12.2024 veröffentlicht worden sind.

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 obigenannten Beschlusses des Kammerrates stehen und dementsprechend dass kein auch nur temporärer Überschuss an Personal in den diversen Funktionsbereichen bzw. unter den Führungskräften, festgestellt wurde.

### **b) Planstellen des Personals der Handelskammer**

Die Planstellen des Personals wurden, wie bereits erwähnt, mittels Beschluss des Kammerrates Nr. 12 vom 28.11.2022 festgelegt und mit Beschluss Nr. 5 vom 28.04.2025 neu auf die drei Sprachgruppen verteilt.

Die Situation des Personals am 31.12.2025, unterteilt in den diversen Sprachgruppen, wird in der folgenden Tabelle dargestellt:

<b>Gesamter Stellenplan (zum 31.12.2025)</b>		<b>deutsche Sprachgruppe</b>			<b>italienische Sprachgruppe</b>			<b>ladinische Sprachgruppe</b>		
<b>Einstufung</b>	<b>Anzahl laut Bes. 5/2025</b>	<b>Plan- stellen</b>	<b>Besetzte Stellen</b>	<b>Freie Stellen</b>	<b>Plan- stellen</b>	<b>Besetzte Stellen</b>	<b>Freie Stellen</b>	<b>Plan- stellen</b>	<b>Besetzte Stellen</b>	<b>Freie Stellen</b>
Führungskräfte	4	3	3	0	1	1	0	0	0	0
Funktions- bereich C*	70	48	43	5	19	14	5	3	0	3
Funktions- bereich B	81	56	48	8	22	20	2	3	1	2
Funktions- bereich A	5	4	2	2	1	1	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>160</b>	<b>111</b>	<b>96</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Im Laufe des Jahres 2026 werden voraussichtlich 2 Bedienstete der Besoldungs- und Berufsklasse B4S in den Ruhestand versetzt.

Für das Jahr 2026 sind 4 Aufnahmen auf unbefristete Zeit vorgesehen, um die Aufgaben der Handelskammer abzuwickeln:

- 1 in der Berufs- und Besoldungsklasse C1 für die Bereiche
  - Innovation und Unternehmensentwicklung (1 Bedienstete/r);
- 1 in der Berufs- und Besoldungsklasse B3 für die Bereiche
  - Berufsbefähigungen, Außenhandel, Digitale Dienste und Rechtsangelegenheiten (1 Bedienstete/r);
- 1 in der Berufs- und Besoldungsklasse B1 für den Bereich
  - Berufsverzeichnisse, Außenhandel, Digitale Dienste und Rechtsangelegenheiten (1 Bedienstete/r);
- 1 in der Berufs- und Besoldungsklasse A1 für den Bereich
  - Verwaltungsdienste (1 Bedienstete/r).

Für die Jahre 2027 und 2028 sind weitere Personalbewegungen geplant, insbesondere um Mitarbeiter zu ersetzen,

die aufgrund des Erreichens der aktuellen Anforderungen in den Ruhestand gehen werden.

### c) Personalbedarfsplanung 2026 – 2027 – 2028

Der genannte Plan wird in den folgenden Tabellen A) und B) genauer erläutert.

	Tabelle A) – Personalbedarfsplanung 2026 – 2028								
	Vorherige Situation			Bedarf Dreijahreszeitraum 2026 – 2028					
	31.12.2024	+	-	31.12.2025	+	-	31.12.2026	2027	2028
Führungskräfte	4	1	-1	4	0	0	4	4	4
Funktionsbereich C	52	9	-4	57	1	0	58	63	65
Funktionsbereich B	67	6	-4	69	2	-2	69	72	76
Funktionsbereich A	3	0	0	3	1	0	4	4	4
<b>Summe</b>	<b>126</b>	<b>16</b>	<b>-9</b>	<b>133</b>	<b>4</b>	<b>-2</b>	<b>135</b>	<b>143</b>	<b>149</b>

	Tabelle B) - Personalbedarfsplanung 2026 - 2028								
	deutsche Sprachgruppe			italienische Sprachgruppe			ladinische Sprachgruppe		
	2026	2027	2028	2026	2027	2028	2026	2027	2028
Führungskräfte	3	3	3	1	1	1	0	0	0
Funktionsbereich C	44	48	49	14	15	16	0	0	0
Funktionsbereich B	48	50	54	20	21	21	1	1	1
Funktionsbereich A	3	3	3	1	1	1	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>98</b>	<b>104</b>	<b>109</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

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

### d) Berufliche Aus- und Weiterbildung

Der Nationale Aufbau- und Resilienzplan aus dem Jahr 2021 sieht unter anderem eine Reform der öffentlichen Verwaltung vor. Diese umfasst eine Vereinfachung der Auswahlverfahren für den anstehenden Generationswechsel, die Vereinfachung von Bestimmungen und Verfahren, die Digitalisierung als Instrument zur Erreichung dieser Zielsetzungen und insbesondere die Förderung und Entwicklung der Kompetenzen der öffentlichen Bediensteten, um deren Wissen und organisatorische Fähigkeiten auf die neuen Anforderungen der Arbeitswelt und einer modernen Verwaltung auszurichten.

Mit der Richtlinie vom 24. März 2023 hat der Minister für öffentliche Verwaltung die folgenden Prioritäten definiert:

- verbreitete und strukturierte Entwicklung der Kompetenzen in den Bereichen digitale, verwaltungstechnische und ökologische Transformation;
- strukturierte anfängliche Ausbildung neuer Bediensteter zur optimalen Vorbereitung auf die Rolle, die sie einnehmen sollen;
- Entwicklung der soft skills im Bereich Leadership, Teamarbeit, Anpassungsfähigkeit an Veränderungen, Kommunikationsfähigkeiten u.ä.;
- zunehmende Notwendigkeit internationaler Weiterbildung für die Zusammenarbeit mit anderen europäischen Institutionen und im Bereich der Finanzierung und Umsetzung von gemeinschaftlichen Zielen.

Gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 81 vom 9. Juni 2021 müssen die öffentlichen Verwaltungen einen Fortbildungsplan für ihr Personal aufstellen, der auf die Förderung und berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter abzielt.

a) Strategische Prioritäten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung des Personals

Der Bildungsbedarf der Körperschaft richtet sich nach den Qualifikationen und Fähigkeiten, die vom Personal aufgrund der jeweiligen Tätigkeitsbereiche, der strategischen und operativen Ziele der Verwaltung, neuer oder geänderter Rechtsvorschriften, dem aktuellen Bedarf, aufgrund von Herausforderungen und Entwicklungen wie z. B. die Einführung neuer Software oder neuer Arbeitsmethoden und anderer besonderer Anforderungen gefordert werden.

Es ist Aufgabe jedes Vorgesetzten, für die ständige Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter/innen zu sorgen, insbesondere im Hinblick auf neue Rechtsvorschriften, Auslegungen und Lehrmeinungen, welche den jeweiligen Amtsbereich betreffen. Weiters sind die Bediensteten über relevante Entwicklungen, Tendenzen und Innovationen in ihrem Tätigkeitsbereich zu informieren. Die Amts- und Abteilungsleiter nutzen dafür geeignete Kommunikationsmittel, welche einen vollständigen und konstanten Informationsfluss gewährleisten.

Als Weiterbildung gelten demnach auch die Teilnahme an Teambesprechungen, die Unterweisung der Mitarbeitenden und das selbstständige Studium neuer Informationen, die für den eigenen Tätigkeitsbereich relevant sind. Diese Aktivitäten tragen nämlich zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung und zur Entwicklung der Kompetenzen bei, die erforderlich sind, um den Herausforderungen eines sich wandelnden Arbeitsumfelds gerecht zu werden.

Begleitend dazu werden jedes Jahr auch gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildungen für alle Bediensteten organisiert, z.B. in den Bereichen **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**, **Datenschutz** sowie **Antikorruption, Verhaltenskodex und Transparenz**. Für das Jahr 2026 sind zudem Kurse über **Cybersecurity**, **Barrierefreiheit und Nutzerfreundlichkeit** und eine allgemeine Fortbildung über das von der Handelskammer und vom Institut für Wirtschaftsförderung angewandte **Qualitätsmanagement-System** geplant.

Das Einheitsgarantiekomitee hat vorgeschlagen, eine Weiterbildung für diejenigen Bediensteten zu organisieren, welche mit Beschwerden konfrontiert werden: dabei soll der **korrekte Umgang mit Beschwerden** übermittelt und Tipps und Tools zur Bewältigung der Belastung geliefert werden.

Im Laufe der nächsten Dreijahresperiode soll auch eine Weiterbildung über die **Organisation von Green Events** für das in diesen Bereichen tätige Personal organisiert werden.

Die Teilnahme an Online-Fortbildungen, die auf gesamtstaatlicher Ebene über die neuen Plattformen „Syllabus“ des Ministerratspräsidiums oder „PID-Academy“ des italienischen Kammersystems angeboten werden, ist aufgrund der einsprachigen Verfügbarkeit derselben nicht verpflichtend für alle Bediensteten vorgesehen.

In Zukunft soll jedoch in Zusammenarbeit mit den einzelnen Bereichsleitern erhoben werden, für welche Gruppen von Bediensteten die verschiedenen Angebote von „Syllabus“ oder „PID Academy“ in Anspruch genommen werden können.

**Ziele im Bereich Aus- und Weiterbildung der Bediensteten im Jahr 2026**

Fortbildung	Teilnehmer	Frist
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	neue Bedienstete	31.12.2026
Datenschutz	alle Bedienstete	31.12.2026
Antikorruption, Verhaltenskodex und Transparenz	alle Bedienstete	31.12.2026
QM-System	alle Bedienstete	31.06.2026
Cybersecurity	alle Bedienstete	31.12.2026

Fortbildung	Teilnehmer	Frist
Barrierefreiheit und Benutzerfreundlichkeit	alle Bedienstete	31.12.2026
Verwaltungsrecht	Bedienstete, welche an internen Auswahlverfahren teilnehmen	31.12.2026
Führungsaufgaben	Bedienstete, welche am internen Auswahlverfahren C2 teilnehmen	31.12.2026
Ordnung, Rechnungs- und Finanzverwaltung der Handelskammer	Bedienstete, welche am internen Auswahlverfahren C2 teilnehmen	31.12.2026
Digitalisierung der Verwaltung (CAD)	alle Bedienstete	31.12.2026

b) Interne und verfügbare Ressourcen für die Aus- und Weiterbildung des Personals

In den Voranschlägen der Handelskammer und des Instituts für Wirtschaftsförderung stehen für das Jahr 2026 insgesamt 46.890 EUR zur Verfügung.

Der Weiterbildungsbedarf kann durch die folgenden Weiterbildungsinitiativen gedeckt werden:

- interne Weiterbildungsmaßnahmen, die von der Personalverwaltung auf Antrag der Verwaltung oder auf Antrag der einzelnen Amtsleiter/innen ad hoc für die Mitarbeiter/innen der Kammer und des Instituts organisiert werden;
- Weiterbildungsinitiativen des WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung;
- Weiterbildungsinitiativen der Gesellschaften des Kammersystems InfoCamere und Si.Camera;
- Weiterbildungsinitiativen, die von anderen, vor allem lokalen Bildungseinrichtungen angeboten werden.

Die Aus- und Weiterbildung des Personals wird auch durch die folgenden kostenlosen Angebote ergänzt:

- Plattform „Syllabus“ des Ministerratspräsidiums für die Umsetzung der vom Nationalen Aufbau- und Resilienzplan vorgesehenen Weiterbildungsmaßnahmen;
- „PID Academy“, eine von den Handelskammern verwirklichte Plattform für die Fortbildung im Bereich Digitalisierung, Innovation und Unternehmensentwicklung.

c) Förderung der Fortbildung und Qualifikation des Personals

Neben der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützen die Handelskammer und das Institut für Wirtschaftsförderung auch Bedienstete, welche begleitend zur Arbeit ein Universitätsstudium absolvieren möchten.

Diese Bediensteten können entweder in Teilzeit arbeiten oder im Sinne der Bestimmungen der zwei Tarifverträge auch einen Studienurlaub in Anspruch nehmen:

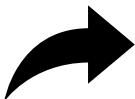
- Für Bedienstete der Handelskammer beläuft sich die bezahlte Beurlaubung zu Studienzwecken laut Art. 34, Absatz 3, Buchstabe f) des Tarivertrags vom 01.12.2008 in geltender Fassung auf 150 Stunden jährlich, begrenzt auf maximal 4 % der Bediensteten.
- Für Bedienstete des Instituts für Wirtschaftsförderung hingegen wird der Nationale Kollektivvertrag für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe angewandt, welcher einen Studienurlaub von 40 Stunden pro Jahr vorsieht.

Im Jahr 2025 haben diese Beurlaubung insgesamt 5 Bedienstete (Kammer und Institut) in Anspruch genommen.

Die italienischen Handelskammern haben zudem eine digitale Hochschule, die Universitas Mercatorum gegründet, um Studentinnen und Forscherinnen die besten Studien- und Forschungsmöglichkeiten zu bieten und Talente zu ehrgeizigen Bildungs- und Berufszielen zu führen. Die Universitas Mercatorum bietet ein innovatives

Universitätsmodell, das sich auf die digitale Bildung konzentriert und zur Entwicklung der Forschung, der Gesellschaften und der Gebiete in einem internationalen Kontext beiträgt. Der Fokus von Universitas Mercatorum liegt im Einklang mit der UN-Agenda 2030, den Prioritäten der EU-Kohäsionspolitik 2021-2027 und den strategischen Linien des PNRR - Next Generation Italy auch darin, den Dialog mit der Gemeinschaft, den Institutionen und Unternehmen zu verstärken und Forschungsergebnisse durch wissenschaftliche und kulturelle Initiativen zu verbreiten.

Für Bedienstete von Handelskammern und des Instituts bietet Universitas Mercatorum stark reduzierte Studiengebühren an.



Im Sinne des Artikels 62 des Tarifvertrags vom 01.12.2008, in geltender Fassung, und wie vom Artikel 11 der Verordnung über die Organisation der Handelskammer vorgesehen, werden im Laufe des Jahres 2026 auch Auswahlverfahren für den internen Aufstieg der Bediensteten organisiert. Die Mitarbeitenden, welche die notwendigen Voraussetzungen vorweisen können, werden nach Bestehen der Prüfungen in die nächsthöhere Berufs- und Besoldungsklasse innerhalb ihres Bereichs eingestuft. Die Einstufung erfolgt je nach Dienstalter und laut Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags vom 02.10.2025, zum Stichtag 01.07.2024 oder 01.07.2026.

d) Erwartete Ziele und Ergebnisse

Der dezentrale Tarifvertrag vom 20.12.2021 sieht Richtlinien für die Weiterbildung des Personals der Handelskammer vor, welche mittlerweile aufgrund geänderter gesetzlicher Rahmenbedingungen nicht mehr in dieser Form angewandt werden können. Die darin vorgeschriebene Begrenzung der Weiterbildungsstunden nach Einstufungsbereich muss einer Mindeststundenzahl für alle Bediensteten weichen und es dürfen keine Unterschiede zwischen Mitarbeitern mit befristetem oder unbefristetem Vertrag gemacht werden.

Zum Zweck einer Steigerung der Qualität und Effizienz der angebotenen Dienstleistungen und der neuen Technologien, welche die Arbeitswelt zunehmend beeinflussen, wird für alle Bediensteten der Handelskammer und des Sonderbetriebs Institut für Wirtschaftsförderung, unabhängig von der jeweiligen Vertragsform eine **Mindestzahl an 8 Weiterbildungsstunden** vorgesehen, die im Laufe des Jahres absolviert werden müssen.

Die oben genannte Mindestzahl an 8 Weiterbildungsstunden umfasst die Teilnahme an Pflichtkursen, eventuelle für bestimmte Bereiche oder Gruppen von Mitarbeitern organisierte Weiterbildungsveranstaltungen sowie die individuelle Weiterbildung, die aufgrund der jeweiligen Aufgaben des Mitarbeiters mit dem zuständigen Bereichsleiter definiert werden muss.

Für das Jahr 2026 soll, auch durch das neu zur Verfügung stehende Angebot der Plattformen „Syllabus“ und „PID Academy“ **mindestens 90% der Bediensteten an Schulungen teilnehmen**.

Durch die Einführung der Mindestzahl von 8 Weiterbildungsstunden, die im Jahr pro Kopf absolviert werden müssen, soll ein Anstieg der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden im Verhältnis zu 2025 (12 Stunden pro Kopf im Jahr 2025) erzielt werden.

Bericht über die Ausbildung und Entwicklung des Personals im Jahr 2025

Neben den gemeinsamen Kompetenzen aller Mitarbeiter, wie im Bereich Korruptionsbekämpfung und Transparenz, Arbeitssicherheit und Datenschutz, fördern die Handelskammer und der Sonderbetrieb die Entwicklung spezifischer Kompetenzen einzelner Mitarbeiter durch individuelle Schulungen.

Im Jahr 2025 nahmen 96 % der Beschäftigten an Schulungen teil, die im Durchschnitt 12 Stunden pro Person umfassten.

	<b>Bedienstete im Jahr 2025</b>	<b>davon Teilnehmer an Weiterbildungen</b>	<b>besuchte Weiterbildungsstunden 2025</b>	<b>Weiterbildungsstunden pro Teilnehmer</b>
Handelskammer	154	148	1.768	11,95
Institut für Wirtschaftsförderung	19	18	306	16,97
<b>Gesamt</b>	<b>173</b>	<b>166</b>	<b>2.074</b>	<b>12,49</b>

## ABSCHNITT IV – ÜBERWACHUNG

Artikel 5 des Dekrets des Ministerspräsidenten Nr. 132 vom 30. Juni 2022 sieht ebenfalls einen Abschnitt des PIAO vor, der sich mit Überwachungsinstrumenten und -methoden befasst, einschließlich Umfragen zur Nutzerzufriedenheit.

Im Laufe des Jahres 2026 wird innerhalb der Körperschaft eine neue Dienststelle errichtet, welche für die Compliance zuständig ist. Das hierfür zuständige Personal kümmert sich insbesondere um:

- die Definition der strategischen und operative Ziele der Körperschaft, in Absprache mit den Abteilungs- und Amtsdirektoren und -direktorinnen und in Einklang mit dem vom Kammerrat festgelegten Mehrjahresprogramm, und die vierteljährige Erhebung der erzielten Ergebnisse;
- die Bewertung des Korruptionsrisikos der einzelnen Verwaltungsverfahren in enger Zusammenarbeit mit dem Verantwortlichen für Antikorruption und Transparenz und mit den Abteilungs- und Amtsdirektoren und -direktorinnen sowie Erstellung des Antikorruptionsplans, Welcher die Maßnahmen zur Eindämmung des Risikos enthält;
- Durchführung regelmäßiger Kontrollaudits über die Einhaltung der im Antikorruptionsplan enthaltenen Maßnahmen und Erstellung des jährlichen Antikorruptionsberichts in Zusammenarbeit mit dem Verantwortlichen;
- Einholung, Veröffentlichung, Aktualisierung und Ergänzung der im Abschnitt Transparente Verwaltung der Interessenseite der Körperschaft veröffentlichten Informationen und Zusammenarbeit mit dem Unabhängigen Bewertungsgremium bei der Erstellung der Bestätigungen über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten;
- Definition, Ausbau und Instandhaltung des betrieblichen Qualitätssystems durch die Gewährleistung, dass die Dienste alle vorgeschriebenen Standards und Normen erfüllen, durch die Analyse von Kunden-Feedbacks, die Koordinierung von Audits, die Weiterbildung des Personals und die Beziehungen zur Zertifizierungsstelle, in enger Zusammenarbeit mit der Direktion für eine laufende Verbesserung der Prozesse und der Kundenzufriedenheit.

### Bewertung der Performance

Die Handelskammer hat eine vierteljährige Überwachung der Erreichung der operativen Ziele vorgesehen, während die strategischen und individuellen Ziele jährlich überprüft werden.

Die Ergebnisse werden dem Unabhängigen Bewertungsgremium vorgelegt.

### Überwachung über die Angemessenheit und Umsetzung der Antikorruptionsmaßnahmen

Das Management des Korruptionsrisikos wird durch die Überwachung vervollständigt, bei der das Risikoniveau unter Berücksichtigung der Reaktionsmaßnahmen, d.h. der eingeführten Präventionsmaßnahmen, bewertet wird. Diese Phase, die von denselben Akteuren durchgeführt wird, die am Risikomanagementprozess beteiligt sind, zielt darauf ab, die Wirksamkeit der angenommenen Präventionssysteme und die anschließende Umsetzung weiterer Präventionsstrategien zu überprüfen.

Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung überwacht die Umsetzung des Antikorruptionsplans, indem er im Laufe des Jahres Verfahren zur Überprüfung seiner Eignung abwickelt.

#### → Die Rolle des unabhängigen Bewertungsgremiums

Das G.v.D. Nr. 97/2016 hat die Miteinbeziehung des unabhängigen Bewertungsgremiums in die Tätigkeiten des Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung vorgesehen, um eine Synergie zwischen den Leistungszielen der Organisation und der Durchführung von Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Das unabhängige Bewertungsgremium hat die Möglichkeit, vom Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung Informationen und Dokumente einzufordern, um die dem Gremium übertragenen Kontrollfunktionen durchzuführen. Wie von Art. 41, Absatz 1, Buchstabe I) des G.v.D. Nr. 97/2016 vorgesehen muss der jährliche Bericht des Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung über die durchgeführten Tätigkeiten

auf der Internetseite veröffentlicht und neben dem politischen Organ der Behörde auch an das unabhängige Bewertungsgremium übermittelt werden.

→ Berichterstattung an den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz

Der Verantwortliche für Korruptionsvorbeugung kann bei der Ausführung der ihm zugeteilten Funktionen zwecks Vorbeugung und Kontrolle des Risikos in Verbindung mit möglichen Korruptionsfällen:

- jederzeit auf eigene Initiative oder auf Hinweis des Verantwortlichen einer Struktur von den Bediensteten, welche die Endverfügung ausgearbeitet haben, eine schriftliche Begründung der Umstände und der rechtlichen Grundlagen der Verfügung fordern;
- jederzeit Überprüfungen anstellen und von allen Bediensteten schriftliche und mündliche Erklärungen zu Verhaltensweisen anfordern, welche auch nur möglicherweise Korruption und Illegalität darstellen könnten;
- jederzeit auch mit Vornahme von Inspektionen und Überprüfungen in den Ämtern der Kammer die Verantwortlichen um Auskünfte über den Abschluss der Verwaltungsverfahren, für die sie zuständig sind, ersuchen;
- jederzeit Inspektionen und Überprüfungen in jedem Amt der Kammer durchführen, um die Einhaltung der Grundsätze der Korrektheit und Rechtmäßigkeit der laufenden oder bereits abgeschlossenen Verfahren zu überprüfen.

Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung kann nicht-anonyme Meldungen von Interessenträgern berücksichtigen, die ausreichend genau ausgeführt sind und ungewöhnliche Situationen und die Möglichkeit einer Korruptionsgefahr aufzeigen.

→ Jährlicher Bericht über die durchgeführten Tätigkeiten

Im Sinne des Art. 1 Absatz 14 des Gesetzes Nr. 190/2012, ersetzt durch Art. 41 G.v.D. Nr. 97/2016, übermittelt der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz jedes Jahr innerhalb 15. Dezember dem Unabhängigen Bewertungsgremium und dem politischen Organ der Verwaltung einen Bericht mit den Ergebnissen der durchgeführten Tätigkeit, der anschließend auf der Internetseite veröffentlicht wird ([Link](#)).

Aufsicht und Überwachung der Verpflichtungen im Bereich Transparenz

Der Verantwortliche für die Transparenz und das Unabhängige Bewertungsgremium überwachen die Umsetzung des vom Antikorruptionsplan vorgesehenen Abschnitts über die Transparenz, indem sie infra-jährliche Verfahren durchführen, um dessen Eignung zu überprüfen.

Der Präsident des Unabhängigen Bewertungsgremiums muss jährlich anhand einer von der ANAC zur Verfügung gestellten Anwendung die erfolgten Veröffentlichungen bzw. die Vollständigkeit der Inhalte, die Vollständigkeit in Bezug auf die Ämter, die laufende Aktualisierung der Informationen und die Nutzung offener Datenformate überprüfen. Im Falle unvollständiger Inhalte muss die Körperschaft die fehlenden Daten innerhalb 30. November ergänzen und das Bewertungsgremium die Vollständigkeit der Daten im Dezember bestätigen.

Die entsprechenden Übersichten sind nur in italienischer Sprache verfügbar und werden unter folgendem Link veröffentlicht ([Link](#)).

Customer satisfaction

Bei der Definition ihrer UNI EN ISO 9001:2015 zertifizierten Qualitätspolitik hat die Handelskammer die Wichtigkeit einer konstanten Überwachung der Kundenzufriedenheit und -bindung unterstrichen, um die von außen wahrgenommene Qualität laufend zu verbessern und Reklamationen vorzubeugen, indem den Kunden ein hochwertiges Produkt oder eine hochwertige Dienstleistung angeboten wird.

Die Erhebung der Kundenzufriedenheit erfolgt auf verschiedene Arten:

- in Bezug auf die angebotenen Dienstleistungen und Informationen können die Besucher der Internetseite der Kammer und Instituts am Ende der Seite jeder Dienstleistung über eine Anwendung ihre Meinung über die Nützlichkeit der in der Seite enthaltenen Informationen abgeben. Diese Daten werden anschließend über einen speziellen Link im Intranet der Kammer gesammelt und von Infocamere verwaltet, um die von den Interessenten geäußerte Zufriedenheit zu überprüfen.
- nach jeder von der Handelskammer oder vom Institut für Wirtschaftsförderung durchgeführten Veranstaltung werden die Teilnehmer ersucht, einen Online-Feedbackbogen auszufüllen, durch den die Körperschaft die Bewertung des Events, der Referenten und eventuelle Ratschläge oder Kritiken sammelt.
- was die Entwicklung der Kompetenzen der Bediensteten anbelangt, wird nach der Veranstaltung von Weiterbildungskursen durch die Handelskammer bzw. nach Kursen, die von Dritten organisiert werden, das Feedback der Mitarbeiter eingeholt, um die Bewertung der Inhalte, der Referenten, über die Dauer der Weiterbildungsveranstaltung und eventuelle weitere Anmerkungen zu sammeln.
- das Institut für Wirtschaftsforschung – WIFO der Handelskammer führt periodisch auch Erhebungen über die Zufriedenheit der Kunden der Handelskammer und des Instituts für Wirtschaftsförderung durch.