



Arbeitsmarktpolitik
Politica del lavoro

Strategiedokument

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Documento strategico

Politica attiva del lavoro

2020-24

Angenommen von der Landesarbeitskommission am 30. September 2020

Adottato dalla Commissione Provinciale per l'impiego il 30 settembre 2020

Mit Änderungen von der Landesregierung mit Beschluss Nr. 850
vom 3 November 2020 genehmigt

Approvato con modifiche dalla Giunta provinciale con delibera n. 850
del 3 novembre 2020



Vorbehalt

Die Ausarbeitung dieses Dokumentes fällt in die außergewöhnliche Phase der COVID-19-Pandemie. Die durch die Pandemie und die beispiellosen Eindämmungsmaßnahmen ausgelösten wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen wirken sich stark auf die Arbeitsmarktpolitik aus: Standen am Beginn der Ausarbeitung (Frühsommer 2019) bis in den Februar 2020 Themen wie Fachkräftesicherung, demografisch mitbedingter Arbeitskräftemangel und Maßnahmen für die Attraktivierung des Südtiroler Arbeitsmarktes im Mittelpunkt der Überlegungen, so war die COVID-19-Pandemie im Frühjahr 2020 mit dem damit einhergehenden *Lockdown* ein wesentlicher Anlass, die ausgearbeiteten strategischen Handlungsstränge kritisch zu sichten und zu ergänzen.

Trotz aller Unwägbarkeiten beinhaltet dieses Dokument die strategischen Prioritäten der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik für die nächsten Jahre. Es beruht auf dem aktuellen Kenntnisstand und kann bei sich ändernder Lage angepasst werden.

Das vorliegende Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24“ betritt in mehrfacher Hinsicht Neuland.

- Anders als beim vorhergehenden „Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik 2013 – 20“ handelt es sich um ein strategisch ausgerichtetes Dokument. Als solches enthält es vorwiegend strategische Zielvorgaben, während detaillierte Maßnahmen – falls vorhanden – exemplarisch ausgeführt sind.
- Dreh- und Angelpunkt des Dokumentes bildet die aktive Arbeitsmarktpolitik, insbesondere die Modernisierung und Stärkung der ordentlichen und der gezielten Arbeitsvermittlung. Dazu sind zum Teil umfangreiche Reorganisations- und Digitalisierungsprozesse der Landesabteilung Arbeit notwendig.
- Das Dokument beschreibt die Schnittstellen zu den eng mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik verknüpften Politikfeldern wie der beruflichen Weiterbildung, der Vereinbarkeit, der Steigerung der Attraktivität unseres Arbeitsmarktes für hochspezialisierte Fachkräfte und der Inklusion.
- Die Umsetzung der strategischen Zielsetzungen des Dokumentes „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24“ kann durch ein von der Landesabteilung Arbeit vorgenesenes Monitoring sowohl von Seiten der Landesregierung als auch von Seiten der Sozialpartner ständig nachvollzogen werden. Als Instrument hierfür fungiert der Performance-Plan, weitere Instrumente sind die Berichterstattung über die Arbeitsmarktentwicklung und die Effizienz der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Dies soll dazu beitragen, die Informationsdichte und -qualität für alle Akteure der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik zu steigern.

Die Herausforderungen für den Arbeitsmarkt sind zum Zeitpunkt der Ausarbeitung dieses Dokumentes beträchtlich. Die Krise des Jahres 2020 unterstreicht die Notwendigkeit effizienter arbeitsmarktbestimmter Dienstleistungen für Betriebe, Arbeitnehmende und Arbeitssuchende sowohl im

Caveat

Il presente documento è stato elaborato durante il periodo straordinario della pandemia di COVID-19. Gli sviluppi sociali ed economici causati dalla pandemia e da misure di contenimento senza precedenti si ripercuotono pesantemente sulla politica del lavoro: se all'inizio della stesura del documento (inizio estate 2019) fino a febbraio 2020 le riflessioni erano incentrate su argomenti come la garanzia di personale specializzato, la carenza di maestranze dovuta ad aspetti demografici e le misure per accrescere l'attrattiva del mercato del lavoro altoatesino, la pandemia di COVID-19 in primavera 2020 con il rispettivo *lockdown* è stata un'occasione fondamentale per rivedere criticamente e integrare le linee d'azione strategiche elaborate.

Nonostante le imponderabilità, questo documento contempla le priorità strategiche della politica del lavoro altoatesina nei prossimi anni. Si basa sull'attuale stato delle conoscenze e può essere adeguato alla situazione in mutamento.

Il presente documento strategico "Politica attiva del lavoro 2020-24" apre nuovi orizzonti sotto diversi aspetti.

- A differenza del precedente "Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2013-2020", si tratta di un piano orientato strategicamente. In quanto tale, il documento contiene obiettivi strategici piuttosto che misure dettagliate, che – se menzionate – sono fornite a titolo di esempio.
- Il documento si concentra sulla politica attiva del lavoro, in particolare sulla modernizzazione e sul rafforzamento della mediazione al lavoro ordinaria e del collocamento mirato. In alcuni casi, ciò richiede ampi processi di riorganizzazione e di digitalizzazione della Ripartizione lavoro.
- Il documento descrive le interfacce con le politiche strettamente legate alla politica attiva del lavoro, come la formazione professionale, la riconciliazione, l'aumento dell'attrattiva del nostro mercato del lavoro per i lavoratori altamente specializzati e l'inclusione.
- L'attuazione degli obiettivi strategici del documento "Politica attiva del lavoro 2020-24" può essere costantemente seguita sia da parte della Giunta Provinciale, sia da parte delle parti sociali tramite il monitoraggio effettuato dalla Ripartizione Lavoro. Uno strumento a tal fine è il piano di performance, altri strumenti sono la reportistica sugli sviluppi del mercato del lavoro e sull'efficienza delle misure di politica del mercato del lavoro. L'obiettivo è quello di contribuire ad aumentare la densità e la qualità dell'informazione per tutti gli attori della politica del mercato del lavoro in Alto Adige.

Le sfide per il mercato del lavoro sono notevoli al momento della stesura di questo documento. La crisi del 2020 sottolinea la necessità di servizi per il mercato del lavoro che siano efficienti per le aziende, i dipendenti e le persone in cerca di lavoro per la sostenibilità economica e sociale dell'Alto Adige.

*Vorbehalt
Caveat*

Hinblick auf die wirtschaftliche als auch auf die soziale Nachhaltigkeit Südtirols. Messen lassen will sich das Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24“ an seinem Beitrag zur Erreichung dieser Zielsetzungen.

Im Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24“ werden nach Möglichkeit geschlechterneutrale Personenbezeichnungen oder die Paarform verwendet. Wo dies den Lesefluss zu stark einschränkt, findet das generische Maskulinum Verwendung.

Il documento strategico "Politica attiva del mercato del lavoro 2020-24" si misurerà in base al suo contributo al raggiungimento di questo obiettivo.

Il documento strategico "Politica attiva del lavoro 2020-24" utilizza, ove possibile, nomi personali neutri dal punto di vista del genere oppure la forma di coppia. Dove questo limita troppo gravemente il flusso di lettura, viene utilizzata una forma generica maschile.

Inhaltsverzeichnis

Vorbehalt.....	1
1. Leitlinien der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik.....	5
2. Arbeitsmarktpolitik: Modernisierung und Ausweitung der arbeitsmarktförderlichen Dienstleistungen	11
2.1 Die Arbeitsvermittlung als Kerndienstleistung der Landesabteilung Arbeit und als Kerntätigkeit der Arbeitsvermittlungszentren	11
2.2 Ausbau der Dienstleistungen für Arbeitnehmende/Arbeitssuchende	12
2.3 Aufbau eines Arbeitgeberservice	13
2.4 Schaffung der Voraussetzungen für die Kerndienstleistung Arbeitsvermittlung	13
2.4.1 Prozesspartnerschaft mit den Einrichtungen für berufliche Weiterbildung des Landes Südtirol.	14
2.4.2 Prozesspartnerschaft mit den Einrichtungen für Berufsberatung.....	14
2.4.3 Weitere Prozesspartnerschaften im Rahmen der gezielten Vermittlung	15
2.4.4 Arbeitsmarktpolitisches Netzwerk: Netzwerkpartner	15
2.4.5 Arbeitsmarktpolitisches Netzwerk: Digitalisierung	16
2.4.6 Erreichbarkeit der Dienste durch Dezentralisierung und digitale Information	18
2.4.7 Personal, Betreuungsrelation, Arbeitsbedingungen	18
3. Autonomie und Governance der Arbeitsmarktpolitik	19
3.1 Vollautonomie im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, insbesondere der Arbeitsvermittlung	19
3.2 Stärkung der Sozialpartnerschaft in der Arbeitsmarktpolitik.....	20
3.3 Stärkung der Sozialpartnerschaft und Ausweitung der Handlungsspielräume der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik durch dezentrale Verhandlungen	20
3.4 Aufbau eines einheitlichen Landesinspektionsdienstes.....	21
3.5 Primäre Kompetenz im Bereich der dualen Lehrausbildung	22
4. Inklusion und Teilhabe.....	23
4.1 Inklusion und Teilhabe: Die Landesabteilung Arbeit als aktiver Netzwerkpartner mit spezifischen Aufgaben	23
4.2 Aufbau eines integrierten Systems der Arbeitseingliederung und Arbeitsplatzbegleitung	23
4.3 Eingliederungsberatung als Dienstleistung für den Arbeitsmarkt	24
4.4 Der soziale Arbeitsmarkt	24

Indice

Caveat.....	1
1. Linee guida della politica del lavoro in Alto Adige.....	5
2. Politica del lavoro: modernizzazione e ampliamento dei servizi a sostegno del mercato del lavoro	11
2.1 La mediazione lavoro come servizio fondamentale della Ripartizione lavoro e come attività chiave dei centri di mediazione lavoro.....	11
2.2 Potenziamento dei servizi per gli occupati dipendenti e per le persone in cerca di lavoro	12
2.3 Creazione di un servizio per datrici/datori di lavoro	13
2.4 Creazione dei presupposti per il servizio principale della mediazione lavoro	13
2.4.1 Collaborazione a livello di processo con gli enti preposti alla formazione professionale continua della Provincia di Bolzano	14
2.4.2 Collaborazione a livello di processo con gli enti preposti all'orientamento	14
2.4.3 Altre collaborazioni a livello di processo nell'ambito della mediazione mirata	15
2.4.4 Rete della politica del lavoro: partner di rete.....	15
2.4.5 Rete della politica del lavoro: digitalizzazione.....	16
2.4.6 Raggiungibilità dei servizi attraverso la decentralizzazione e l'informazione digitale.....	18
2.4.7 Personale, rapporto di assistenza, condizioni di lavoro.....	18
3. Autonomia e governance della politica del lavoro.....	19
3.1 Piena autonomia nel settore della politica del lavoro attiva, soprattutto della mediazione lavoro.....	19
3.2 Potenziamento del coinvolgimento delle parti sociali nella politica del lavoro	20
3.3 Potenziamento del coinvolgimento delle parti sociali e valutazione degli spazi di manovra della politica del lavoro altoatesina attraverso negoziati decentralizzati.....	20
3.4 Creazione di un servizio ispettivo provinciale unico	21
3.5 Competenza primaria nel settore della formazione duale	22
4. Inclusione e partecipazione	23
4.1 Inclusione e partecipazione: la Ripartizione lavoro funge da partner di rete attivo con compiti specifici	23
4.2 Creazione di un sistema integrato dell'inserimento lavorativo e dell'affiancamento sul posto di lavoro ...	23
4.3 Consulenza sull'inserimento come servizio per il mercato del lavoro	24
4.4 Il mercato del lavoro sociale	24

Inhaltsverzeichnis
Indice

5. Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen, der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit.....	25
5.1 Die Rolle der Landesabteilung Arbeit auf einen Blick ..	25
5.2 Abbau der geschlechtsspezifischen Beschäftigungslücke und des <i>Gender Pay Gap</i>	25
5.3 Verbesserter Zugang zu qualitativ hochwertigen Erwerbsarbeitsplätzen und Verringerung von Eigenkündigungen aufgrund fehlender Vereinbarkeit.....	26
6. Fachkräftesicherung und Beschäftigungsfähigkeit.....	27
6.1 Der Beitrag der Landesabteilung Arbeit	27
7. Index	29

5. Potenziamento dell'occupazione femminile, pari opportunità e conciliabilità.....	25
5.1 Panoramica del ruolo della Ripartizione lavoro.....	25
5.2 Eliminazione delle lacune occupazionali specifiche di genere e del <i>gender pay gap</i>	25
5.3 Miglioramento dell'accesso delle donne a posti di lavoro qualitativamente elevati e riduzioni delle dimissioni a causa della mancata conciliabilità.....	26
6. Garanzia di personale specializzato e occupabilità	27
6.1 Il contributo della Ripartizione Lavoro.....	27
7. Indice	29

1. Leitlinien der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik

Südtirol verfolgt eine eigenständige Arbeitsmarktpolitik. Den Rahmen bildet die Landesautonomie, die Verfassung und die Rechtsgrundsätze der Republik Italien sowie die aktuellen Entwicklungen der europäischen Beschäftigungsstrategie. Die Südtiroler Arbeitsmarktpolitik anerkennt den sozialen und wirtschaftlichen Stellenwert passiver Maßnahmen; insbesondere in Zeiten spürbarer wirtschaftlicher Krisen. Sie räumt aber prinzipiell aktiven und präventiven Maßnahmen den Vorrang ein, da diese in besonderer Weise geeignet sind, einen Beitrag zur wirtschaftlich und sozial nachhaltigen Entwicklung unseres Landes zu leisten. Angesichts der italienweit einzigartigen Verfasstheit seines Arbeitsmarktes orientiert sich die Südtiroler Arbeitsmarktpolitik an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Instrumenten und Einrichtungen, wie sie in den unmittelbaren Nachbarregionen der EVTZ „Europaregion Tirol - Südtirol - Trentino“ eingesetzt werden. Die aktuellen Herausforderungen – ein tragfähiges System der sozialen und wirtschaftlichen Absicherung, die demografische Entwicklung, die Fachkräftesicherung, der Wandel der Berufslandschaft durch Digitalisierung und Automatisierung, die Inklusion und die Integration - erhöhen den Stellenwert des Politikfeldes Arbeitsmarktpolitik. Eine effektive und effiziente Arbeitsmarktpolitik fußt auf einer vertrauensbasierten Kooperation: Dies umfasst die diversen Fachabteilungen der Landesverwaltung, die Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen des Landes mit den Sozial- und Unfallversicherungsanstalten, mit den staatlichen Stellen wie der ANPAL („*Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro*“). Im Besonderen intensiviert wird die vertrauensbasierte Kooperation mit und zwischen den Sozialpartnern.

- **Aktiv.** Südtirols Arbeitsmarktpolitik räumt aktiv-gestaltenden Instrumenten den Vorrang ein. Die Stärkung der Arbeitsvermittlung ist ein wesentliches Instrument für die Umsetzung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Transferleistungen im Rahmen der passiven Maßnahmen an Personen wie an Betriebe werden mit geeigneten Dienstleistungen für die Integration in das Erwerbsleben und die Steigerung der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit verknüpft.
- **Präventiv.** Südtirols Arbeitsmarktpolitik ist präventiv ausgerichtet. Ziele sind die Vermeidung von dauerhaft unbesetzten Stellen sowie von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Relevante Entwicklungen – sich abzeichnende Formen der Erwerbslosigkeit, Fachkräfteengpässe, Veränderungen innerhalb von Branchen, Berufen und im Hinblick auf Arbeitskräfte - werden frühzeitig zur Kenntnis genommen. Entwicklungen, die sich im Lebensverlauf als Risiken für unfreiwillige Erwerbslosigkeit und eine geringe Beschäftigungsfähigkeit erweisen, wird so frühzeitig wie möglich entgegengewirkt.

1. Linee guida della politica del lavoro in Alto Adige

L'Alto Adige persegue una politica del lavoro autonoma. Il quadro è costituito dall'autonomia provinciale, dalla Costituzione e dai principi giuridici della Repubblica italiana, oltre che dagli attuali sviluppi della strategia occupazionale europea. La politica del lavoro altoatesina riconosce il valore sociale ed economico delle misure passive, soprattutto in periodi di evidente crisi economica. Assegna però tuttavia la priorità a misure attive e preventive, poiché queste sono particolarmente indicate a contribuire allo sviluppo economico e socialmente sostenibile della nostra Provincia. In considerazione della particolare struttura del mercato del lavoro italiano, la politica del lavoro in Alto Adige guarda a misure, strumenti e istituti delle politiche del lavoro attuati nelle regioni limitrofe del GECT “Euregio Tirolo - Alto Adige - Trentino” . Le attuali sfide – un sistema sostenibile di sicurezza sociale ed economica, l'andamento demografico, garanzia di personale qualificato, trasformazione del mondo lavorativo per effetto della digitalizzazione e dell'automatizzazione, inclusione e integrazione - aumentano l'importanza della politica del lavoro. Una politica del lavoro efficace ed efficiente poggia su una collaborazione basata sulla fiducia, che coinvolge diverse ripartizioni dell'Amministrazione provinciale e contempla la cooperazione fra le istituzioni della Provincia con gli enti di assicurazione sociale e infortunistica e con gli uffici statali come l'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro). Viene soprattutto intensificata una collaborazione improntata sulla fiducia con e tra le parti sociali.

- **Attiva.** La politica del lavoro dell'Alto Adige assegna la priorità agli strumenti attivi. Il potenziamento della mediazione del lavoro è uno strumento fondamentale per l'implementazione di misure di politica del lavoro attive. Prestazioni di transfer nel quadro delle misure passive a persone e ad aziende vengono abbinate a servizi idonei finalizzati all'integrazione nella vita lavorativa e all'aumento della sostenibilità economica. ,
- **Preventiva.** La politica del lavoro dell'Alto Adige ha un'impronta preventiva. Gli obiettivi mirano a evitare posti di lavoro vacanti per lunghi periodi oltre che la disoccupazione involontaria e la sottooccupazione. I trend rilevanti – forme emergenti di disoccupazione, difficoltà a reperire personale specializzato, mutazioni nell'ambito di settori, professioni e della forza lavoro – vengono individuati per tempo. Gli sviluppi che nel corso della vita costituiscono un rischio di disoccupazione involontaria e ridotta occupabilità vengono contrastati il prima possibile.

- **Dienstleistungsorientiert und zielgruppengerecht.** Südtirols Arbeitsmarktpolitik bietet umfassende Dienstleistungen an. Arbeitssuchende und Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber sind die Klienten. Diese Gruppen werden weiter ausdifferenziert und können ein spezifisches, passendes Leistungsangebot nutzen.
- **Sozialpartnerschaftlich.** Als Politikfeld, auf dem unterschiedlich gelagerte Interessen sorgfältig austariert werden müssen, ist in der Arbeitsmarktpolitik eine sozialpartnerschaftliche Steuerung unerlässlich. Eine effektive und effiziente Arbeitsmarktpolitik beruht auf einer Vertrauensbasis der Beteiligten und konstruktiven Vorschlägen, die gemeinsame Strategien und Maßnahmen in den Vordergrund stellen. Die Landesabteilung Arbeit informiert regelmäßig über den Stand und die Umsetzung der Maßnahmen, die sich aus dem aktuellen Strategiedokument ergeben.
- **Vernetzt mit Regie durch öffentliche Körperschaften.** Die Hauptdienstleister der Arbeitsmarktpolitik, der Arbeitsmarktverwaltung und der Arbeitsvermittlung sind öffentliche und halböffentliche Körperschaften: Einrichtungen wie das INPS/NISF, die Landesabteilung Arbeit, weitere Abteilungen des Landes in den Bereichen berufliche Weiterbildung und Berufsberatung sowie die Handelskammer. Diesen obliegen die ihnen gesetzmäßig zugeschriebenen hoheitlichen Aufgaben. Mit den privaten Arbeitsvermittlungsagenturen, den Agenturen für Leiharbeit und anderen profit- und nicht-profitorientierten Beratungsagenturen besteht eine Vernetzung. Ausgewählte Maßnahmen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik können im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen über Akkreditierung auch an profitorientierte und nicht-profitorientierte Einrichtungen ausgelagert werden.
- **Messbar.** Ausgehend von den Erfahrungen des „Mehrjahresplanes für Beschäftigungspolitik 2013-20“ gibt das vorliegende Strategiedokument messbare arbeitsmarktpolitische Ziele vor. Unser Land weist mit 79,2% (in der Altersklasse 20-64; 2019) eine bemerkenswert hohe Erwerbstätigenquote auf. Angesichts des 2020 eingetretenen Notstandes in Bezug auf die öffentliche Gesundheit und der sich abzeichnenden Rezession bleibt das Grundziel aufrecht, eine Erwerbstätigenquote von 80% zu erreichen und beizubehalten. Um diesen Wert weiter zu steigern, ist neben wirtschafts- und sozialpolitischen Interventionen die Konzentration der Maßnahmen auf bestimmte Zielgruppen notwendig. In diesem Strategiedokument werden Zielmarken definiert, die sich an den bereits erreichten Werten der mittelbaren und unmittelbaren Nachbarregionen Südtirols orientieren:
- **Orientata alle prestazioni e improntata sui gruppi target.** La politica del lavoro dell'Alto Adige offre servizi completi. Le persone che cercano un posto di lavoro e i datori di lavoro / le datrici di lavoro sono i clienti. Questi gruppi vengono ulteriormente differenziati e possono beneficiare di un'offerta di servizi specifica e idonea.
- **Orientata al partenariato sociale.** In quanto ambito politico nel quale è necessario ponderare con attenzione interessi diversi, la politica del lavoro richiede una gestione orientata al partenariato sociale. Una politica del lavoro efficace ed efficiente si basa sulla fiducia degli attori coinvolti e su proposte costruttive, che sono alla base di strategie e misure condivise. La Ripartizione lavoro fornisce regolarmente informazioni sullo stato e sull'attuazione delle misure previste dal documento strategico in vigore.
- **Interconnessa con la regia degli enti pubblici.** Gli attori principali della politica del lavoro, dell'amministrazione del mercato del lavoro e della mediazione lavoro sono enti pubblici e semipubblici: istituti come l'INPS, la Ripartizione lavoro, altre ripartizioni della Provincia nei settori della formazione continua e della consulenza professionale, oltre alla Camera di commercio. A queste figure competono i compiti sovrani assegnati loro per legge. Esiste una rete di collegamento con le agenzie di collocamento private, le agenzie interinali e altre agenzie di consulenza profit e non-profit. Singole misure relative alla politica del lavoro attiva possono essere anche esternalizzate a istituzioni profit e non-profit nell'ambito delle disposizioni di legge mediante accreditamento.
- **Misurabile.** Partendo dalle esperienze del "Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2013-20", il presente documento strategico si prefigge obiettivi di politica del lavoro misurabili. La nostra Provincia registra con il 79,2% (nella fascia d'età 20-64; 2019) un tasso di occupazione significativamente elevato. In considerazione dell'emergenza sanitaria insorta nel 2020 e della recessione che si sta profilando, l'obiettivo principale rimane quello di raggiungere e mantenere un tasso di occupazione dell'80%. Per poter aumentare ulteriormente questo valore, oltre a interventi di politica economica e sociale, è necessario concentrare le misure su determinati gruppi target. In questo documento strategico vengono definiti i target, che si basano sui valori già raggiunti delle regioni limitrofe dirette e indirette dell'Alto Adige:

- a) Im Krisenjahr 2020 und im Nachkrisenjahr 2021 soll der Jahresdurchschnitt der amtlichen Südtiroler Arbeitslosenrate (gemäß ISTAT/ASTAT) die **6-Prozent-Marke** nicht überschreiten.
- b) Die Erwerbstätigenquote der Frauen soll im Jahresschnitt 2024 **77%** (Altersklasse 20-64-Jährige) betragen. Insgesamt soll eine Annäherung der Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern stattfinden. Eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen und eine Annäherung zwischen jener der beiden Geschlechter kann als Beleg für eine verbesserte Vereinbarkeit und Effektivität von Maßnahmen zur Aufwertung der Erwerbstätigkeit von Frauen gewertet werden.
- c) Die Erwerbstätigenquote der 15-24-Jährigen soll im Jahreschnitt 2024 **42%** betragen. Eine steigende Erwerbstätigenquote kann als Ergebnis einer reflektierten Ausbildungs- und Berufswahl, eines gelungenen Übergangs Ausbildung-Beruf und effektiver Maßnahmen gegen das Phänomen der NEETs betrachtet werden. Eine weitere Steigerung nach 2024 wird angestrebt, da das duale Prinzip aller Ausbildungswege gestärkt und ausgebaut werden soll.
- d) Als Erwerbstätigenquote der 55-64-Jährigen wird im Jahreschnitt 2024 **70%** angestrebt. Eine Steigerung in diesem Bereich führt dazu, dass die Verbleibdauer in der Arbeitswelt attraktiver gestaltet werden muss, öffentliche wie private Betriebe altersgerechte und alterssensible Maßnahmen setzen.
- e) Die Betreuungsrelation zwischen zu betreuenden Arbeitslosen* und vollzeitäquivalent tätigen Arbeitsvermittlerinnen/Arbeitsvermittlern erreicht im Jahr 2024 den Zielwert von **250**. Als "arbeitslos" im Sinne der Festlegung der Betreuungsrelation gilt der Jahresdurchschnitt der arbeitslos gemeldeten Personen zuzüglich jener Personen mit vorübergehend ruhend gestellten Arbeitslosenstatus. In der angestrebten Betreuungsrelation sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Arbeitgeberservice inkludiert. Diese stehen zwar nicht im direkten Front-Office-Kontakt mit den arbeitslosen Personen, leisten aber durch den Kontakt mit den Betrieben essenzielle Dienste für deren erfolgreiche Vermittlung und werden aus diesem Grund mitberücksichtigt. Prinzipiell sollen für den Arbeitgeberservice 1/3 der Personalkapazitäten zur Verfügung stehen. Dies erklärt sich dadurch, dass im Gegensatz zum Service für Arbeitssuchende keine rechtlich-hoheitlichen Aufgaben zu bewältigen sind, welche mit ca. 1/3 bemessen werden können. Daraus ergibt sich folgende Personalressourcenverteilung: 1/3 für hoheitliche-administrative Aufgaben, 1/3 für den Arbeitnehmerservice, 1/3 für den Arbeitgeberservice.
- * In Ermangelung anderer objektiv nachvollziehbarer und geeigneter Referenzwerte für die Bemessung der notwendigen Personalressourcen wird auf die Anzahl der arbeitslosen Personen zurückgegriffen.
- a) Nell'anno di crisi 2020 e nel 2021, dopo la crisi, il tasso di disoccupazione ufficiale (come da definizione ISTAT/ASTAT) annuo in Provincia non supera la **soglia del 6%**.
- b) Il tasso di occupazione delle donne deve raggiungere nel 2024 il **77%** (fascia d'età 20-64). Complessivamente deve restringersi la forbice tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile. Una presenza crescente delle donne nel mondo del lavoro e un avvicinamento a quella degli uomini possono essere indicativi di una maggiore conciliabilità ed efficacia delle misure per valorizzare l'occupazione femminile.
- c) La quota di occupazione nella fascia d'età 15-24 nel 2024 deve raggiungere il **42%**. Una quota di occupazione crescente può essere considerata il risultato di una scelta formativa e professionale ponderata, di un passaggio riuscito dal mondo scolastico a quello lavorativo e di misure efficaci contro il fenomeno NEET. Viene perseguito un altro aumento dopo il 2024, poiché il principio duale di tutti i percorsi formativi sarà potenziato.
- d) Nella fascia d'età 55-64 si mira a raggiungere nel 2024 il **70%** di occupazione. Per conseguire un aumento in questo ambito, è necessario configurare in modo più appetibile la durata di permanenza nel mondo del lavoro, mentre le aziende pubbliche e private devono intraprendere misure orientate all'età.
- e) Il "rapporto di assistenza" tra i disoccupati* da seguire e le mediatrici/i mediatori che lavorano a tempo pieno nel 2024 sarà pari a **250**. Ai fini della determinazione del rapporto di assistenza si definiscono "disoccupati" la media annua delle persone registrate come disoccupate, cui vanno aggiunte le persone con stato di disoccupazione momentaneamente sospeso. Il rapporto di assistenza comprende anche le collaboratrici ed i collaboratori per il servizio dedicato ai datori di lavoro. Infatti, sebbene non siano in contatto diretto con i disoccupati, forniscono servizi essenziali per il loro collocamento attraverso il contatto con le aziende. Orientativamente un 1/3 del personale sarà dedicato al servizio per i datori del lavoro. Ciò è dovuto al fatto che – a differenza del servizio per le persone in cerca di lavoro – questo servizio non è preposto allo svolgimento di compiti autoritativo-legali. Viene quindi prevista la seguente distribuzione delle risorse di personale: 1/3 per i compiti autoritativo-legali, 1/3 per il servizio alle persone in cerca di lavoro, 1/3 per il servizio a datrici e datori di lavoro.
- * In mancanza di altri valori di riferimento oggettivamente verificabili e adatti per la misurazione e l'individuazione delle necessarie risorse di personale, viene utilizzato il numero di disoccupati.

Graf 1

Arbeitsmarktpolitische Kennzahlen 2019 und Zielwerte 2024 | Indici della politica del lavoro 2019 e valori target 2024

	Ausgangswert 2019 Valore di partenza 2019	Ausgewählte Vergleichsregionen Confronto con Regioni selezionate	Zielwert 2024 Valore target 2024
Amtliche Arbeitslosenquote (ISTAT/ASTAT) Tasso di disoccupazione annuo (ISTAT/ASTAT)	2,9		2020 – 2021 <= 6,0
Erwerbstätigenquote Tasso di occupazione			
20-64 (Altersklasse / Fascia di età)	79,2	Ostschweiz / Svizzera orient.: 84,7 Salzburg: 80,5	>= 80,0
Frauen / Donne (20-64)	72,8	Oberösterreich / Alta Austria 76,2 Oberbayern / Alta Baviera: 80,8	77,0
15-24 (Altersklasse / Fascia di età)	38,2	Tirol / Tirolo: 53,8 Zentralschweiz / Svizzera centrale: 72,0	42,0
55-64 (Altersklasse / Fascia di età)	65,8	Schwaben / Svevia: 75,1 Oberbayern / Alta Baviera: 77,6	70,0
Betreuungsrelation in VZÄ Rapporto di assistenza in TPE	1.590*	Tirol / Tirolo (2018): 160 (270)** Trentino (2017): 490***	250

* Die Monatswerte schwanken stark zwischen 1.400 und 2.000. Der entsprechende Wert ohne Berücksichtigung der vorübergehend „ausgesetzten“ Arbeitslosen beträgt 850. Aufgrund der Covid-19-Krise ist letzterer Wert allerdings auf 1.500 angestiegen.

* I valori mensili oscillano fortemente tra 1.400 e 2.000. Il valore, escludendo i disoccupati temporaneamente "sospesi", si attesta su 850, anche se quest'ultimo è salito a 1.500 a causa della crisi di Covid 19.

** Das AMS Tirol teilt die Arbeitsvermittler in 2 Gruppen: Arbeitnehmerservice und Service für Unternehmen. Der Wert 160 ergibt sich, indem alle Arbeitsvermittler berücksichtigt werden, 270 hingegen, wenn nur jene des Arbeitnehmerservice herangezogen werden. Da es in Südtirol jedoch keine Unterteilung der Aufgaben gibt, ist der Wert 160 der bessere Referenzwert. Jeweils herausgerechnet wurden Aufgaben, welche das Arbeitslosengeld betreffen, da diese Tätigkeit in Südtirol das NISF übernimmt.

** L'AMS del Tirolo divide i mediatori in due gruppi: servizio per lavoratori e servizio alle aziende. Il valore 160 si ottiene tenendo conto di tutti i mediatori, mentre 270 si ottiene utilizzando solo quello relativo al servizio per i lavoratori. Tuttavia, mancando questa suddivisione dei compiti in Alto Adige, il valore 160 sembra essere il valore di riferimento migliore. I compiti relativi all'indennità di disoccupazione sono stati esclusi, poiché questa attività è svolta in Alto Adige dall'INPS.

*** Der Wert des Trentino ist mit größerer Vorsicht zu betrachten. Es stehen keine Daten zu Vollzeitäquivalente zur Verfügung, daher wurden die Teilzeitbediensteten pauschal mit ca. 50% gewichtet. Bei 100 Vermittlern, davon 47 in Teilzeit, wurde als Bezugswert 75 angenommen. Hinzu kommt weiters die Tatsache, dass im Trentino Vermittleraufgaben auch über „externen Zukauf von Ressourcen“ („rete dei servizi per il lavoro“) wahrgenommen werden.

*** Il valore del Trentino va considerato con maggiore cautela. Non sono disponibili dati sugli equivalenti a tempo pieno, per cui al personale a tempo parziale è stata attribuita una ponderazione forfettaria di circa il 50%. Per 100 mediatori in servizio, di cui 47 a tempo parziale, il valore di riferimento è stato assunto pari a 75. Un altro fattore è il fatto che in Trentino i compiti di mediazione al lavoro sono svolti anche tramite l'"acquisto di risorse esterne" (rete dei servizi per il lavoro).

Vertiefung Arbeitsmarktpolitik und damit verknüpfte Politikfelder

Zwischen der Arbeitsmarktpolitik und anderen Politikfeldern bestehen enge Wechselwirkungen.

Die **territoriale Wirtschaftspolitik** (inklusive der Fiskal- und Strukturpolitik) trägt entscheidend dazu bei, welche Branchen sich entwickeln, welche neue Wirtschaftszweige sich etablieren und welches Ausmaß an Wertschöpfung Betriebe in Südtirol generieren können. Diese Faktoren beeinflussen deutlich das Angebot an Arbeitsstellen und somit die Qualität der Nachfrage nach Arbeitskräften.

Das **Agieren der Kollektivvertragsparteien** bestimmt die Arbeitsbedingungen in den Betrieben und auf Branchenebene. Die Kollektivvertragsparteien (Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften) treffen autonom Regelungen, die Auswirkungen auf das Zusammenwirken von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt haben. Was die Attraktivität von Branchen und Betrieben sowie die Instrumentarien für die Gestaltung der Arbeitsorganisation betrifft, so verfügen die Kollektivvertragsparteien selbst über eine Reihe nutzbarer Instrumente auf betrieblicher, sektorieller und intersektorieller Ebene. Eine von repräsentativen Verbänden getragene, vitale und Impulse setzende Sozialpartnerschaft auf allen Ebenen ist angesichts der sich abzeichnenden Transformationen der Wirtschaft und der Arbeitswelt eine wesentliche Voraussetzung für die Nachhaltigkeit Südtirols.

Die Ausgestaltung der **Sozialpolitik**, ihre Leistungen, Träger, Zielgruppen und Instrumente bestimmen das Arbeitsmarktverhalten entscheidend. Dies gilt gerade in Südtirol mit seinen legislativen Kompetenzen im Bereich des Sozialwesens und den Maßnahmen, die als Impulsgeber für Entwicklungen auf nationaler Ebene fungieren. Ein wesentlicher Kooperationsbereich ist die Abstimmung mit den bestehenden staatlichen Leistungen der passiven Arbeitsmarktpolitik, aber auch Aspekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie die Inklusion.

Welche Vereinbarkeitmöglichkeiten durch **familien- und elternpolitische Maßnahmen** angeboten werden, hat sehr unmittelbar Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten.

Das **Portfolio der Infrastrukturpolitik** (verfügbarer Wohnraum, verkehrsmäßige Erreichbarkeit, technische und soziale Infrastruktur) beeinflusst jeweils bestimmte Aspekte des Arbeitsmarktes. Derzeit kann die unzureichende Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum unter anderem im Hinblick auf die Fachkräftesicherung als Herausforderung begriffen werden.

Äußerst eng mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik verknüpfte Politikbereiche sind die **Berufsbildung**, die berufliche Weiterbildung sowie die **Berufs- und Ausbildungsberatung**.

Approfondimento La politica del lavoro e le politiche connesse

Tra la politica del lavoro e altri ambiti politici esistono strette interconnessioni.

La **politica economica territoriale** (compresa la politica fiscale e strutturale) contribuisce in misura decisiva a quali settori si sviluppano, a quali nuovi rami economici si affermano e alla misura in cui le aziende in Alto Adige possono creare valore. Questi fattori influenzano significativamente l'offerta di posti di lavoro e quindi anche la qualità della domanda di forza lavoro.

L'**azione delle parti contrattuali** definisce le condizioni di lavoro nelle aziende e a livello di settore. Le parti contrattuali (associazioni dei datori di lavoro e sindacati dei lavoratori) definiscono autonomamente regole, che si ripercuotono sull'interazione di domanda e offerta sul mercato del lavoro. Per quanto riguarda l'appetibilità dei settori e delle aziende, oltre che gli strumenti per la configurazione dell'organizzazione lavorativa, le parti collettive dispongono di una serie di strumenti utilizzabili a livello aziendale, settoriale e intersettoriale. Una collaborazione sociale supportata da associazioni rappresentative, vitale e capace di fornire input a ogni livello è un presupposto fondamentale per la sostenibilità dell'Alto Adige, anche in vista delle trasformazioni che l'economia e il mondo del lavoro dovranno affrontare in futuro.

La configurazione della **politica sociale**, le sue prestazioni, i fattori, i gruppi target e gli strumenti sono decisivi per l'andamento del mercato del lavoro. Questo vale anche in Alto Adige con le sue competenze legislative in ambito sociale e le misure che fungono da impulso per gli sviluppi a livello nazionale. Un ambito di cooperazione fondamentale è l'armonizzazione con le prestazioni statali di politica del lavoro passiva già esistenti, oltre che con alcuni aspetti della politica del lavoro attiva, come l'inclusione.

Le possibilità di conciliabilità offerte da **misure per le famiglie e i genitori** hanno effetti immediati sul comportamento lavorativo.

Il **portafoglio della politica infrastrutturale** (spazio abitativo disponibile, raggiungibilità con i mezzi, infrastruttura tecnica e sociale) influenza determinati aspetti del mercato del lavoro. Attualmente la disponibilità insufficiente di spazi abitativi economicamente accessibili, anche in considerazione della perseguita garanzia di personale specializzato, è considerata una sfida.

Settori politici strettamente collegati alla politica del lavoro attiva sono la **formazione professionale**, la formazione continua e l'**orientamento scolastico e professionale**.

Kernaufgaben der Landesabteilung Arbeit sind die Modernisierung und Ausweitung der arbeitsmarktförderlichen Dienstleistungen, die Herstellung der entsprechenden Prozess- und Netzwerkpartnerschaften, die Gewährleistung einer sozialpartnerschaftlichen *Governance* der Arbeitsmarktpolitik und die Koordinierung des Ausbaus der Zuständigkeiten des Landes Südtirol. Bei der Erfüllung der strategischen Zielsetzungen in den Bereichen Inklusion, Aufwertung der weiblichen Erwerbstätigkeit und Fachkräftesicherung ist die Abteilung ein Partner mit spezifischen Aufgaben.

I compiti principali della Ripartizione lavoro della Provincia di Bolzano sono la modernizzazione e l'ampliamento dei servizi a sostegno del mercato del lavoro, la creazione di idonee collaborazioni di rete e di processo, la garanzia di una *governance* della politica del lavoro orientata verso il principio di partnership sociale e il coordinamento del potenziamento delle competenze della Provincia di Bolzano. Nel raggiungimento degli obiettivi strategici nei settori inclusione, valorizzazione dell'occupazione femminile e garanzia di personale specializzato, la Ripartizione è un partner con compiti specifici.

2. Arbeitsmarktpolitik: Modernisierung und Ausweitung der arbeitsmarktförderlichen Dienstleistungen

Welche arbeitsmarktförderlichen Dienstleistungen angeboten werden und welche Effekte diese haben, ist entscheidend für die wirtschaftlich und sozial nachhaltige Entwicklung Südtirols. Die Modernisierung und Ausweitung der entsprechenden Dienstleistungen erfolgen, um

- das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern,
- das Potenzial an Arbeitskräften optimal auszuschöpfen und das Recht auf Arbeit konkret zu unterstützen,
- Maßnahmen zur Rekrutierung und Sicherung von Fachkräften setzen zu können.

2.1 Die Arbeitsvermittlung als Kerndienstleistung der Landesabteilung Arbeit und als Kerntätigkeit der Arbeitsvermittlungszentren

Die passgenaue und nachhaltige Vermittlung zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebern, die Akquise von Arbeitskräften und offenen Stellen ist die Kerndienstleistung der Landesabteilung Arbeit und entwickelt sich zur Kerntätigkeit der Arbeitsvermittlungszentren. Diese Form der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird rechtskonform, dienstleistungsorientiert, eigenständig, in Prozesspartnerschaft und mit Netzwerkpartnern durchgeführt. Die Landesabteilung Arbeit und die zuständigen Fachabteilungen der Landesverwaltung stellen den Arbeitsvermittlungszentren die hierfür notwendigen Unterstützungsleistungen zur Verfügung, damit diese die Vermittlungstätigkeit durchführen können.

Die ordentliche und gezielte Arbeitsvermittlung

- entwickelt sich zur Kerntätigkeit der Arbeitsvermittlungszentren, was den Bürgerinnen und Bürgern sowie allen Arbeitsmarktakteuren bekannt ist und von diesen anerkannt wird;
- arbeitet mit klar definierten Zielgruppen und auf diese zugeschnittenen, ständig verfügbaren Maßnahmen und Dienstleistungen (Portfolio);
- umfasst die Aktivierung von Langzeitarbeitslosen, die Beratung von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern, die Akquise von Arbeitskräften (in- und außerhalb Südtirols) und von Arbeitsstellen;
- nutzt für ihre Kerntätigkeit eigene Ressourcen und kooperiert mit Prozesspartnern (Berufsberatung, berufliche Weiterbildung, weitere im Bereich der gezielten Vermittlung und Netzwerkpartnern (exemplarisch Landesabteilung Soziales für noch nicht oder nicht mehr auf dem regulären Arbeitsmarkt vermittelbare Menschen und die Handelskammer für die Selbständigenberatung);
- verfügt über entsprechende Ressourcen struktureller, organisatorischer, finanzieller, informationstechnischer und personeller Natur sowie das entsprechende *Know-how*;

2. Politica del lavoro: modernizzazione e ampliamento dei servizi a sostegno del mercato del lavoro

I servizi a sostegno del mercato del lavoro offerti e i loro effetti sono fondamentali per lo sviluppo economico e socialmente sostenibile dell'Alto Adige. La modernizzazione e l'ampliamento dei relativi servizi vengono promossi

- al fine di migliorare l'incontro fra domanda e offerta nel mercato del lavoro,
- per sfruttare in modo ottimale il potenziale della forza lavoro e supportare concretamente il diritto al lavoro,
- e per poter attuare misure per il reclutamento e la garanzia di personale specializzato.

2.1 La mediazione lavoro come servizio fondamentale della Ripartizione lavoro e come attività chiave dei centri di mediazione lavoro

Una mediazione attenta e sostenibile tra le persone che cercano lavoro e i datori di lavoro, l'acquisizione di maestranze e di posti disponibili è il compito principale della Ripartizione lavoro e diventa l'attività principale dei centri di mediazione lavoro. Questa forma di politica del lavoro attiva viene svolta in modo autonomo, conforme alle leggi, orientata ai servizi, in collaborazione a livello di processi e con partner di rete. La Ripartizione lavoro e le ripartizioni competenti dell'Amministrazione provinciale mettono a disposizione dei centri di mediazione lavoro i necessari servizi di supporto, affinché i centri possano svolgere la loro attività di mediazione.

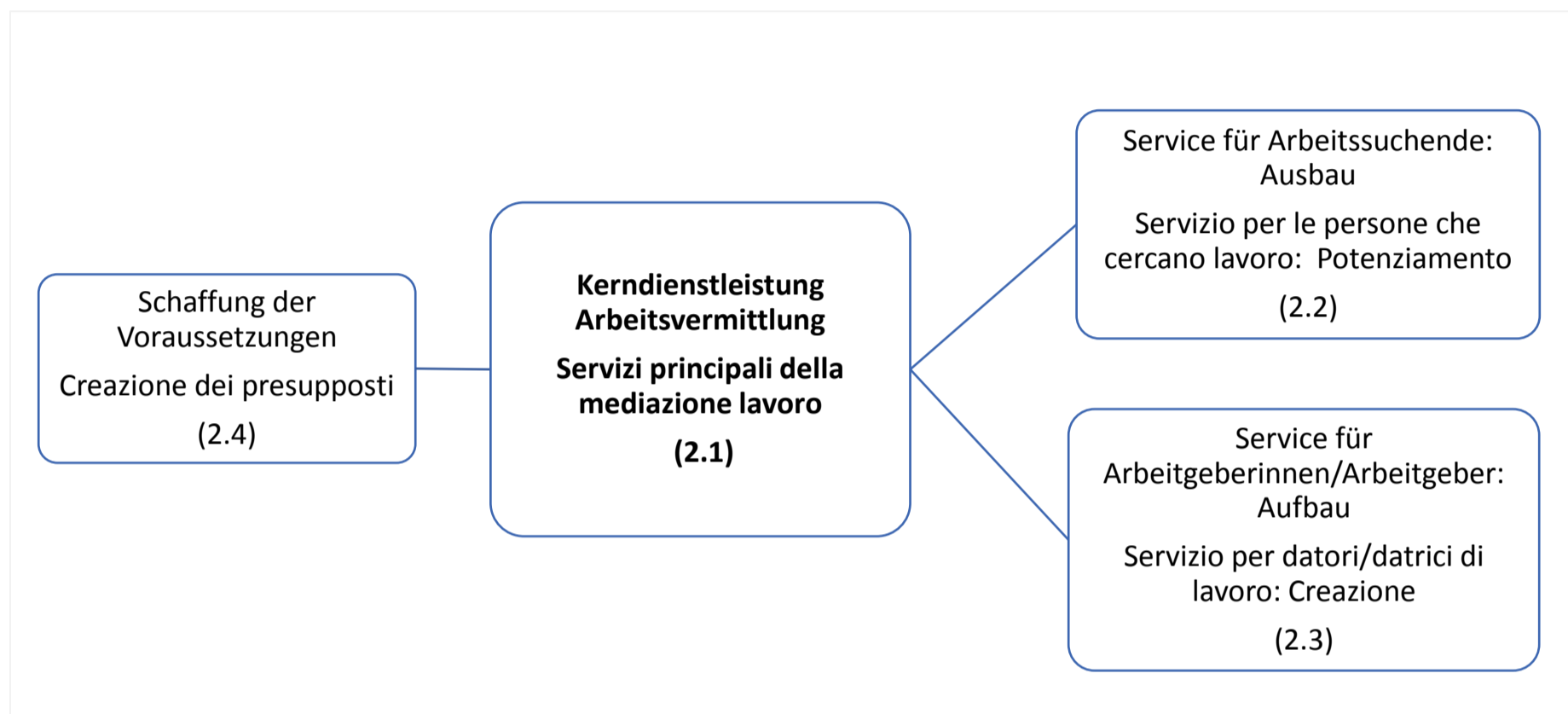
La mediazione lavoro ordinaria e mirata

- diventa l'attività principale dei centri di mediazione lavoro, che sono noti e vengono pertanto riconosciuti come tali sia dai cittadini sia dagli attori del mercato del lavoro;
- lavora con gruppi target chiaramente definiti e su misure e servizi commisurati a essi e sempre disponibili (portfolio);
- comprende l'attivazione di disoccupati di lunga data, la consulenza a persone che cercano lavoro e ai datori di lavoro, l'acquisizione di forza lavoro (in Alto Adige e oltre) e di posti di lavoro; .
- per la sua attività principale si serve di risorse proprie e collabora con partner di processo (Orientamento professionale, Formazione continua sul lavoro, ed altri nell'ambito del collocamento mirato) e partner di rete (a titolo esemplificativo: la Ripartizione politiche sociali per persone non ancora o non più presenti nel mercato del lavoro regolare; la Camera di commercio per la consulenza agli autonomi)
- dispone delle necessarie risorse di natura strutturale, organizzativa, finanziaria, informatica e di personale oltre che del *know-how* necessario;

- betreut kapillar die Zielgruppen auf den lokalen Arbeitsmärkten und orientiert die eigene Organisation an diesen Anforderungen;
 - verfügt über Spezialistinnen und Spezialisten im Bereich der Vermittlung und Beratung, der Akquise von offenen Stellen und Arbeitskräften, der Wahrnehmung der hoheitlichen Aufgaben und der Verwaltungstätigkeit;
 - ist in der Lage, die Möglichkeiten der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung zu nutzen und weiter zu entwickeln.
- fornisce assistenza capillarmente ai gruppi target nei mercati di lavoro locali e adegua la propria organizzazione a questi requisiti;
 - dispone di specialisti nel settore della mediazione e della consulenza, dell'acquisizione di posti vacanti e forza lavoro, dello svolgimento dei compiti affidati per legge e dell'attività amministrativa;
 - è in grado di sfruttare e sviluppare ulteriormente le possibilità di digitalizzazione dell'amministrazione pubblica.

Graf 2

Kerndienstleistung Arbeitsvermittlung | Servizi principali della mediazione lavoro



2.2 Ausbau der Dienstleistungen für Arbeitnehmende/Arbeitssuchende

Die Dienstleistungen für Arbeitnehmende/Arbeitssuchende werden quantitativ und qualitativ ausgebaut sowie weiter professionalisiert. Kernzielsetzung ist der Aufbau eines Beratungsprozesses für Arbeitssuchende,

- dessen Ergebnis eine Vermittlung oder eine konkrete, zeitnah verfügbare Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik aus dem Maßnahmenpool ist;
- der zu einem *Profiling* der arbeitssuchenden Person führt;
- der sich einer algorithmenbasierten Assistenz bedient;
- der auf einem funktionierenden System des Datenaustausches mit den Prozess- und Netzwerkpartnern beruht (ANPAL; Arbeitsministerium; INPS/NISF; wo erforderlich Schulen/Berufsschulen; Sanitätsbetrieb, Sozialdienste, u.a.).

Für die gezielte und die allgemeine Vermittlung bestehen eigene Prozeduren, spezialisierte Teams und Räumlichkeiten.

2.2 Potenziamento dei servizi per gli occupati dipendenti e per le persone in cerca di lavoro

I servizi per gli occupati dipendenti e per le persone in cerca di lavoro saranno potenziati quantitativamente e qualitativamente e verranno ulteriormente professionalizzati. L'obiettivo centrale è la creazione di un processo di consulenza per le persone che cercano lavoro,

- il cui risultato si traduce in una mediazione o in una misura di politica del lavoro attiva concreta e disponibile in tempi brevi estrapolata dal pool di misure;
- che produca un *profiling* della persona in cerca di lavoro;
- che si serva di un'assistenza basata su algoritmi;
- che si basi su un sistema funzionante di scambio di dati con i partner di processo e di rete (ANPAL; Ministero del lavoro; INPS; ove necessario scuole/scuole professionali; Azienda sanitaria, Servizi sociali ecc.).

Per una mediazione generale e il collocamento obbligatorio sono disponibili procedure proprie, team specializzati e locali.

2.3 Aufbau eines Arbeitgeberservice

Die Arbeitsvermittlungszentren verfügen über einen Arbeitgeberservice. Dieser kennt die Unternehmen in seinem (regionalen bzw. fachlichen) Tätigkeitsbereich, ist Ansprechpartner bei der Besetzung von offenen Stellen und informiert über die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung unterstützen. Der Arbeitgeberservice setzt Impulse bei Veranstaltungen für Betriebe und schlägt diesen bei Bedarf alternative Besetzungsmöglichkeiten von Arbeitsstellen vor (exemplarisch: die Beschäftigung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern). Betriebe erhalten eine Grundberatung zur rechtskonformen Beschäftigung von Menschen.

Der Arbeitgeberservice versteht sich als Netzwerkpartner der Arbeitsmarktakteure inklusive der Handelskammer Bozen, die Initiativen für die Rekrutierung von Arbeitskräften außerhalb Südtirols durchführen. Zu diesem Zweck wird auch das EURES-Netzwerk genutzt.

Der Arbeitgeberservice nutzt den umfangreichen Datenbestand der Landesabteilung Arbeit über die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (u.a. über Berufe, Schulabgängerinnen und -abgänger, Merkmale der eingetragenen Arbeitslosen), um die Betriebe zu beraten. Der Service fungiert als Knotenpunkt und nützt die Vernetzung innerhalb der Landesverwaltung und des Partnernetzwerkes, um Betriebe bei Bedarf zielgenau an die zuständigen Stellen für Beratungs- und Fördermaßnahmen außerhalb seines Kompetenzbereiches zu verweisen.

Der Service versteht sich ausdrücklich nicht als Konkurrenz zu privaten Dienstleistern.

2.4 Schaffung der Voraussetzungen für die Kerndienstleistung Arbeitsvermittlung

Die Voraussetzungen für den Ausbau des Dienstleistungsangebots werden konzipiert, kontinuierlich umgesetzt und periodisch auf Effektivität und Effizienz überprüft. Zu den Voraussetzungen gehören:

- die Intensivierung des arbeitsmarktpolitischen Kooperationsnetzwerkes mit Prozesspartnern und Netzwerkpartnern, um ein verfügbares Angebot an Dienstleistungen (Beratung, Weiterbildung, besondere Vereinbarungen) mit dem Schwerpunkt Vermittlung und aktive Arbeitsmarktpolitik zu gewährleisten;
- die Schaffung einer angemessenen Betreuungsrelation durch die Rekrutierung von Personal, das über ein arbeitsbegleitendes Weiterbildungsangebot verfügt und sichere, vor aggressivem Verhalten geschützte Arbeitsbedingungen vorfindet, die eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre, das Fördern und Fordern der Klientinnen und Klienten ermöglichen (Kooperationspartner Personalabteilung des Landes);
- eine umfassende Digitalisierung und Verschlinkung der

2.3 Creazione di un servizio per datrici/datori di lavoro

I centri di mediazione lavoro dispongono di un servizio per i datori di lavoro. Questo servizio conosce le aziende nel suo settore di attività (territoriale e specialistico), funge da interlocutore per la copertura dei posti vacanti e informa sulle misure di politica del lavoro che supportano il datore di lavoro nella ricerca del personale di cui egli ha bisogno. Il servizio per datrici e datori di lavoro fornisce impulsi in occasione di eventi per le aziende e presenta ad esse, se necessario, modalità alternative per la copertura dei posti di lavoro (a titolo esemplificativo: l'occupazione di persone provenienti da altri settori). Le aziende beneficiano di una consulenza di base su come occupare le persone nel rispetto delle leggi.

Il Servizio datrici/datori di lavoro si considera un partner di rete degli attori del mercato del lavoro inclusa la Camera di Commercio di Bolzano che realizzano iniziative di reclutamento di lavoratori al di fuori dell'Alto Adige. A questo scopo viene utilizzata la rete EURES

Per fornire consulenza alle aziende, il servizio per datrici e datori di lavoro utilizza l'ampio stock di dati della Ripartizione lavoro sulle evoluzioni del mercato del lavoro (riguardante tra l'altro: le professioni, la transizione scuola-lavoro, caratteristiche dei disoccupati iscritti). Il servizio funge da "hub", usando i collegamenti interni all'amministrazione provinciale e dei partner di rete, per indirizzare le imprese verso gli uffici responsabili di servizi di consulenza e sostegno al di fuori delle proprie competenze.

In nessun modo il servizio intende essere concorrenza ai consulenti/fornitori di servizi privati.

2.4 Creazione dei presupposti per il servizio principale della mediazione lavoro

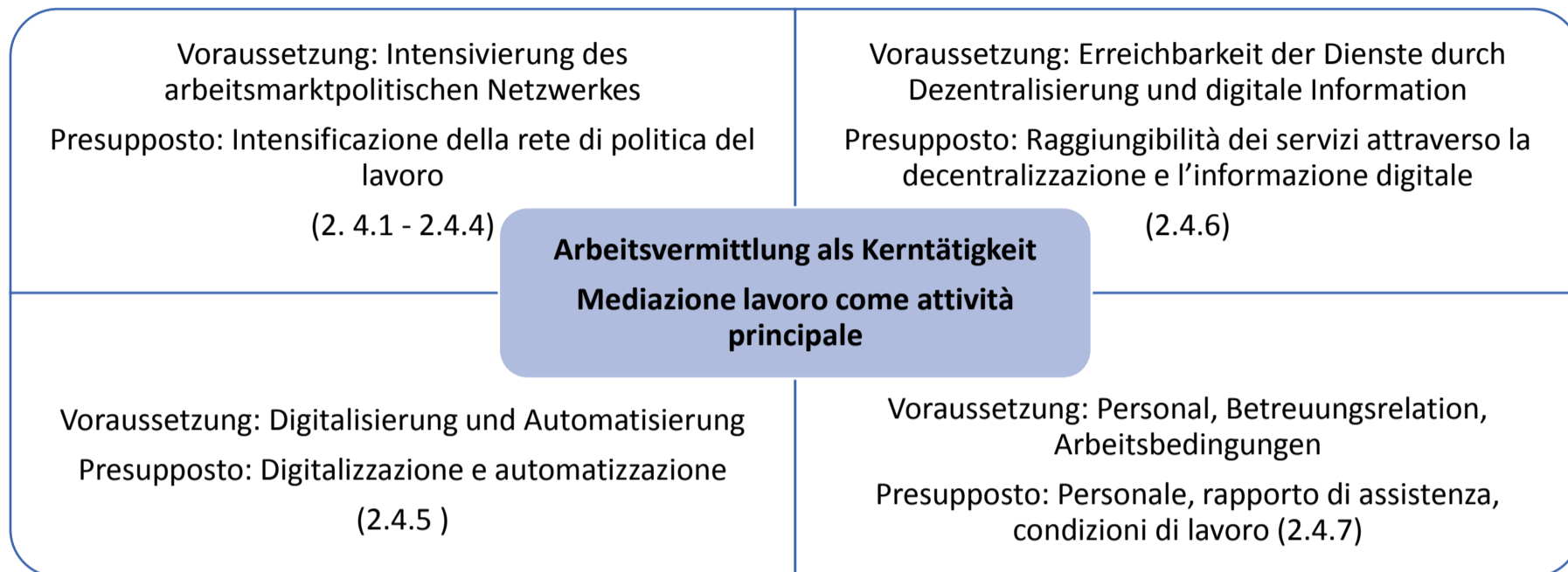
I presupposti per il potenziamento dell'offerta di servizi vengono ideati e implementati costantemente e ne viene periodicamente verificata l'efficacia ed efficienza. Fra i presupposti vi sono:

- l'intensificazione della rete di collaborazione in ambito di politica del lavoro con partner di processo e di rete, al fine di garantire un'offerta disponibile di servizi (consulenza, formazione continua, accordi particolari) incentrati sulla mediazione lavoro e sulla politica del lavoro attiva;
- il raggiungimento di un rapporto di assistenza adeguato da parte del reclutamento del personale, personale cui verranno messe a disposizione un'offerta formativa e delle condizioni di lavoro sicure e protette da comportamenti aggressivi. Tali condizioni sono finalizzate a consentire un colloquio in un'atmosfera che faciliti la fiducia e che stimoli e promuova i clienti (partner di collaborazione: Ripartizione Personale dell'Amministrazione provinciale);
- digitalizzazione completa e semplificazione dei processi

- Prozesse (Kooperationspartner Abteilung Informatik);
- die Verbesserung der Erreichbarkeit der Dienste, unter anderem durch Dezentralisierung und Ausbau des Informationsangebotes im Internet.
- (partner di collaborazione: Ripartizione informatica);
- miglioramento della raggiungibilità dei servizi, anche attraverso la decentralizzazione e il potenziamento dell'offerta di informazioni in Internet.

Graf 3

Arbeitsvermittlung als Kerntätigkeit | Mediazione lavoro come attività principale



2.4.1 Prozesspartnerschaft mit den Einrichtungen für berufliche Weiterbildung des Landes Südtirol

Die Arbeitsvermittlung und die öffentlichen Einrichtungen für berufliche Weiterbildung des Landes Südtirol begreifen sich als Prozesspartner im Hinblick auf Maßnahmen für Arbeitssuchende und Betriebe (insbesondere im Falle von betrieblichen Restrukturierungsprozessen und Betriebskrisen). Beide Akteure kooperieren mit der Zielsetzung, ein angemessenes Maßnahmenangebot für die diversen Zielgruppen der Arbeitsvermittlung zu konzipieren. Die Partnerschaft wird institutionell abgesichert. Für Arbeitssuchende und Betriebe sind Arbeitsvermittlung und öffentliche berufliche Weiterbildung Erbringer einer Dienstleistung. Die bestehende, insbesondere anlassbezogene Kooperation soll intensiviert werden, da die sich abzeichnenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt effiziente Institutionen und eine qualitative Verbesserung der arbeitsmarktbestimmten öffentlichen Dienstleistungen voraussetzen. Die Prozesspartnerschaft betrifft die Bereiche Maßnahmen für Arbeitssuchende, Maßnahmen für Betriebe (insbesondere im Falle von Restrukturierungen und Betriebskrisen) sowie die Nutzung der diversen Formen von Praktika.

2.4.2 Prozesspartnerschaft mit den Einrichtungen für Berufsberatung

Die Prozesspartnerschaft der Abteilung Arbeit und der öffentlichen Einrichtung für Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung des Landes Südtirol betrifft den Bereich der Berufs- und Ausbildungsberatung.

Die Prozesse der Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung sind darauf ausgerichtet, die Wahl des Ausbildungsweges und des Berufes zu unterstützen, indem ihre Zielgruppen umfassend und hochwertig informiert und beraten werden. Aus Sicht der Arbeitsvermittlung ist eine breit zugängliche, früh

2.4.1 Collaborazione a livello di processo con gli enti preposti alla formazione professionale continua della Provincia di Bolzano

La mediazione lavoro e gli enti pubblici preposti alla formazione professionale continua della Provincia di Bolzano fungono da partner di processo relativamente alle misure per le persone che cercano lavoro e per le aziende (soprattutto in caso di processi di ristrutturazione o di crisi aziendale). Entrambi gli attori collaborano con l'obiettivo di creare un'offerta di misure adeguata per i diversi gruppi target della mediazione lavoro. La collaborazione viene garantita a livello istituzionale. Per le persone che cercano lavoro e per le aziende, la mediazione lavoro e la formazione professionale continua pubblica sono i fornitori di un servizio. La collaborazione in essere, incentrata su singoli avvenimenti, deve essere intensificata, poiché i cambiamenti che si prospettano nel mercato del lavoro necessitano di istituzioni efficienti e di un miglioramento qualitativo delle prestazioni pubbliche destinate al mercato del lavoro. La collaborazione di processo riguarda le misure per le persone che cercano lavoro, le misure per le aziende (soprattutto in caso di ristrutturazione e crisi aziendale) e l'utilizzo di diverse forme di tirocini.

2.4.2 Collaborazione a livello di processo con gli enti preposti all'orientamento

La collaborazione a livello di processo tra la Ripartizione lavoro e gli enti pubblici per l'orientamento scolastico, universitario e professionale della Provincia di Bolzano riguarda il settore della consulenza professionale e della formazione.

I processi dell'orientamento scolastico, universitario e professionale mirano a supportare la scelta di un percorso di formazione professionale e di una professione, fornendo informazioni e consulenza complete e di qualità ai rispettivi gruppi target. Dal punto di vista della mediazione lavoro, un

ansetzende und hochwertige Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung eine wichtige Säule bei der Prävention von Arbeitslosigkeit. Die öffentliche Einrichtung für Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung sowie die Abteilung Arbeit kooperieren mit der Zielsetzung, ein angemessenes verfügbares Informations- und Beratungsangebot für die gemeinsam zu definierenden diversen Zielgruppen zu konzipieren, die bestehenden Schnittstellen und abteilungsübergreifende Abläufe zu optimieren. Zielsetzung ist es, den Klientinnen und Klienten die passende erforderliche Dienstleistung (Vermittlung bzw. Berufsberatung, wo sinnvoll auch in kombinierter Form) anzubieten. Aufgrund der vielfältigen Auswirkungen von Berufswahlentscheidungen betrachtet die Abteilung Arbeit die Bereitstellung von Informationen über berufsspezifische Entwicklungen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt als eine ihrer Kernaufgaben, die insbesondere vom Amt für Arbeitsmarktbeobachtung ausgeübt wird.

Die Kooperation der beiden Fachabteilungen umfasst zudem einen verstärkten Austausch und umfasst – sofern in beidseitigem Interesse – auch gemeinsame Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden.

Die Partnerschaft wird formalisiert.

2.4.3 Weitere Prozesspartnerschaften im Rahmen der gezielten Vermittlung

Im Bereich der gezielten Vermittlung sind die Sozialdienste/Sozialsprenkel (Jobcoaching), das Gesundheitswesen (Feststellung der Arbeitsfähigkeit) und die Schule Prozesspartner. Die Zusammenarbeit ist vom „Programmabkommen zwischen Kindergärten, Schulen und territorialen Diensten“ (Beschluss der LR 1056/2013) sowie dem Beschluss 1458/2016 "Richtlinien für die Arbeitseingliederung und Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen" bereits geregelt.

2.4.4 Arbeitsmarktpolitisches Netzwerk: Netzwerkpartner

Die Landesabteilung Arbeit intensiviert zum Zwecke des Aufbaues eines arbeitsmarktpolitischen Netzwerkes die Kooperation mit ihren Netzwerkpartnern. Ziel der Kooperationen ist es, den wechselseitigen Informationsfluss zu stärken, übergreifende Abläufe ständig zu verbessern und nach Möglichkeit Software und Datenbanken zum Zwecke des Anbietens einer integriert wahrgenommenen Dienstleistung zu optimieren. Die Kooperation mit allen Partnern wird institutionell abgesichert; die Initiative geht von der Landesabteilung Arbeit aus.

Zu den Netzwerkpartnern zählen unter anderem:

- das INPS/NISF;
- ANPAL und Arbeitsministerium;
- der Sanitätsbetrieb, insbesondere im Bereich der gezielten Vermittlung;
- die Sozialdienste, insbesondere im Bereich der gezielten Vermittlung;
- die Patronate der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen;
- der ESF;

orientamento scolastico, universitario e professionale ampiamente accessibile e tempestivo costituisce un pilastro importante per prevenire la disoccupazione. L'ente pubblico preposto all'orientamento scolastico, universitario e professionale e la Ripartizione lavoro collaborano con l'obiettivo di creare un'offerta di informazioni e consulenza adeguata per diversi gruppi target da definire congiuntamente, al fine di ottimizzare le interfacce esistenti e le procedure trasversali per tutte le ripartizioni. L'obiettivo consiste nel fornire alle clienti e ai clienti il servizio idoneo (mediazione o consulenza professionale e, laddove sensato, anche in forma combinata). In considerazione dei molteplici effetti delle decisioni relative alla scelta della professione, la Ripartizione lavoro considera la preparazione di informazioni relative agli sviluppi professionali specifici sul mercato del lavoro altoatesino uno dei suoi compiti principali, che vengono esercitati soprattutto dall'Ufficio Osservazione mercato del lavoro.

La collaborazione di entrambe le ripartizioni specialistiche contempla inoltre un maggiore scambio e comprende – qualora di reciproco interesse – anche misure di formazione e formazione continua comune per le proprie collaboratrici e collaboratori.

La collaborazione verrà formalizzata.

2.4.3 Altre collaborazioni a livello di processo nell'ambito della mediazione mirata

Nell'ambito della mediazione mirata i Servizi sociali / distretti sociali (job coaching), il sistema sanitario (accertamento della capacità lavorativa) e la scuola sono partner a livello di processo. La collaborazione è già regolamentata dall'“Accordo di programma fra scuole dell'infanzia, scuole e servizi territoriali” (Deliberazione della Giunta Provinciale 1056/2013) e della Deliberazione 1458/2016 “Criteri per l'inserimento lavorativo e l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità”.

2.4.4 Rete della politica del lavoro: partner di rete

Allo scopo di creare una rete di politica del lavoro, la Ripartizione lavoro intensifica la collaborazione con i suoi partner di rete. L'obiettivo delle collaborazioni consiste nel rinforzare il flusso reciproco di informazioni, di migliorare costantemente le procedure trasversali e, ove possibile, di ottimizzare i software e le banche dati allo scopo di offrire un servizio integrato. La collaborazione con tutti i partner viene assicurata a livello istituzionale; l'iniziativa parte dalla Ripartizione lavoro.

Rientrano nei partner di rete anche:

- l'INPS;
- l'ANPAL e il Ministero del lavoro;
- l'Azienda Sanitaria, soprattutto relativamente al collocamento obbligatorio;
- i servizi sociali, soprattutto relativamente alla mediazione mirata;
- i patronati delle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori;
- il FSE;

- die Handelskammer;
- die Berufskammern;
- die Sozialpartner.

- la Camera di commercio;
- gli ordini professionali;
- le parti sociali.

2.4.5 Arbeitsmarktpolitisches Netzwerk: Digitalisierung

Durch die Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse in Kooperation mit der Abteilung Informatik werden sowohl Arbeitsvermittlungsmaßnahmen und Fördermaßnahmen effizienter gestaltet, um

- Ressourcen für die personenbezogenen Beratungstätigkeiten zur Verfügung stellen zu können;
- abteilungsübergreifende Workflows im Sinne der Arbeitsvermittlung vornehmen zu können;
- den Aufwand für die Klienten und Klientinnen (Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen wie begünstigte Arbeitnehmende) durch Verfahrensvereinfachung bei Lohnsubventionen und Förderbeiträgen zu verringern;
- die Informationsbreite und -tiefe für relevante Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

2.4.5 Rete della politica del lavoro: digitalizzazione

Attraverso i processi di digitalizzazione e automatizzazione, in collaborazione con la Ripartizione informatica, vengono sia intraprese misure di mediazione lavoro sia configurate in modo più efficace le misure di sostegno al fine di

- poter mettere in campo risorse per l'attività di consulenza personalizzata;
- poter avviare dei workflow trasversali a più ripartizioni al fine della mediazione lavoro;
- ridurre l'onere per i clienti (datori di lavoro e lavoratori agevolati) attraverso la semplificazione delle procedure per le sovvenzioni di reddito e i contributi di sostegno;
- aumentare la varietà e il grado di approfondimento delle informazioni relative agli sviluppi rilevanti sul mercato del lavoro.

Vertiefung

Verfahrensvereinfachung durch Digitalisierung und ein algorithmengestütztes Assistenzsystem für die Arbeitsvermittlung

Die folgenden beiden Beispiele dienen dem Verständnis und sind integraler Bestandteil des Planes.

Beispiel 1: Verfahrensvereinfachung und Digitalisierung: Die Gewährung von Lohnsubventionen und Arbeitsförderungsbeiträge wird rechtskonform automatisiert und vereinfacht.

Die Gewährung von Lohnsubventionen und Arbeitsförderungsbeiträge ist ein komplexes, aber strikt regelbasiertes Verwaltungsverfahren, das aus der Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen, den Informationen über die Antragstellerin/den Antragsteller und der (periodischen oder einmaligen) Auszahlung der genehmigten Mittel (an den Betrieb bzw. die Person) besteht. Zudem sind diverse Dokumentationspflichten zu beachten. Solche Verwaltungsdienstleistungen sind durchaus komplex und werden umgesetzt, indem Verwaltungssachbearbeitende strikt regelbasiert und wiederholt Entscheidungen treffen und die entsprechenden Tätigkeiten durchführen. Im Grunde handelt es sich um kognitive Routinetätigkeit.

Gerade diese sehr standardisierten Verfahren eignen sich für eine Automatisierung, die weit über einen „online-Zugang“ hinausgeht, sondern den Bürgerinnen und Bürgern einen umfassenden Dienst anbietet.

Von der Vereinfachung und Automatisierung profitieren

- die Antragstellenden (Betrieb und Person), da diese eine unmittelbare rechtswirksame Rückmeldung erhalten;
- die Mitarbeitenden, da sie vom Wegfall der Routinetätigkeiten profitieren;

Approfondimento

Semplificazione attraverso digitalizzazione e sistema di assistenza basato sugli algoritmi per la mediazione al lavoro

I due seguenti esempi fungono da strumento di comprensione e sono parte integrante del piano.

Esempio 1: semplificazione delle procedure e digitalizzazione: la concessione di sovvenzioni salariali e contributi per l'assunzione viene automatizzata e semplificata conformemente alle leggi.

La concessione di sovvenzioni salariali e di contributi per l'assunzione è una procedura complessa ma fortemente normata, costituita dal controllo dei requisiti, dalle informazioni relative alla richiedente / al richiedente e dal pagamento (periodico o una tantum) dei mezzi autorizzati (all'azienda o alla persona). Inoltre, è necessario attenersi a diversi obblighi di documentazione. Queste incombenze amministrative sono complesse e vengono svolte dal personale amministrativo, che prende decisioni ripetutamente e si attiene scrupolosamente alle norme e svolge le attività correlate. In linea generale si tratta di un'attività di routine cognitiva.

Proprio queste procedure altamente standardizzate si prestano all'automatizzazione, che, offrendo al cittadino un servizio completo, vanno ben oltre un "accesso online".

Della semplificazione e automatizzazione traggono benefici

- le richiedenti (azienda e persona), poiché queste ricevono una risposta immediata e giuridicamente valida;
- le collaboratrici e i collaboratori, che non devono più svolgere attività di routine;

- für die Verwaltung ergibt sich eine Effizienzsteigerung;
- für die Verwaltung die Möglichkeit von automatisierten Auswertungen und Kontrollen.

- l'amministrazione, che registra un aumento dell'efficienza;
- l'amministrazione, che ha la possibilità di effettuare verifiche e controlli automatizzati.

Beispiel 2: Einführung eines algorithmengestützten Assistenzsystems für die Arbeitsvermittlung

Die in der Arbeitsvermittlung tätigen Personen verfügen über ein algorithmengestütztes Assistenzsystem, das sie im Hinblick auf die Zielgenauigkeit der Vermittlungs- und Beratungstätigkeit unterstützt und von bürokratischen Routinetätigkeiten entlastet.

Die Hauptaufgabe der Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler besteht darin, ihre Klientinnen und Klienten (Arbeitssuchende, Arbeitgeber) so optimal wie möglich zu beraten. Dies bezieht sich zum einen auf den *Matching*-Prozess (Zuweisung einer geeigneten Arbeitsstelle), aber auch auf die Auswahl der geeigneten Maßnahmen, die der Beschäftigungsfähigkeit dienen. Der Zweck des algorithmengestützten Assistenzsystems besteht darin, einen wesentlichen Beitrag zum *Profiling* der Arbeitslosen zu leisten. Dies erfolgt durch die Nutzung der bereits vorhandenen soziodemografischen und erwerbsbiografischen Daten sowie eigens erhobene Informationen (durch Fragebögen, die im Zuge des Beratungsgesprächs ausgefüllt werden). In diesem Sinne werden die Daten zu einer "objektivierten" Grundlage für den Vermittlungs- und Beratungsprozess.

Das algorithmengestützte Assistenzsystem hat zwei Funktionen: Erstens werden die Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler in der Beratungstätigkeit unterstützt, indem alle relevanten Informationen über die Person zur Verfügung gestellt werden. Zweitens ermöglicht das System eine verbesserte organisatorische Planung durch die Zuweisung der Arbeitssuchenden und die Einplanung entsprechender Beratungszeiten aufgrund des *Profiling*.

Für Südtirol stellt die algorithmengestützte Kategorisierung von Arbeitslosen ein Neuland da. Die Methode wird bereits von diversen Arbeitsmarktverwaltungen - unter anderem vom österreichischen AMS - erprobt und laufend angepasst. Südtirol kann von diesen Erfahrungen - und der Vermeidung der Anlaufschwierigkeiten - durchaus profitieren. Die arbeits- und informationsrechtlichen Aspekte eines solchen Assistenzsystems, aber auch die Akzeptanz und Implementierung durch die Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler sowie von Seiten der Arbeitssuchenden führen zu einem hohen Aufwand im Hinblick auf Planung, Vorbereitung, Einbeziehung, Durchführung und Anpassung. Dennoch soll das Potenzial einer algorithmengestützten Assistenz im Hinblick auf die Qualität und Effizienz der Dienstleistung für Arbeitssuchende mittelfristig auch in der Südtiroler Arbeitsmarktverwaltung genutzt werden.

Esempio 2: introduzione di un sistema di assistenza basato sugli algoritmi per la mediazione al lavoro

Le persone impegnate nella mediazione del lavoro dispongono di un sistema di assistenza basata su algoritmi che le supporta nello svolgimento di un'attività di consulenza e mediazione precisa e accurata e le solleva da incombenze burocratiche di routine.

Il compito principale delle mediatrici e dei mediatori del lavoro consiste nel fornire ai clienti (persone che cercano lavoro e datori di lavoro) la consulenza più ottimale possibile. Questo si riferisce da un lato al processo di *matching* (assegnazione di un posto di lavoro idoneo), dall'altro alla scelta delle misure idonee funzionali all'occupabilità. Lo scopo del sistema di assistenza basato sugli algoritmi è di fornire un contributo sostanziale al *profiling* dei disoccupati. Ciò avviene attraverso l'utilizzo dei dati sociodemografici e relativi alle biografie occupazionali già disponibili e mediante le informazioni raccolte autonomamente (attraverso rilevazioni compilate nel corso del colloquio di consulenza). In questo senso i dati diventano una base "oggettivizzata" per il processo di mediazione e consulenza.

Il sistema di assistenza basata sugli algoritmi ha due funzioni: innanzitutto supporta la mediatrice/il mediatore del lavoro nella propria attività di consulenza, potendo disporre di tutte le informazioni rilevanti sulla persona. In secondo luogo, il sistema consente una migliore pianificazione organizzativa grazie all'attribuzione delle persone che cercano lavoro e alla pianificazione degli orari di consulenza in base al *profiling*.

Per l'Alto Adige, la categorizzazione dei disoccupati basata sugli algoritmi rappresenta un settore del tutto nuovo. Il metodo è già stato testato e costantemente adattato da diverse amministrazioni del mercato del lavoro, tra cui l'AMS austriaco. L'Alto Adige può beneficiare ampiamente di queste esperienze, evitando le difficoltà iniziali. Gli aspetti relativi al diritto del lavoro e alla protezione dei dati di un tale sistema di assistenza, così come l'accettazione e l'implementazione da parte delle mediatrici e dei mediatori nonché da parte delle persone che cercano lavoro, comportano un elevato carico a livello di pianificazione, preparazione, coinvolgimento, esecuzione e adeguamento. Cionondimeno, il potenziale di un'assistenza basata sugli algoritmi, con la conseguente qualità ed efficienza dei servizi per le persone che cercano lavoro, va sfruttato a medio termine anche nell'amministrazione del mercato del lavoro altoatesino.

2.4.6 Erreichbarkeit der Dienste durch Dezentralisierung und digitale Information

Die Homepage der Arbeitsvermittlungszentren wird stark ausgebaut und enthält ein umfangreiches Angebot an zielgruppenspezifischen Informationen sowie Zugänge zu automatisierten digitalen Dienstleistungen (Gesuche, Förderungen, etc.).

Die Erreichbarkeit der Dienste wird durch geografische Dezentralisierung und die Verbesserung der digital verfügbaren Informationen verbessert. Die Strukturierung der geografischen Wirkungsbereiche der Arbeitsvermittlungszentren („Einzugsgebiet“) erfolgt auf evidenzbasierter Grundlage (Analyse der Nutzungsfrequenz, der soziodemografischen Entwicklung im Einzugsgebiet, der Anzahl der Betriebe/Arbeitgeber und der Arbeitssuchenden). Die räumliche Dislozierung erfolgt in Kooperation mit anderen Einrichtungen des Landes und der Gemeinden. Die Räumlichkeiten ermöglichen ein vertrauensvolles Gesprächsklima und gewährleisten den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor körperlicher und verbaler Gewalt.

2.4.7 Personal, Betreuungsrelation, Arbeitsbedingungen

Die Herstellung einer angemessenen Betreuungsrelation (Verhältnis Arbeitsvermittelnde/betreute Personen bzw. Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber) wird als wesentlicher Parameter einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik anerkannt. Bezogen auf die Arbeitslosen wird eine Relation von 250 zu Betreuenden pro Vermittlerin/Vermittler (Vollzeitäquivalente) angestrebt. In der angestrebten Betreuungsrelation sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Arbeitgeberservice inkludiert.

Die personen- und betriebsbezogene Arbeitsvermittlung wird als eine spezifische Beratungstätigkeit anerkannt, die fachliche und soziale Kompetenzen voraussetzt. Ziele der Beratungsprozesse der Arbeitsvermittlung sind die unmittelbare oder mittelbare Integration in das Erwerbsleben, die Akquise offener Stellen und deren nachhaltige Besetzung. Neben der Betreuungsrelation ist die Professionalität der Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler das zweite wesentliche Qualitätskriterium. Unter Berücksichtigung bestehender Berufsbilder mit Beratungsfunktion in der Südtiroler Landesverwaltung wird das Berufsbild Arbeitsvermittlerin/Arbeitsvermittler eingeführt. Für dieses Berufsbild erfolgt ein gezielter Rekrutierungsprozess.

Um eine professionelle Beratungsdienstleistung anbieten zu können, erhalten die Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler eine entsprechende praxisbezogene Ausbildung, die sowohl die fachlichen als auch die kommunikativen Aspekte der Tätigkeit umfasst. Weiterbildungs- und Coaching stehen den Arbeitsvermittlerinnen und -vermittlern zur Verfügung. Der Schutz der Mitarbeiter vor körperlicher und verbaler Gewalt wird sichergestellt.

2.4.6 Raggiungibilità dei servizi attraverso la decentralizzazione e l'informazione digitale

La homepage dei centri di mediazione lavoro sarà potenziata e conterrà un'ampia offerta di informazioni specifiche per i gruppi target e accessi a servizi digitali automatizzati (domande, sostegno ecc.).

La raggiungibilità dei servizi sarà migliorata attraverso la decentralizzazione geografica e il miglioramento delle informazioni digitali disponibili. La strutturazione delle aree d'azione geografiche dei centri di mediazione lavoro (“bacino d'utenza“) avviene su fondamenti basati sulle evidenze (analisi della frequenza di utilizzo, dello sviluppo sociodemografico nel bacino d'utenza, del numero delle aziende/datori di lavoro e delle persone alla ricerca di lavoro). La dislocazione geografica avviene in collaborazione con altri enti della Provincia e dei Comuni. Gli spazi offrono un ambiente favorevole ai colloqui e garantiscono la protezione delle collaboratrici e dei collaboratori da episodi di violenza fisica e verbale.

2.4.7 Personale, rapporto di assistenza, condizioni di lavoro

Il raggiungimento di un rapporto di assistenza adeguato (numero di persone/datori di lavoro assistiti per mediatore/mediatrice) è considerato un parametro fondamentale per una politica del lavoro di successo. Per quanto riguarda i disoccupati, si mira a un rapporto di 250 assistiti per mediatore/mediatrice (equivalenti a tempo pieno). Il rapporto di assistenza comprende anche le collaboratrici ed i collaboratori per il servizio dedicato ai datori di lavoro.

La mediazione lavoro incentrata su persone e aziende sarà considerata un'attività di consulenza specifica, che presuppone determinate competenze specialistiche e sociali. Gli obiettivi dei processi di consulenza della mediazione lavoro sono l'integrazione diretta o indiretta nel mondo del lavoro, l'acquisizione di posti vacanti e la loro occupazione sostenibile. Oltre al rapporto di assistenza, la professionalità delle mediatrici e dei mediatori è il secondo principale criterio di qualità. In considerazione dei profili professionali con funzione di consulenza esistenti nell'Amministrazione provinciale, viene inserito il profilo professionale del mediatore lavoro/della mediatrice lavoro. Per questa figura professionale viene avviato un processo di reclutamento mirato.

Per poter offrire un servizio di consulenza professionale, le mediatrici e i mediatori lavoro ricevono una formazione pratica specifica, che comprende aspetti sia specialistici sia comunicativi. I formatori lavoro possono contare su iniziative di formazione continua e coaching. La protezione dei collaboratori da episodi di violenza fisica e verbale viene garantita.

3. Autonomie und Governance der Arbeitsmarktpolitik

Südtirol verfolgt auf Grundlage der bereits bestehenden Kompetenzen des Landes Südtirol und des Art. 117 der italienischen Verfassung eine so weit als möglich eigenständige Arbeitsmarktpolitik. Um den Besonderheiten des Südtiroler Arbeitsmarktes Rechnung tragen zu können, wird die Vollautonomie im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, insbesondere der Arbeitsvermittlung, angestrebt. Ziel ist es, Arbeitssuchenden, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Betrieben und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmenden Dienstleistungen anzubieten, die Besserstellungen im Vergleich zur gesamtstaatlichen Situation bieten. Durch institutionelle Innovationen auf Landesebene werden Doppelgleisigkeiten abgebaut, Netzwerke gestärkt und Synergien genutzt.

Die *Governance* der Arbeitsmarktpolitik erfolgt auf sozialpartnerschaftliche Art und Weise. Die Geltungsperiode des Strategiedokumentes 2020-24 wird genutzt, Mechanismen weiterzuentwickeln, die geeignet sind, die strategische Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik sozialpartnerschaftlich zu vereinbaren. Initiativen der Kollektivvertragsparteien für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik kommt besonderes Gewicht zu.

3.1 Vollautonomie im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, insbesondere der Arbeitsvermittlung

Südtirol strebt aufgrund seiner besonderen Arbeitsmarktlage und seinen bereits bestehenden wirtschafts- und sozialpolitischen Zuständigkeiten die Vollautonomie im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit dem Schwerpunkt Arbeitsvermittlung und die sekundäre Zuständigkeit im Bereich der passiven Arbeitsmarktpolitik an. Dies ermöglicht die enge Verzahnung beider Politikfelder sowie die Optimierung der Schnittstellen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik; eine Strategie, die gerade in Zeiten schwerwiegender krisenhafter Schocks essenziell ist. Diese strategische Zielsetzung weist über den Geltungszeitraum 2024 hinaus, im Zeitraum 2020-24 werden die hierfür notwendigen politischen und organisatorischen Schritte gesetzt.

Die primäre Gesetzgebungskompetenz wird dazu genutzt, arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen zu konzipieren und umzusetzen, die substantielle Verbesserungen gegenüber den nationalen Standards aufweisen, allerdings eng an diese angelehnt sein werden. Dies erfolgt, um die Rechtssicherheit zu gewährleisten und den Zusatzaufwand für jene Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu minimieren, die Arbeitsstätten nicht nur in Südtirol, sondern auch in anderen italienischen Regionen haben bzw. Arbeitnehmende, die innerhalb wie außerhalb Südtirols beschäftigt sind.

3. Autonomia e governance della politica del lavoro

In virtù delle competenze preesistenti della Provincia di Bolzano e dell'art. 117 della Costituzione italiana, l'Alto Adige persegue una politica del lavoro quanto più autonoma. Per tener conto delle peculiarità del mercato del lavoro altoatesino, si persegue la piena autonomia della politica attiva del lavoro e soprattutto della mediazione lavoro. L'obiettivo consiste nell'offrire alle persone che cercano lavoro, alle datrici di lavoro / ai datori di lavoro, alle aziende e alle persone a rischio di disoccupazione dei servizi che offrano condizioni migliori rispetto a quelli statali. Attraverso l'innovazione istituzionale a livello provinciale vengono eliminati i doppi, le reti vengono potenziate e vengono sfruttate le sinergie.

La governance della politica del lavoro avviene in modo concertativo seguendo i principi di partnership sociale. Il periodo di validità del documento strategico 2020-24 viene utilizzato per sviluppare ulteriormente meccanismi pensati per concordare un orientamento strategico della politica del lavoro tenendo conto delle esigenze delle parti sociali. Viene dato un peso particolare alle iniziative delle parti collettive ai fini dell'ulteriore sviluppo della politica del lavoro.

3.1 Piena autonomia nel settore della politica del lavoro attiva, soprattutto della mediazione lavoro

L'Alto Adige persegue, in virtù della sua particolare posizione a livello di mercato del lavoro e delle competenze di politica economica e sociale già in essere, la piena autonomia nel settore della politica del lavoro attiva e vanta come punto cardine la mediazione del lavoro e la competenza secondaria nel settore della politica del lavoro passiva. Consente uno stretto ancoraggio di entrambi gli ambiti politici e l'ottimizzazione delle interfacce della politica economica e sociale; una strategia di fondamentale importanza in periodi di shock causati da crisi. Questo obiettivo strategico va ben oltre il 2024, mentre nel periodo del Piano pluriennale 2020-24 vengono intrapresi i passi politici e organizzativi necessari.

La competenza legislativa primaria viene utilizzata per creare e attuare servizi di politica del lavoro che presentino miglioramenti sostanziali rispetto agli standard nazionali, ma che tuttavia si appoggino a questi ultimi. Ciò al fine di garantire la certezza del diritto e ridurre al minimo l'onere supplementare dei datori e delle datrici di lavoro che hanno sedi non solo in Alto Adige, bensì anche in altre regioni italiane, ovvero lavoratori occupati sia all'interno sia all'esterno dell'Alto Adige.

3.2 Stärkung der Sozialpartnerschaft in der Arbeitsmarktpolitik

Die Steuerung der Arbeitsmarktpolitik erfolgt auf sozialpartnerschaftliche Art und Weise. Dies zeigt sich in der Landesarbeitskommission, im Austausch zwischen Landesregierung und Sozialpartnern und im Rahmen eines vitalen Austausches zwischen den Sozialpartnern. .

Die strategische Neuausrichtung der mit Arbeitsmarktpolitik befassten Einrichtungen wie der Landesarbeitskommission dient dem Ziel der Intensivierung der Sozialpartnerschaft. Ansatzpunkte hierfür sind:

- die Stärkung der strategischen Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik;
- die Verlagerung der formellen Kompetenzen zugunsten von aufgewerteten Kommissionen;
- eine von fachlichen Gesichtspunkten bestimmte variable Zusammensetzung der Gremien;
- die Verstärkung/Intensivierung der Setzung von arbeitsmarktpolitischen Impulsen durch die Gremien;
- die Stärkung der Evaluations- und Vorschlagsfunktion.

3.3 Stärkung der Sozialpartnerschaft und Ausweitung der Handlungsspielräume der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik durch dezentrale Verhandlungen

Das Strategiedokument "Aktive Arbeitsmarktpolitik" der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol teilt im Allgemeinen die Intentionen, die im "Dokument der arbeitspolitischen Interventionen" der Autonomen Provinz Trient (verabschiedet mit Beschluss der Landesregierung Nr. 75 vom 24.01.2020), zum Ausdruck gebracht werden.

In Italien gibt es seit geraumer Zeit einen Autoritätsverlust und eine Zersplitterung der nationalen Kollektivvertragsverhandlungen, wobei es immer mehr Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und kleineren Arbeitgeberorganisationen gibt, die häufig zu einer Senkung der Arbeitskosten führen. Die Rolle dezentralisierter (territorialer und betrieblicher) Kollektivvertragsverhandlungen ist zum Teil zweitrangig geblieben, auch aufgrund der nicht erfolgten Umsetzung der Vorschriften über die Repräsentativität durch alle Beteiligten, obwohl im Laufe der Jahre eine Reihe von Maßnahmen ergriffen wurden, um ihre Verbreitung zu fördern.

Arbeitsplatzstabilität, Kollektivvertragsverhandlungen und Lohnniveau bestimmen die Qualität der Arbeit und sind stark miteinander verbundene Faktoren. Ein größerer Spielraum für dezentralisierte (territoriale und betriebliche) Verhandlungen würde eine bessere Abstimmung zwischen Löhnen, Produktivität der Unternehmen sowie betrieblichen Innovationsprozessen erleichtern, die sich auf Ausbildung, Arbeitsplatzstabilität und die Wertschätzung der Beschäftigten konzentrieren.

3.2 Potenziamento del coinvolgimento delle parti sociali nella politica del lavoro

La gestione della politica del lavoro avviene coinvolgendo le parti sociali. Questo ha luogo nella Commissione provinciale per l'impiego, nel confronto tra Giunta Provinciale e parti sociali e nell'ambito di uno scambio vitale tra le parti sociali.

Il riorientamento strategico delle istituzioni che si occupano della politica del lavoro - come la Commissione provinciale per l'impiego - mira a intensificare il coinvolgimento delle parti sociali. Spunti utili sono:

- il potenziamento dell'orientamento strategico della politica del lavoro;
- il dislocamento delle competenze formali a favore delle commissioni rivalutate;
- una composizione degli organi variabile determinata da punti di vista specialistici;
- il potenziamento e l'intensificazione degli impulsi lanciati dagli organi relativamente alla politica del lavoro;
- il potenziamento della funzione di valutazione e proposta.

3.3 Potenziamento del coinvolgimento delle parti sociali e valutazione degli spazi di manovra della politica del lavoro altoatesina attraverso negoziati decentralizzati

Il documento strategico "Politica attiva del lavoro" della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige condivide in generale l'intenzione espressa nel "Documento degli interventi di politica del lavoro" della Provincia Autonoma di Trento approvato con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 75 del 24.01.2020.

In Italia, si assiste ormai da tempo ad una perdita di autorevolezza e ad una frammentazione della contrattazione collettiva nazionale, con la moltiplicazione di accordi tra singole sindacali e datoriali minori che comportano spesso una riduzione del costo della manodopera. Il ruolo della contrattazione decentrata (territoriale e aziendale) è in parte rimasto secondario anche a causa della mancata attuazione della disciplina sulla Rappresentanza da parte di tutti i soggetti coinvolti, e nonostante vi siano stati negli anni, diversi provvedimenti adottati per favorire la diffusione della stessa.

Stabilità delle posizioni lavorative, contrattazione collettiva e livello delle retribuzioni identificano la qualità del lavoro e sono fattori fortemente correlati tra loro. Un maggior spazio per la contrattazione decentrata (territoriale e aziendale) consentirebbe di favorire il miglior allineamento tra salari, produttività delle imprese e processi di innovazione aziendale incentrati sulla formazione, sulla stabilità del lavoro e sulla valorizzazione delle persone che lavorano.

Südtirol muss eine noch effektivere Gestaltung der gewerkschaftlichen Beziehungen (kollektiven Arbeitsbeziehungen) anstreben, mit dem Ziel, die Transformationsprozesse der Betriebe zu qualifizieren und zu begleiten sowie kritische Situationen aus beschäftigungspolitischer Sicht zu bewältigen. In diesem Zusammenhang spielen die privaten Akteure, die Unternehmen und die Sozialpartner, die Berufsverbände und die Gewerkschaften die Hauptrolle.

Südtirol als Territorium sollte in der Lage sein, zunehmend maßgebliche, dynamische und qualifizierte Gewerkschaftsbeziehungen (kollektive Arbeitsbeziehungen) zum Ausdruck zu bringen, um das Sozialkapital zu erhöhen, das sich positiv auf das wirtschaftlich-produktive System auswirken und die Herausforderungen bewältigen kann, die sich aus der Globalisierung der Märkte, der Technologie und den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben.

Der öffentliche Akteur wird vor allem eine Rolle der Unterstützung und Förderung eines vorzugsweise partizipatorischen Modells der Gewerkschaftsbeziehungen (kollektiven Arbeitsbeziehungen) spielen müssen, das die Wettbewerbsfähigkeit starker Sektoren und Produktionsketten verbessert, die Ungleichgewichte korrigiert, die in weniger innovativen Sektoren auftreten, und darauf abzielt, die Qualität der Arbeit insgesamt zu verbessern.

Die größere Verbreitung von Verhandlungen der zweiten Abkommensebene könnte einige laufende Transformationsprozesse fördern und die Verbindung zwischen Innovation, Ausbildung, Arbeitsproduktivität und Löhnen verbessern.

3.4 Aufbau eines einheitlichen Landesinspektionsdienstes

Um den gegenwärtigen Stand der sozialen und technischen Inspektionstätigkeiten zu verbessern und in Zukunft über einen personell angemessenen, fachlich qualifizierten und mit der entsprechenden technischen Ausstattung versehenen Inspektionsdienst zu verfügen, wird überprüft, ob und in welcher Form ein einheitlicher und umfassender Inspektionsdienst geschaffen werden kann, wobei auch neue Zuständigkeiten für Südtirol angestrebt werden.

Die Errichtung bzw. die Stärkung eines einheitlicheren und umfassenderen Inspektionsdienstes könnte die bessere und stärker koordinierte Ausübung von Kontrolltätigkeit gewährleisten. Das Ziel eines einheitlichen Dienstes könnte durch zwei Phasen erreicht werden: In einer ersten Phase bestünde es aus dem Inspektionpersonal des Arbeitsinspektorates, des Brandschutzes des Landes und des medizinischen Inspektionspersonals des Südtiroler Sanitätsbetriebes. In einer zweiten Phase könnte durch den weiteren Ausbau der Autonomie (aus heutiger Sicht mittels Durchführungsverordnung zum Autonomiestatut) die Inspektionstätigkeit des INL („*Ispettorato Nazionale Lavoro*“) auf dem Gebiet der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol der Landesverwaltung übertragen werden. Die zweite Phase weist über den Geltungszeitraum des Mehrjahresplanes 2024 hinaus, im Zeitraum 2020-24 werden die hierfür notwendigen politischen und organisatorischen Schritte gesetzt. Vorhaben und Umsetzungsstand werden eng mit den Südtiroler Sozialpartnern abgestimmt.

L'Alto Adige deve puntare a un sistema di relazioni sindacali ancora più efficace, con l'obiettivo di qualificare e accompagnare i processi di trasformazione delle imprese, come di gestire le situazioni critiche dal punto di vista occupazionale. In questo ambito, il ruolo primario deve rimanere quello degli attori privati, delle imprese e delle parti sociali, delle associazioni di categoria, dei sindacati.

Il territorio dovrebbe riuscire ad esprimere relazioni sindacali sempre più autorevoli, dinamiche e qualificate, così da incrementare quel capitale sociale che può incidere positivamente sul sistema economico-produttivo e vincere le sfide poste dai mercati globali, dalla tecnologia e dai cambiamenti del lavoro.

L'attore pubblico dovrà giocare, principalmente, un ruolo di supporto e sostegno ad un modello di relazioni sindacali preferibilmente partecipativo, che valorizzi la competitività dei settori e delle filiere produttive forti, corregga gli squilibri che si realizzano nei settori meno innovativi e punti a migliorare la qualità del lavoro nel suo complesso.

La maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello potrebbe favorire alcuni processi di trasformazione in atto e migliorare il collegamento tra innovazioni, formazione, produttività del lavoro e retribuzioni.

3.4 Creazione di un servizio ispettivo provinciale unico

Per migliorare lo stato attuale delle attività ispettive tecniche e sociali e per disporre in futuro di un servizio ispettivo dotato di personale adeguato e qualificato e di un equipaggiamento tecnico idoneo, verrà valutato se e in quale forma possa essere creato un servizio ispettivo unico e completo, puntando anche su nuove competenze per la Provincia di Bolzano.

La creazione ovvero il potenziamento di un servizio ispettivo unico e completo potrebbe assicurare un esercizio dell'attività di controllo migliore e più coordinato. L'obiettivo di un servizio unico potrebbe essere raggiunto in due fasi: in una prima fase potrebbe essere costituito dal personale ispettivo dell'ispettorato del lavoro, dell'antincendio provinciale e del personale ispettivo medico dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige. In una seconda fase, in seguito all'ulteriore ampliamento dell'autonomia (dal punto di vista attuale mediante regolamento di esecuzione dello Statuto di Autonomia), l'attività ispettiva dell'INL („*Ispettorato Nazionale Lavoro*“) nel territorio della Provincia autonomia di Bolzano – Alto Adige potrebbe essere trasferito all'Amministrazione provinciale. La seconda fase va oltre il 2024, mentre nel periodo del Piano pluriennale 2020-24 vengono intraprese le misure politiche e organizzative necessarie. Progetto e stato di attuazione sono strettamente coordinati con le parti sociali altoatesine.

Innerhalb der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik kommt der tatsächlichen Arbeitssicherheit und dem sozialen Arbeitsschutz ein hoher Stellenwert zu. Ziel ist es, einen hohen Standard an sozialem Arbeitsschutz und Rechtssicherheit, eine effektive Kultur der Arbeitssicherheit und des präventiven Gesundheitsschutzes zu gewährleisten. Zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des sozialen Arbeitsschutzes tragen juristische Vorschriften und Inspektionen entscheidend bei. Zielsetzung ist die Schaffung und Aufrechterhaltung personell angemessen dotierter Kontrolleinrichtungen, die ihre Inspektionsstätigkeiten koordinieren. Die Vermeidung von Unfällen und Verletzungen sowie die Aufrechterhaltung eines hohen Gesundheitsniveaus der Beschäftigten liegen im primären Interesse der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, aber auch der öffentlichen Hand.

Im Bereich Arbeitssicherheit und präventiver Gesundheitsschutz werden geeignete präventive organisatorische, verhaltens- und einstellungsbezogene Maßnahmen auf allen Ebenen ausgearbeitet. Verstärkt werden fachlich kompetente Beratungsnetzwerke auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und Sicherheitskultur, welche durch die Eigeninitiative der Sozialpartner betrieben werden. Sicherheitskultur wird definiert als ein systemumfassendes Konzept der Verantwortlichkeiten auf den folgenden drei Ebenen: der Politik, der Betriebsführungen und der Individuen. Die Einhaltung der sozialen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie der kollektivvertraglichen Standards schützt sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, indem durch Rechtssicherheit verbindliche Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden.

Die Fachabteilungen der Landesverwaltung und Sanitätsbetriebes, die Unfallversicherungsanstalt INAIL, die Inspektoren des INL, welche bei INAIL und NISF/INPS angesiedelt sind, die bestehenden paritätischen Komitees für Arbeitssicherheit und die Sozialpartner arbeiten in ständigem Austausch an koordinierten Maßnahmen und innovativen, auch zielgruppenspezifischen Instrumenten, die geeignet sind, im jeweiligen Kompetenzbereich sowohl den Arbeitsschutz in sozialer Hinsicht als auch die Arbeitssicherheit und den präventiven Gesundheitsschutz in Südtirol agil umzusetzen. Die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen wird periodisch einer Evaluation unterzogen. Die Einnahmen aus den Sanktionen fließen in geeignete Präventionsmaßnahmen.

3.5 Primäre Kompetenz im Bereich der dualen Lehrausbildung

Südtirol strebt die primäre, auch arbeitsvertragsrechtliche Kompetenz im Bereich der Lehre an, um eine hochwertige duale Ausbildung und ein durchlässiges Bildungssystem gewährleisten zu können. Diese strategische Zielsetzung weist über den Geltungszeitraum 2024 hinaus, im Zeitraum 2020-24 werden die hierfür notwendigen politischen und organisatorischen Schritte gesetzt.

La politica del lavoro altoatesina attribuisce grande importanza alla sicurezza del lavoro effettiva e alla tutela sociale del lavoro. L'obiettivo consiste nel garantire uno standard elevato di tutela sociale del lavoro e sicurezza del diritto, una cultura effettiva della sicurezza sul lavoro e della protezione preventiva della salute. Per garantire la sicurezza sul lavoro e la tutela sociale del lavoro entrano in campo disposizioni giuridiche e ispezioni. L'obiettivo è la creazione e il mantenimento di enti di controllo adeguatamente equipaggiati a livello di personale, che coordinino le loro attività ispettive. La prevenzione degli infortuni e il mantenimento di un elevato livello di salute degli occupati sono di fondamentale interesse per gli occupati, per le datrici e i datori di lavoro, ma anche per gli enti pubblici.

Nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della protezione preventiva della salute vengono elaborate delle misure preventive idonee di carattere organizzativo, comportamentale e di impostazione a tutti i livelli. Vengono potenziate le reti di consulenza specialistiche competenti nel settore della sicurezza sul lavoro e della cultura della sicurezza, gestite per propria iniziativa dalle parti sociali. La cultura della sicurezza viene definita come un concetto completo di sistema delle responsabilità nei seguenti tre livelli: politica, gestioni operative e individui. Il rispetto delle disposizioni sociali e di diritto del lavoro nonché degli standard dei contratti collettivi tutelano sia il datore di lavoro sia il lavoratore attraverso la creazione di condizioni di concorrenza vincolanti garantite dalla sicurezza del diritto.

Le ripartizioni dell'Amministrazione provinciale e dell'Azienda Sanitaria, l'INAIL, gli ispettori dell'INL insediati presso INAIL e INPS, i comitati paritetici per la sicurezza sul lavoro in essere e le parti sociali collaborano a stretto contatto su misure coordinate e innovative e su strumenti specifici per i gruppi target, idonei ad attuare nel rispettivo ambito di competenza tanto la tutela del lavoro dal punto di vista sociale quanto la sicurezza sul lavoro e la protezione preventiva della salute in Alto Adige. L'efficacia delle misure intraprese viene sottoposta periodicamente a una valutazione. Le entrate derivanti dalle sanzioni confluiscono in opportune misure preventive.

3.5 Competenza primaria nel settore della formazione duale

L'Alto Adige persegue la competenza primaria e anche legislativa in materia di contratti di lavoro nel settore della formazione duale, al fine di poter garantire una formazione duale di qualità e un sistema di formazione trasparente. Questo obiettivo strategico va ben oltre il 2024, mentre nel periodo del Piano pluriennale 2020-24 vengono intrapresi i passi politici e organizzativi necessari.

4. Inklusion und Teilhabe

Inklusion und Teilhabe sind wichtige Qualitätsmerkmale des Südtiroler Arbeitsmarktes, unter anderem festgeschrieben in den Artikeln 14 – 17 des LG 7/2015 (Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen). Die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt ist eine Zielsetzung, die mehrere Politikfelder umfasst, darunter die Ausbildungs- und Bildungspolitik, die Sozial- und Gesundheitspolitik, die Wohnungspolitik sowie die Arbeitsmarktpolitik. Zu den sich abzeichnenden arbeitsmarktpolitischen Aufgabenfeldern kommt aufgrund des demografischen Wandels ein zunehmender Integrationsbedarf, der sich auf betrieblicher Ebene manifestiert.

4.1 Inklusion und Teilhabe: Die Landesabteilung Arbeit als aktiver Netzwerkpartner mit spezifischen Aufgaben

Auf dem Gebiet der Inklusion und Teilhabe begreift sich die Landesabteilung Arbeit als aktiver Netzwerkpartner mit spezifischen Aufgaben. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind auf das Ziel ausgerichtet, Menschen mit (dauerhaften und/oder vorübergehenden) Beeinträchtigungen stabil auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verankern. Kernaufgabe ist die gezielte Vermittlung, die Beratung der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber/Betriebe, Unterstützung bei Schwierigkeiten im Betrieb, die Genehmigung von Förderbeiträgen sowie die Umsetzung des staatlichen Gesetzes 68 von 1999 zur Pflichteinstellung. Die Verbesserung der Schnittstellen (Arbeit, Sozialdienste, Gesundheitswesen und Ausbildungssystem) ist entscheidend für den Erfolg der Maßnahmen und dessen Koordinierung erfolgt verstärkt über die Arbeitsgruppe gemäß Art. 7 des Landesgesetzes vom 14. Juli 2015, Nr. 7. Nach Maßgabe der Beschlüsse der Landesregierung und der Zuweisung der erforderlichen Ressourcen baut die Landesabteilung Arbeit ihre Dienstleistungen weiter aus und restrukturiert sich in Form eines dedizierten Arbeitgeberservice und Arbeitnehmerservice für die gezielte Vermittlung, der auch Prozesspartnerschaften mit den Sozialdiensten, der Schulen und der Ärztekommision des Sanitätsbetriebes vorsieht.

Zu den Leistungen der Landesabteilung Arbeit zählen zudem Analysen der Beschäftigungssituation von Menschen mit Beeinträchtigung sowie über die Wirksamkeit der durchgeführten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

4.2 Aufbau eines integrierten Systems der Arbeitseingliederung und Arbeitsplatzbegleitung

Die Arbeitsvermittlungszentren entwickeln ein integriertes, dezentral strukturiertes System der Arbeitseingliederung und, in Kooperation mit den Sozialdiensten, der Arbeitsplatzbegleitung, der Betreuung und des *Jobcoachings* gemäß Beschluss der Landesregierung vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458. Um Menschen mit dauerhaften und/oder

4. Inclusione e partecipazione

Inclusione e partecipazione sono importanti caratteristiche di qualità del mercato del lavoro altoatesino, definite peraltro negli articoli 14-17 della LP 7/2015 (Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità). La partecipazione e l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro è un obiettivo che coinvolge più ambiti politici, tra cui la politica della formazione e dell'istruzione, la politica sociosanitaria, la politica abitativa e la politica del lavoro. Tra i compiti della politica del lavoro che si delineano vi sono, in considerazione della trasformazione demografica in corso, un fabbisogno crescente di integrazione, che si manifesta a livello aziendale.

4.1 Inclusione e partecipazione: la Ripartizione lavoro funge da partner di rete attivo con compiti specifici

In ambito di inclusione e partecipazione la Ripartizione lavoro funge da partner di rete attivo con compiti specifici. Le misure di politica del lavoro mirano ad ancorare le persone con disabilità (permanenti e/o passeggere) stabilmente nel mercato del lavoro primario. Il compito principale è il collocamento mirato, la consulenza alle datrici di lavoro/ai datori di lavoro e alle aziende, il supporto in azienda in caso di difficoltà, la concessione di sussidi e l'attuazione della legge statale 68 del 1999 sull'obbligo di assunzione. Il miglioramento delle interfacce (lavoro, servizi sociali, sanità e sistema di formazione) è fondamentale per il successo delle misure e il loro coordinamento avviene in misura significativa attraverso il gruppo di lavoro di cui all'art. 7 della Legge provinciale n. 7 del 14 luglio 2015. Conformemente alle deliberazioni della Giunta Provinciale e dell'assegnazione delle risorse necessarie, la Ripartizione lavoro potenzia ulteriormente i suoi servizi e si ristruttura sotto forma di un servizio dedicato rivolto a lavoratori e lavoratrici nonché a datrici e datori di lavoro, finalizzato alla mediazione mirata, che preveda anche collaborazioni a livello di processo con i servizi sociali, le scuole e la Commissione Medica dell'Azienda Sanitaria.

Nelle prestazioni della Ripartizione lavoro rientrano anche l'analisi della situazione occupazionale delle persone con disabilità e dell'efficacia delle misure della politica del lavoro intraprese.

4.2 Creazione di un sistema integrato dell'inserimento lavorativo e dell'affiancamento sul posto di lavoro

I centri di mediazione lavoro sviluppano un sistema integrato e strutturato in modo decentralizzato per l'inserimento lavorativo e – in collaborazione con i servizi sociali – per l'affiancamento sul posto di lavoro, nonché per le misure di accompagnamento sul posto di lavoro dopo l'assunzione (*Jobcoaching*) - come da delibera della Giunta Provinciale del

vorübergehenden Beeinträchtigungen stabil im Berufsleben zu verankern, sind Ansprechpersonen, die sowohl die Betriebe als auch das soziale regionale Umfeld kennen, von besonderer Wichtigkeit. Vermittlungs- und vermittlungsnahе Dienstleistungen wie die Arbeitseingliederung und die Arbeitsplatzbegleitung während der Arbeitseingliederungsphase werden vom spezifischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerservice der Arbeitsvermittlungszentren koordiniert. Die angebotenen Dienstleistungen werden von den Zentren selbst und den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes erbracht; für besondere Aufgaben können Kooperationen mit dem dritten Sektor eingegangen werden.

4.3 Eingliederungsberatung als Dienstleistung für den Arbeitsmarkt

Um Menschen mit dauerhaften und/oder vorübergehenden Beeinträchtigungen, schwer vermittelbare Menschen und Wiedereinsteiger- und Wiedereinsteigerinnen nach längerer Krankheit ihrer Arbeitsfähigkeit angemessen produktiv zu integrieren, kann sich auf sowohl auf Seiten des Betriebes als auch der/des Betroffenen ein erhöhter Bedarf an Beratung ergeben. Dieser kann Themen wie die konkrete Arbeitsfähigkeit, die Umgestaltung des Arbeitsplatzes, aber auch Arbeitszeitregelungen und die Arbeitsorganisation betreffen. Die Arbeitsvermittlungszentren in Form eines dedizierten Arbeitgeberservice und Arbeitnehmerservice entwickeln sich zu einem kompetenten Ansprechpartner in solchen Fällen und bieten den betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie den Beschäftigten eine entsprechende niederschwellige Beratung an.

4.4 Der soziale Arbeitsmarkt

Fördermaßnahmen zugunsten des sozialen Arbeitsmarktes dienen der Zielsetzung, besondere Personengruppen einen Zugang in den ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen und sie dort stabil zu verankern. Maßnahmen zur dauerhaften Aufrechterhaltung eines sozialen Arbeitsmarktes sind eine Aufgabe sämtlicher öffentlicher Körperschaften in Form von Aufträgen an die Sozialgenossenschaften (Beschluss der LR 1227/2016) bzw. der Ämter, die in Südtirol für die Entwicklung des Genossenschaftswesens zuständig sind.

20 dicembre 2016, n. 1458. Al fine di ancorare le persone con disabilità permanenti e/o temporanee in modo stabile nella vita lavorativa, sono particolarmente importanti delle interlocutrici e degli interlocutori che conoscono sia le aziende sia il contesto sociale territoriale. I servizi di mediazione e che coadiuvano la mediazione, come l'inserimento lavorativo e l'affiancamento sul posto di lavoro durante la fase di inserimento vengono coordinati dallo specifico servizio per i datori di lavoro e i lavoratori dei centri di mediazione lavoro. I servizi offerti vengono erogati dai centri stessi e dagli enti del servizio pubblico; per particolari compiti è possibile intraprendere collaborazioni con il settore terziario.

4.3 Consulenza sull'inserimento come servizio per il mercato del lavoro

Per poter integrare in modo adeguatamente produttivo le persone con disabilità permanenti e/o temporanee, le persone difficili da collocare e coloro che rientrano nel mondo del lavoro dopo una lunga assenza, è possibile che persone e aziende necessitino di un livello di consulenza maggiore. Questa consulenza può riguardare tematiche come la capacità lavorativa, la riconfigurazione del posto di lavoro, ma anche le regole sull'orario di lavoro e l'organizzazione lavorativa. I centri di mediazione lavoro tramite i servizi dedicati rivolti a lavoratori e lavoratrici nonché quelli dedicati a datrici e datori di lavoro diventano un interlocutore competente in casi come questi ed offrono a datrici e datori di lavoro nonché agli occupati interessati una consulenza di facile accesso.

4.4 Il mercato del lavoro sociale

Misure di supporto a favore del mercato del lavoro sociale servono a schiudere a particolari gruppi di persone l'accesso nel mercato del lavoro primario e ad ancorarle in modo stabile. Le misure per il mantenimento duraturo di un mercato del lavoro sociale sono un compito di tutti gli enti pubblici che si concretizzano sotto forma di incarichi alle cooperative sociali (delibera della GP 1227/2016) o degli uffici altoatesini preposti allo sviluppo delle cooperative.

5. Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen, der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit

Die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen ist eine Querschnittsaufgabe, die Maßnahmen auf mehreren Politikfeldern und innerhalb der Betriebe notwendig macht. Die Arbeitsmarktpolitik ist ein Handlungsfeld davon. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben ist ein integraler Bestandteil einer ökonomisch und sozial nachhaltigen Arbeitswelt. Zielsetzung ist es, die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen, Frauen somit die diskriminierungsfreie Teilhabe an Erwerbsarbeit sowohl als abhängig Beschäftigte als auch als Selbstständige zu ermöglichen, Einkommensunterschiede und benachteiligende Arbeitsbedingungen (die u.a. im *Gender Pay Gap* sichtbar werden) zu verringern.

5.1 Die Rolle der Landesabteilung Arbeit auf einen Blick

Die Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen, der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit ist eine Querschnittsaufgabe und bedarf eines differenzierten Maßnahmenportfolios. Zur Erfüllung dieser wichtigen Zielsetzung werden der Landesabteilung Arbeit zukünftig Ressourcen zur Verfügung gestellt, um folgende Dienstleistungen im Rahmen der Arbeitsvermittlung anzubieten:

- Service für Arbeitnehmende: Gezielte Beratung von Frauen, auch in Form spezieller Formate
- Service für Arbeitgebende:
 - Beratung über sämtliche Fördermaßnahmen zugunsten der Beschäftigung von Frauen, Beratung der Betriebe im Hinblick auf Vereinbarkeit und Wiedereinstieg
 - Aufbau und Verbreitung von *Know-how* über gute organisatorische Praktiken der Vereinbarkeit und deren arbeitsrechtliche Grundlagen
- Darstellung der Entwicklung der Beschäftigung der abhängig erwerbstätigen Frauen mit quantitativen und qualitativen Indikatoren
- Als Netzwerkpartner kooperiert die Landesabteilung Arbeit im Rahmen ihrer Kompetenzen und Ressourcen mit allen Akteuren an der Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen, der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit.

5.2 Abbau der geschlechtsspezifischen Beschäftigungslücke und des *Gender Pay Gap*

Die Beschäftigungslücke und die diversen (Gender) Pay Gaps sind Indikatoren, die strukturelle Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt anzeigen.

Der Abbau der Differenzen zwischen den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen (geschlechtsspezifische

5. Potenziano dell'occupazione femminile, pari opportunità e conciliabilità

L'uguaglianza e le pari opportunità delle donne sono un compito trasversale, che rende necessarie misure in diversi ambiti politici e all'interno delle aziende. La politica del lavoro è uno dei campi d'azione interessati. L'uguaglianza tra uomini e donne nella vita lavorativa è parte integrante di un mondo del lavoro economicamente e socialmente sostenibile. L'intento è di eliminare la segregazione di genere nel mercato del lavoro e di consentire quindi alle donne una partecipazione priva di discriminazione al mondo del lavoro sia come dipendenti sia come lavoratrici autonome, riducendo le differenze retributive e le condizioni di lavoro svantaggiose (che diventano visibili per esempio nel *gender pay gap*).

5.1 Panoramica del ruolo della Ripartizione lavoro

Il potenziamento dell'occupazione femminile, delle pari opportunità e della conciliabilità è un compito trasversale e necessita di un mix differenziato di misure. Per raggiungere questo importante obiettivo in futuro saranno messe a disposizione della Ripartizione lavoro delle risorse finalizzate a offrire i seguenti servizi nell'ambito della mediazione al lavoro:

- Servizi per lavoratori: consulenza mirata alle donne, anche con formati speciali
- Servizi per datori di lavoro:
 - Consulenza su tutte le misure di supporto a favore dell'occupazione femminile, consulenza alle aziende in tema di conciliabilità e reinserimento nel lavoro
 - Creazione e diffusione di un *know-how* relativo a buone pratiche organizzative della conciliabilità e dei relativi fondamenti di diritto del lavoro
- Rappresentazione dell'andamento occupazionale delle donne dipendenti con indicatori quantitativi e qualitativi
- In qualità di partner di rete, la Ripartizione lavoro collabora nell'ambito delle sue competenze e risorse con tutti gli attori per rafforzare l'occupazione delle donne, le pari opportunità e la compatibilità.

5.2 Eliminazione delle lacune occupazionali specifiche di genere e del *gender pay gap*

Il divario occupazionale e i diversi (gender) pay gap sono indicatori degli svantaggi strutturali osservabili nel mercato del lavoro.

È in programma l'eliminazione delle differenze tra le quote occupazionali di uomini e donne (divario occupazionale

Beschäftigungslücke Südtirol 2019: 12,6%) erfolgt, wobei die Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Frauen das Ziel darstellt. Dazu werden geeignete Instrumente konzipiert und Maßnahmen auf mehreren Ebenen ergriffen. Diese betreffen den Ausbau und die Sicherstellung der Betreuungsdienstleistungen, die Verbesserung der Vereinbarkeit, die Änderung der betrieblichen Rekrutierungsmuster und Betriebskultur sowie die Intensivierung/Koordination von Informations-, Beratungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowohl für Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende. Dies gilt besonders für vulnerable Gruppen, z. B. Frauen mit Migrationshintergrund, niederen Bildungsstand, usw.

Die Arbeitsvermittlungszentren (über den Service für Arbeitssuchende/Arbeitnehmende und den Arbeitgeberservice) erweitern ihr entsprechendes *Know-how* und sind ein Netzwerkpartner.

5.3 Verbesserter Zugang zu qualitativ hochwertigen Erwerbsarbeitsplätzen und Verringerung von Eigenkündigungen aufgrund fehlender Vereinbarkeit

Um die Qualität der Erwerbsarbeit von Frauen zu steigern, wird der Zugang von Frauen zu existenzsichernden, qualitativ hochwertigen Erwerbsarbeitsplätzen verbessert. Dies gilt sowohl für abhängige Arbeitsverhältnisse, Selbstständige und Unternehmerinnen. Instrumente sind umfassende und koordinierte Beratungs-, Sensibilisierungs- und Weiterbildungsinitiativen, die das Ziel haben, eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Unternehmenskultur zu schaffen und weibliche Arbeitskräfte zu informieren. Die Chancengleichheit hängt von den Rekrutierungspraktiken und der Arbeitsorganisation der Betriebe ab.

Eigenkündigungen wegen Unvereinbarkeit mit der Kinderbetreuung und die daraus entstehenden Konfliktlagen, Beschäftigungshemmnisse und sozialrechtlich negative Folgen sollen minimiert werden. Ein koordiniertes Beratungsnetzwerk (Arbeitsservice, Arbeitsinspektion, Gleichstellungsrätin, Sozialpartner) für Arbeitgebende wie für Kündigende soll geschaffen werden, das beide Parteien proaktiv berät.

Die Arbeitsvermittlungszentren (über den Service für Arbeitssuchende/Arbeitnehmende und den Arbeitgeberservice) erweitern ihr entsprechendes *Know-how* und sind ein Netzwerkpartner.

spezifisch di genere in Alto Adige nel 2019: 12,6%), laddove l'obiettivo è l'aumento della quota occupazionale femminile. Vengono quindi previsti strumenti idonei e intraprese misure a diversi livelli. Queste riguardano il potenziamento e la garanzia delle prestazioni di assistenza, il miglioramento della conciliabilità, la modifica dei modelli di reclutamento e della cultura aziendale e l'intensificazione e coordinamento delle misure di informazione, consulenza e sensibilizzazione sia per le datrici / i datori di lavoro sia per le persone occupate. Questo vale in particolar modo per gruppi vulnerabili, come per esempio donne con background migratorio, basso grado di istruzione formale, ecc.

I centri di mediazione lavoro (attraverso i servizi per datrici e datori di lavoro e per le persone occupate / persone in cerca di lavoro) ampliano il relativo *know-how* e sono un partner di rete.

5.3 Miglioramento dell'accesso delle donne a posti di lavoro qualitativamente elevati e riduzioni delle dimissioni a causa della mancata conciliabilità

Per migliorare la qualità del lavoro retribuito femminile viene potenziato l'accesso delle donne a posti di lavoro qualitativamente elevati che garantiscono la sussistenza. Questo riguarda sia i rapporti di lavoro dipendenti, le lavoratrici autonome e le imprenditrici. Gli strumenti consistono in iniziative complete e coordinate di consulenza, sensibilizzazione ed educazione permanente, che si prefiggono di creare una cultura aziendale orientata alle pari opportunità e di informare la forza lavoro femminile. Le pari opportunità dipendono dalle pratiche di reclutamento e dall'organizzazione lavorativa delle aziende.

Le dimissioni dovute all'inconciliabilità con l'attività di assistenza ai figli e le conseguenti situazioni di conflitto, gli ostacoli occupazionali e le conseguenze negative a livello di diritto sociale devono essere ridotti al minimo. Deve essere creata una rete di servizi di assistenza coordinati (servizio lavoro, ispezione del lavoro, consigliera di parità, parti sociali) per i datori di lavoro e per le persone intenzionate a licenziarsi, che fornisca consulenza a entrambe le parti in modo proattivo.

I centri di mediazione lavoro (attraverso i servizi per datrici e datori di lavoro e per le persone occupate / persone in cerca di lavoro) ampliano il relativo *know-how* e sono un partner di rete.

6. Fachkräftesicherung und Beschäftigungsfähigkeit

In allen entwickelten Arbeitsmärkten werden die Fachkräftesicherung und die Gestaltung der durch demografischen Wandel, Digitalisierung und Automatisierung hervorgerufenen Veränderungen von grundlegender Bedeutung.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist die Modernisierung und Ausweitung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit einem breiten Portfolio grundlegend für die Sicherung von Fachkräften. Eine passgenauere Vermittlung, die Aktivierung von außerhalb des Erwerbslebens stehenden Personen, der Ausbau des Arbeitgeberservice und die Arbeitskräfterekrutierung außerhalb der Landesgrenzen sind wesentliche Ansatzpunkte.

Fachkräftesicherung berührt neben arbeitsmarktpolitischen Aspekten im engeren Sinne weitere Politikfelder. Dazu zählen in erster Linie die Verfügbarkeit von ausreichend leistbarem Wohnraum für durch Binnen- und Außenmigration gewonnene Fachkräfte und deren Familien sowie sämtliche mit der Positionierung Südtirols als attraktiver Standort für Arbeitskräfte zusammenhängende Aspekte (kulturelle Offenheit, vielfältiges Schulsystem, Erreichbarkeit, besondere Dienstleistungen im Bereich der Anerkennung von Abschlüssen, Berufsqualifikationen und Studientiteln).

Eine wichtige Rolle kommt der Verbesserung und Anpassung der Arbeitsbedingungen zu, wie sie von den Sozialpartnern auf allen Abkommensebenen ausgehandelt und in den Betrieben umgesetzt werden.

Fachkräftesicherung und Beschäftigungsfähigkeit sind im Kontext der aktuellen wirtschaftlichen Lage und Arbeitsmarktentwicklung zu verorten. Die Beibehaltung und die Erhöhung der Erwerbstätigenquote sind durchaus ambitionierte Zielsetzungen für den Zeitraum 2020-24, an denen festgehalten wird.

6.1 Der Beitrag der Landesabteilung Arbeit

Fachkräftesicherung und Beschäftigungsfähigkeit sind Querschnittsaufgaben. Zur Erfüllung dieser wichtigen Zielsetzung müssen der Landesabteilung Arbeit zukünftig Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um folgende Dienstleistungen anzubieten:

- Service für Arbeitnehmende: Erweiterung des Maßnahmenkataloges in Richtung berufliche Weiterbildung und anderer zielgenauer Maßnahmen;
- Service für Arbeitgebende: Minimierung eines qualifikatorischen *Mismatch (Skill Gap)* durch Kenntnis der Bedürfnisse der Betriebe;
- Ansprechpartner bei der Anstellung von ausländischen Fachkräften und Arbeitsmigrantinnen und Migranten sowohl für die Arbeitskräfte als auch für die Betriebe;

6. Garanzia di personale specializzato e occupabilità

In tutti i mercati del lavoro la garanzia di personale specializzato e la gestione dei cambiamenti dovuti al mutamento demografico, alla digitalizzazione e all'automazione sono di fondamentale importanza.

Dal punto di vista delle politiche del lavoro, la modernizzazione e il potenziamento delle misure di politica attiva del lavoro con un ampio portafoglio sono un pilastro fondamentale. Una mediazione "su misura", l'attivazione di persone escluse dal mondo del lavoro, il potenziamento del servizio per i datori di lavoro e il reclutamento del personale al di fuori dei confini provinciali sono approcci di grande importanza.

La garanzia di personale specializzato si basa, oltre che su aspetti della politica del lavoro nel senso stretto, anche su altri ambiti della politica. In questi rientrano principalmente la disponibilità di spazi abitativi accessibili per il personale specializzato acquisito attraverso la migrazione interna ed esterna e per le rispettive famiglie, ma anche aspetti collegati al posizionamento della Provincia di Bolzano come luogo attrattivo per le forze lavoro (apertura culturale, sistema scolastico variegato, raggiungibilità, particolari servizi nell'ambito del riconoscimento dei titoli scolastici e accademici, oltre che delle qualifiche professionali).

Un ruolo importante è attribuito al miglioramento e all'adeguamento delle condizioni di lavoro, a come questi vengono gestiti dalle parti sociali a ogni livello di reddito e attuati nelle aziende.

La fidelizzazione di manodopera qualificata e l'occupabilità devono essere collocati nel contesto dell'attuale situazione economica e dello sviluppo del mercato del lavoro. Il mantenimento e l'aumento del tasso di occupazione è un obiettivo ambizioso per il periodo 2020-24 e sarà mantenuto.

6.1 Il contributo della Ripartizione Lavoro

Garanzia di personale specializzato e occupabilità sono compiti trasversali. Per raggiungere questo importante obiettivo in futuro saranno messe a disposizione della Ripartizione lavoro delle risorse finalizzate a offrire i seguenti servizi:

- Servizi per lavoratori/lavoratrici: ampliamento del catalogo di misure, in direzione della formazione continua e di altre misure mirate;
- Servizi per datori di lavoro: riduzione del *mismatch (skill gap)* delle qualifiche attraverso l'individuazione delle esigenze delle aziende;
- Interlocutori durante l'assunzione di maestranze straniere e di migranti economici sia per le lavoratrici/i lavoratori sia per le aziende;

- Aufbau und Verbreitung von *Know-how* über gute organisatorische Praktiken der *Diversity*;
- Darstellung der Entwicklung der Beschäftigung der abhängig Erwerbstätigen nach Berufen.
- Creazione e diffusione di un *know-how* relativo a buone pratiche organizzative della diversità;
- Rappresentazione dello sviluppo occupazionale dipendente per professioni.

Aus Sicht der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind ein übersichtliches und integriertes System beruflicher Weiterbildung, das eine breite und diskriminierungsfreie Beteiligung für die diversen Zielgruppen ermöglicht sowie die Stärkung der Theorie und Praxis verknüpfenden Ausbildungsformen (duale Ausbildung) äußerst relevante Politikfelder. Angesichts der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, des technologisch-organisatorischen und des demografischen Wandels sind rechtliche und organisatorische Grundlagen zu konzipieren, die den Ausbau der beruflichen Kompetenzen, den Wechsel von Berufen und Tätigkeiten durch den Zugang zu beruflicher Weiterbildung und geeignete Überbrückungsmaßnahmen unterstützen.

Als Netzwerkpartner kooperiert die Landesabteilung Arbeit im Rahmen ihrer Kompetenzen und Ressourcen mit allen Akteuren an der Sicherung von Fachkräften und der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und damit der Vermittlungschancen der Erwerbsbevölkerung.

Dal punto di vista della politica attiva del lavoro, un sistema chiaro e integrato di formazione professionale continua che consenta un'ampia e non discriminatoria partecipazione alla formazione professionale dei diversi gruppi target e il rafforzamento delle tipologie di formazione che collegano teoria e pratica (formazione duale) sono ambiti politici estremamente rilevanti. In considerazione dell'allungamento della vita lavorativa, della trasformazione tecnologico-organizzativa e del cambiamento demografico, si rileva necessario di posare le fondamenta giuridiche ed organizzative per supportare il potenziamento delle competenze professionali, il cambio della professione e dell'attività attraverso l'accesso alla formazione continua e a misure di sostegno idonee per il superamento di tali periodi.

In qualità di partner di rete, la Ripartizione lavoro collabora nell'ambito delle sue competenze e delle sue risorse con tutti gli attori per garantire personale specializzato e aumentare l'occupabilità della forza lavoro/persone in età lavorativa e con ciò le possibilità di mediazione al lavoro.

7. Index

A

ANPAL 5
Arbeitslosigkeit 7, 11
Arbeitsmarktpolitik
 Aktiv 5, 9, 11, 12, 13, 19, 27
 Kennzahlen 6, 8
 Passiv 5, 9, 19
Arbeitsvermittlung
 Arbeitgeberservice 13
 gezielte Vermittlung 15, 23
 Kerndienstleistung 11, 12, 18
Autonomie 5, 19, 21

B

Berufsberatung 14
Betreuungsrelation 7, 13, 18

C

Chancengleichheit 25, 26

D

Digitalisierung 13, 16
Diversity 28
Duale Ausbildung 22

E

Erwerbstätigenquote 6
 Ältere 7
 Frauen 7
 Jugendliche 7
EVTZ „Europaregion Tirol - Südtirol - Trentino 5

F

Fachkräftesicherung 27
Frauen 7

G

Governance 6

I

Inklusion 9, 23

K

Kollektivvertragsverhandlungen 9, 20

L

Landesinspektionsdienst 21

7. Indice

A

ANPAL 5
Autonomia 5, 19, 21

C

Conciliabilità 9, 25, 26
Contrattazione 9, 20

D

Digitalizzazione 14, 16
Disoccupazione 7, 11
Diversity 28

F

Formazione continua 14
Formazione duale 22

G

GECT Tirolo – Alto Adige - Trentino 5
Governance 6

I

Inclusione 9, 23

M

Mediazione lavoro
 collocamento obbligatorio 15, 23
 Servizio datori di lavoro 13
 servizio fondamentale 11, 12, 18

O

Orientamento 14

P

Pari opportunità 25, 26
Partenariato sociale 6, 10, 19, 20, 21, 22, 27
Personale specializzato 27
Politica del lavoro
 attiva 5, 9, 11, 12, 13, 19, 27
 cifre chiave 6, 8
 passiva 5, 9, 19
Prevenzione 22

R

Rapporto di assistenza 7, 13, 18
Rete di attori 10, 11, 12, 13, 15, 26

N

Netzwerkpartner 10, 11, 12, 13, 15, 26

P

Prävention 22

S

Sozialpartnerschaft 6, 10, 19, 20, 21, 27

V

Vereinbarkeit 9, 25, 26

W

Weiterbildung, berufliche 14

S

Servizio ispettivo provinciale 21

T

Tasso di occupazione 6

anziani 7

donne 7

giovani 7