

Mehrjahresplan für Beschäftigungspolitik 2013-2020

Umsetzungsstand August 2019

Piano pluriennale politiche del lavoro 2013-20

Stato di attuazione agosto 2019



Arbeitsmarktpolitik
Politica del lavoro

Inhaltsverzeichnis

Indice

1. Einleitung und Hauptergebnisse	3
2. Beschäftigungspolitisches Kernziel 2020	5
3. Fördermaßnahmen für Jugendliche	6
3.1 Eingliederungsförderungen für Jugendliche	6
3.2 Ausbildungspraktika für arbeitslose Jugendliche und Schulabbrecher	6
3.3 Erhöhung der Ausbildungsqualität in den Lehrbetrieben	7
3.4 Erhöhung der Mobilität	8
3.5 Einführung der Lehre in der öffentlichen Verwaltung	8
4. Eingliederungsförderungen für sozial schwache Gruppen	10
4.1 Zuschuss zur verminderten Leistungsfähigkeit sowie Teilqualifikation	10
4.2 Arbeitsplatzbegleitung durch externe Tutoren und Tutorinnen	11
4.3 Unterstützung der Arbeitsintegration durch die Förderung der Sozialgenossenschaften	11
4.4 Arbeitsmarktintegration als Kernaufgabe der Integrationspolitik	12
5. Eingliederungsförderungen für Frauen	13
5.1 Ausbau der Kinderbetreuungs- und der Pflegeangebote	13
5.2 Teilzeitförderung und Förderung der familiären Verantwortung der Väter	14
5.3 Telearbeit	14
5.4 Kurse zur Förderung des Wiedereinstiegs	15
6. Eingliederungsförderungen für ältere Arbeitnehmende	16
6.1 Konzertierte Initiativen zur Förderung des aktiven Alterns	16
6.2 Einstellungszuschuss für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen	16
6.3 Generationenpakt in der Privatwirtschaft	17
6.4 Generationenpakt im öffentlichen Dienst	17
7. Eingliederungsförderungen für Arbeitslose	19
7.1 Vorübergehende Beschäftigung laut LG 11/86	19
7.2 Pendlerkosten und Wochenaufenthaltsbeiträge	19
7.3 Spracherwerb für Arbeitslose	20
7.4 Förderung der Lehre für arbeitslose Personen	20

1. Introduzione e riepilogo dei risultati	3
2. Obiettivo principale della politica del lavoro 2020	5
3. Misure promozionali per i giovani	6
3.1 Promozione dell'inclusione dei giovani	6
3.2 Tirocini di formazione per giovani disoccupati e per coloro che abbandonano gli studi	6
3.3 Aumento della qualità della formazione nelle aziende che fanno apprendistato	7
3.4 Aumento della mobilità	8
3.5 Introduzione dell'apprendistato nella pubblica amministrazione	8
4. Promozione delle categorie socialmente deboli	10
4.1 Sostegno finanziario per ridotta capacità lavorativa nonché qualifica parziale	10
4.2 Affiancamento sul posto di lavoro da parte di tutor esterni	11
4.3 Sostegno dell'integrazione lavorativa tramite la promozione delle cooperative sociali	11
4.4 Integrazione nel mercato del lavoro come compito centrale delle politiche di integrazione dei cittadini stranieri	12
5. Misure di inclusione per le donne	13
5.1 Ampliamento dei servizi per la prima infanzia e dei servizi di cura	13
5.2 Promozione del part-time e condivisione delle responsabilità familiari da parte dei padri	14
5.3 Telelavoro	14
5.4 Corsi per favorire il rientro dopo la maternità	15
6. Inclusione per le lavoratrici e i lavoratori meno giovani	16
6.1 Iniziative concertate per promuovere l'invecchiamento attivo	16
6.2 Incentivi all'assunzione di lavoratrici e lavoratori meno giovani	16
6.3 Patto generazionale nel settore privato	17
6.4 Patto generazionale nel settore pubblico	17
7. Misure di inclusione per i disoccupati	19
7.1 Impiego temporaneo nell'ambito della Legge provinciale 11/86	19
7.2 Spese per pendolari e contributi per soggiorno settimanale	19
7.3 Acquisizione di competenze linguistiche da parte dei disoccupati	20
7.4 Promozione dell'apprendistato per disoccupati	20

8. Anpassungen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung	21	8. Misure di adeguamento nel settore della formazione professionale e continua	21
8.1 Anpassung des Systems der beruflichen Weiterbildung	21	8.1 Adeguamento del sistema di formazione professionale continua	21
8.2 Validierungs- oder Zertifizierungszentrum für nicht-formal erworbene berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten	22	8.2 Centro di validazione ovvero certificazione delle competenze e delle capacità professionali acquisite in modo informale	22
8.3 Bekanntmachung der Formen der Lehrverträge und entsprechende Förderungsmaßnahmen	22	8.3 Diffusione delle diverse forme di contratto di apprendistato e delle adeguate misure di promozione	22
8.4 Berufsorientierung während der Ausbildung	23	8.4 Orientamento professionale durante il ciclo di istruzione	23
8.5 Errichtung von Fachhochschulen	24	8.5 Istituzione di "Istituti tecnici superiori"	24
9. Förderungen für zukunftsfähige Berufe	26	9. Promozione delle professioni future	26
9.1 Das Freiwillige Soziale und das Freiwillige Ökologische Jahr – Schnupperkurs für soziale und „grüne“ Berufe	26	9.1 Anno di volontariato nel settore sociale ed ecologico: un percorso per testare le professioni sociali o i "green job"	26
9.2 Bedarfsabdeckung für personenbezogene Dienstleistungen im Bereich der sozialen und der Gesundheitsberufe	27	9.2 Soddisfare la domanda di servizi alla persona nel settore occupazionale sociosanitario	27
9.3 MINT-Berufe (mathematische, ingenieurwissenschaftliche, naturwissenschaftliche und technische Berufe)	27	9.3 Professioni MINT (professioni matematiche, ingegneristiche, scientifiche e tecniche)	27
10. Gezielte Wirtschaftsförderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen	29	10. Sviluppo economico finalizzato alla creazione di posti di lavoro	29
10.1 Ankurbelung des Bausektors	29	10.1 Rilancio del settore edile	29
10.2 Start-up-Kredite für jugendliche Firmenneugründer	29	10.2 Concessione credito per start-up a giovani creatori d'impresa	29
10.3 Beibehaltung und Verstärkung von gezielten Maßnahmen im Rahmen der Wirtschaftsförderung	30	10.3 Mantenimento e rafforzamento di misure mirate allo sviluppo economico	30
10.4 IRAP-Reduzierung für Unternehmen, die Beschäftigung schaffen	30	10.4 Agevolazione IRAP per le imprese che assumono	30
11. Ausbau und der Verbesserung der Landesdienste im Bereich Arbeit	32	11. Potenziamento e miglioramento dei servizi provinciali nel settore lavoro	32
11.1 Rationalisierung / Neuordnung der Arbeitsvermittlungsdienste	32	11.1 Riordino ovvero razionalizzazione dei servizi di mediazione lavoro	32
11.2 Ausbau der online - Dienstleistungen	32	11.2 Ampliamento dei servizi online	32
11.3 Ausbau des Arbeitgeber-Service	33	11.3 Ampliamento dei servizi a favore dei datori di lavoro	33
11.4 Kundenorientierte Intensivierung der Beratungsgespräche und Erhöhung der Eigeninitiative	34	11.4 Intensificazione dei colloqui di orientamento mirati all'utente e incremento delle iniziative individualizzate	34
11.5 Berufsberatung für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung	34	11.5 Orientamento professionale per i disoccupati nella mediazione al lavoro	34
11.6 Ausbau der Angebote der Berufsberatung	34	11.6 Ampliamento dei servizi di consulenza professionale	34
11.7 Qualifikation und Einstufung der Arbeitsvermittler	35	11.7 Qualificazione e inquadramento del mediatore al lavoro	35
11.8 BIZ - Ausbildungs- und Berufsinformationszentrum	35	11.8 BIZ - Centro d'informazione per l'istruzione e il lavoro	35
11.9 Vernetzung und Potenzierung der Einrichtungen, die sich mit der Entwicklung des Arbeitsmarktes auseinandersetzen	35	11.9 Messa in rete e potenziamento delle istituzioni che si occupano di mercato del lavoro	35
11.10 Stärkung des Inspektionsapparates zur Unterstützung der Überführung der Schwarzarbeit in reguläre Arbeitsverhältnisse	36	11.10 Rafforzamento degli apparati ispettivi nel contrasto al lavoro irregolare	36
		11.11 Soziale Abfederungsmaßnahmen	37
		11.11. Amortizzatori sociali	37

1. Einleitung und Hauptergebnisse

Der in den Jahren 2012 und 2013 ausgearbeitete Mehrjahresplan für Beschäftigungspolitik 2013-20 (nachfolgend als MJP 2013-20 abgekürzt) läuft im kommenden Jahr aus. Die Evaluation des auslaufenden Planes ist eine aufschlussreiche Vorarbeit für die Konzeption des neuen Mehrjahresplanes für Arbeitsmarktpolitik, der den Zeitraum 2020-24 umfassen wird.

Der MJP 2013-20 ist stark von den arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Problemlagen seiner Entstehungszeit geprägt. Die darin enthaltenen Maßnahmen lassen sich in Förder- und systemwirksame Maßnahmen unterteilen.

Zu den ersteren zählen:

- Eingliederungsförderungen für Jugendliche;
- Eingliederungsförderungen für sozial schwache Gruppen;
- Eingliederungsförderungen für Frauen;
- Eingliederungsförderungen für ältere Arbeitnehmende sowie
- Eingliederungsförderungen für Arbeitslose.

Als „systemwirksame“ Maßnahmen sieht der MJP 2013-20 vor:

- Anpassungen im Bereich der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung;
- die Förderung von zukunftsfähigen Berufen;
- die gezielte Wirtschaftsförderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie
- den Ausbau und Verbesserung der Dienste der Landesverwaltung im Bereich Arbeit.

Die Evaluation der 44 Maßnahmen des auslaufenden Plans im Verantwortungsbereich unterschiedlicher Akteure über einen Zeitraum von acht Jahren hinweg hat eine pragmatische Herangehensweise notwendig gemacht. Der Umsetzungsstand der Maßnahmen ist mit August 2019 festgelegt; die Durchführung einiger Maßnahmen ist noch nicht abgeschlossen.

Von den 44 Maßnahmen konnten bis jetzt 37 teilweise oder vollständig umgesetzt werden, 7 Maßnahmen haben keine Anwendung erfahren. Von den 9 als prioritär eingestuften Maßnahmen wurden 8 vollständig und lediglich eine teilweise umgesetzt.

1. Introduzione e riepilogo dei risultati

Il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2013-20 elaborato negli anni 2012 e 2013 (di seguito abbreviato in PPPL 2013-20) termina il prossimo anno. La valutazione del piano in scadenza costituisce un lavoro preliminare utile per l'elaborazione del nuovo piano pluriennale di interventi di politiche del lavoro, che comprenderà il periodo tra il 2020 e il 2024.

Il PPPL 2013-20 è influenzato fortemente dalla situazione problematica della politica economica e del mercato del lavoro del periodo in cui è stato concepito. Le misure in esso contenute possono essere suddivise in misure promozionali e di sistema.

Tra le prime vi sono:

- promozione dell'inclusione dei giovani;
- promozione dell'inclusione delle categorie socialmente deboli;
- promozione dell'inclusione delle donne;
- promozione dell'inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori anziani e
- promozione dell'inclusione dei disoccupati.

Tra le "misure di sistema" il PPPL 2013-20 prevede

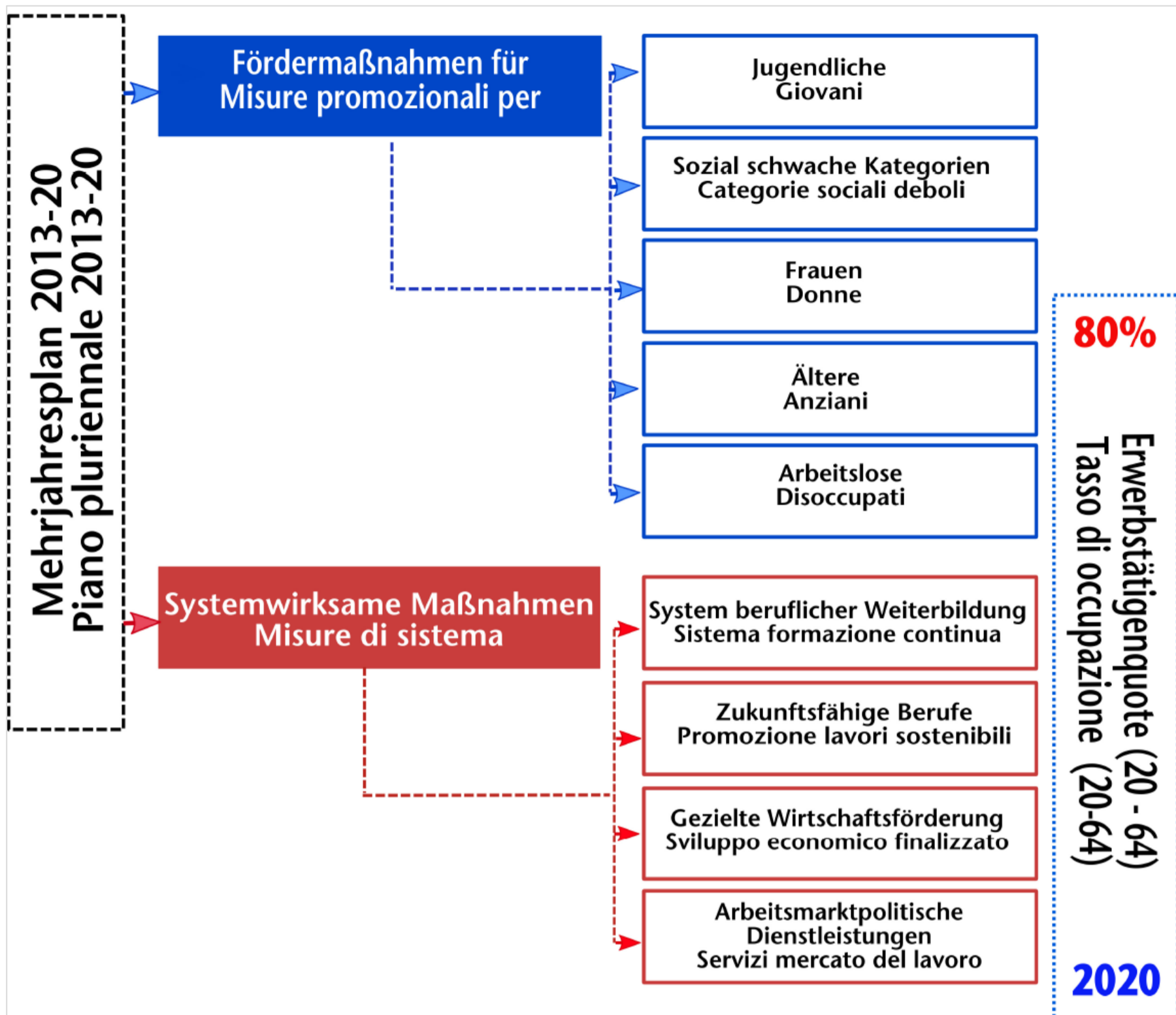
- l'adeguamento dei settori della formazione professionale e della formazione continua;
- la promozione di posti di lavoro sostenibili per il futuro;
- lo sviluppo economico finalizzato alla creazione di posti di lavoro e
- l'ampliamento e il miglioramento dei servizi dell'Amministrazione provinciale.

La valutazione delle 44 misure previste dal piano in scadenza nell'ambito di responsabilità di diversi attori in un periodo di otto anni ha reso necessario un *modus operandi* pragmatico. Lo stato di attuazione delle misure è definito ad agosto 2019; l'attuazione di alcune misure non è stata ancora conclusa.

Delle 44 misure è stato possibile a oggi attuarne in parte o completamente 37, mentre 7 misure non sono state attuate. Delle 9 misure considerate prioritarie 8 sono state attuate interamente, una solo parzialmente.

Grafik 1
Struktur des Mehrjahresplanes für Beschäftigungspolitik
2013-20

Grafico 1
Struttura del piano pluriennale delle politiche del lavoro
2013-20



2. Beschäftigungspolitisches Kernziel 2020

Der MJP 2013-20 hat - ausgehend von der Strategie „Europa 2020“ - erstmals ein quantitatives arbeitsmarktpolitisches Kernziel für Südtirol definiert. Demnach soll im Jahr 2020 eine Erwerbstätigenquote der 20-64-Jährigen von 80% erreicht werden. Wie aus der Grafik 3 ersichtlich, sind die Südtiroler Werte selbst in den Jahren der Wirtschaftskrise nicht unter den für Gesamteuropa vorgegebenen Zielwert von 75% gesunken. Im Jahresmittel 2018 (neuestes verfügbares Datum) beträgt die Erwerbstätigenquote der 20-64-Jährigen 79,0% und liegt damit einen Prozentpunkt unter dem anvisierten Ziel, das durchaus erreichbar bleibt.

2. Obiettivo principale della politica del lavoro 2020

Il PPPL 2013-20 - partendo dalla Strategia "Europa 2020" - ha definito per la prima volta un obiettivo principale quantitativo della politica del lavoro per l'Alto Adige. In base a questo obiettivo, nel 2020 deve essere raggiunto un tasso di occupazione tra i 20-64enni dell'80%. Come si osserva nel grafico 3, i valori altoatesini persino negli anni della crisi economica non sono scesi al di sotto del valore target del 75% previsto per l'intera Europa; nella media annuale del 2018 (dato più recente) il tasso di occupazione dei 20-64enni è del 79% e si colloca pertanto un punto percentuale al di sotto dell'obiettivo definito, che rimane tuttavia raggiungibile.

Grafik 2

Umsetzungsstand der Maßnahmen des MJP 2013-20

Grafico 2

Stato di attuazione delle misure del PPPL 2013-20

Fördermaßnahmen für Misure promozionali per	Vollständig umgesetzt Pienamente attuato	Teilweise umgesetzt Attuate in parte	Nicht umgesetzt Non attuate
Jugendliche Giovani	3	1	1
Sozial schwache Kategorien Categorie socialmente deboli	4	-	-
Frauen Donne	3	-	1
Ältere Anziani	1	3	-
Arbeitslose Disoccupati	3	-	1
Systemwirksame Tätigkeiten Misure di sistema			
System beruflicher Weiterbildung Sistema formazione continua	3	2	-
Zukunftsfähige Berufe Promozione professioni sostenibili	2	1	-
Gezielte Wirtschaftsförderung Sviluppo economico finalizzato	4	-	-
Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen Servizi mercato del lavoro	4	3	4
Insgesamt Totale	27	10	7

3. Fördermaßnahmen für Jugendliche

In diesem Bereich hat der MJP 2013-20 fünf Maßnahmen vorgesehen.

- Vollständig umgesetzt (3): Eingliederungsförderungen für Jugendliche (3.1); Ausbildungspraktika für arbeitslose Jugendliche und Schulabbrecher (3.2); Erhöhung der Ausbildungsqualität in den Lehrbetrieben (3.3);
- Teilweise umgesetzt (1): Einführung der Lehre in der öffentlichen Verwaltung (3.5);
- Nicht umgesetzt (1): Erhöhung der territorialen Mobilität von Arbeitslosen (3.4).

3.1 Eingliederungsförderungen für Jugendliche

Ziel 2013-20: Sommerpraktika und Sommerjobs sind für Jugendliche eine wichtige Gelegenheit, um bereits während der Ausbildung erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Ihre Anzahl ist weiter auszubauen.

Stand: Seit der Erweiterung der Zulassungskriterien für die Sommerpraktika in den Jahren 2014 und 2015 durch die Landesarbeitskommission und die Festlegung im entsprechenden Rahmenabkommen vom März 2015 lässt sich ein sprunghafter Anstieg verzeichnen. Die (noch vorläufigen) Zahlen für 2019 zeigen, dass über 6.500 Praktika genehmigt worden sind, die Anzahl der hospitierenden Betriebe beträgt 3.912, davon 655 neu hinzugekommene.

Ebenso positiv ist die Zunahme der Anzahl der Sommerjobs. Diese liegt nunmehr bei rund 5.600 (Jahresmittel 2018), was einer Steigerung von 56% seit 2014 entspricht.

Der Anteil der unter-20-jährigen Jugendlichen, die während der Sommermonate in die Arbeitswelt hineinschnuppern, lag im Jahr 2018 bei 42,3%.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

3.2 Ausbildungspraktika für arbeitslose Jugendliche und Schulabbrecher

Ziel 2013-20: Angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage sind die Initiativen zu verstärken, die dazu dienen, arbeitslose Jugendliche sowie insbesondere benachteiligte Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf und Schulabbrecher für die Anforderungen des Erwerbslebens fit zu machen. **Prioritäre Maßnahme.**

Stand: Die Ausbildungspraktika für arbeitslose Jugendliche und Schulabbrecher sind durch einen gemeinsamen Beschluss der Abteilung Arbeit und der entsprechenden Bereiche für die Berufsbildung geregelt worden (Beschluss 378/2013). Südtirols Jugendarbeitslosigkeit liegt unter der 10%-Marke. Damit hat das Land als einzige Provinz Italiens kein regionales Sonderprogramm der Jugendgarantie

3. Misure promozionali per i giovani

In questo ambito il PPPL 2013-20 ha previsto cinque misure.

- Pienamente attuate (3): promozione all'inclusione dei giovani/giovane (3.1); tirocini di formazione per giovani/e disoccupati/e e per coloro che abbandonano gli studi (3.2); aumento della qualità della formazione delle aziende che fanno apprendistato (3.3);
- Attuate in parte (1): Introduzione dell'apprendistato nella pubblica amministrazione (3.5);
- Non attuate (1): Aumento della mobilità territoriale per i disoccupati (3.4).

3.1 Promozione dell'inclusione dei giovani

Obiettivo 2013-20: i tirocini e i lavori estivi costituiscono per i giovani un'occasione importante per fare le prime esperienze lavorative già durante la formazione. Il loro numero va ulteriormente potenziato.

Stato: A partire dall'ampliamento dei criteri di ammissione ai tirocini estivi 2014 e 2015 da parte della Commissione provinciale per l'impiego e dalla regolazione tramite la Convenzione quadro di marzo 2015, si osserva un aumento significativo. I dati (ancora provvisori) per il 2019 evidenziano che sono stati approvati oltre 6.500 tirocini, mentre il numero delle aziende ospitanti è ora pari a 3.912, di cui 655 sono nuove.

Anche l'incremento del numero dei lavori estivi continua a essere positivo. Attualmente si attesta sui 5.600 (media annua 2018), registrando un aumento del 56% rispetto al 2014.

La percentuale delle persone di età inferiore a 20 anni che provano un'esperienza di lavoro nei mesi estivi nel 2018 era del 42,3%.

Valutazione: completamente attuata. ●●●

3.2 Tirocini di formazione per giovani disoccupati e per coloro che abbandonano gli studi

Obiettivo 2013-20: alla luce della difficile situazione del mercato del lavoro, vanno potenziate le iniziative volte a formare i giovani disoccupati e in particolare i giovani svantaggiati che necessitano di un particolare supporto oltre che coloro che hanno interrotto gli studi, preparandoli alle esigenze della vita lavorativa. **Misura prioritaria.**

Stato: i tirocini di formazione per giovani disoccupati e per coloro che abbandonano gli studi sono regolamentati da una delibera congiunta della Ripartizione Lavoro e dei relativi settori preposti alla formazione professionale (delibera 378/2013). La disoccupazione giovanile altoatesina si attesta al disotto del 10%. L'Alto Adige è pertanto l'unica provincia italiana a non aver attuato un programma speciale

aufgelegt. Dennoch gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die von diversen Akteuren umgesetzt worden sind:

- Ausbildungs- und Orientierungspraktika,
- Einarbeitungszuschüsse im Fall der Beschäftigung von Lehrlingen mit Behinderung und Lehrlingen in besonders schwierigen sozialen Situationen,
- Maßnahmen gegen Schulabbruch,
- Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Lehre,
- Maßnahmen zur Förderung des Lehrabschlusses.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

Anregung: Errichtung einer personell ausgestatteten Monitoringstelle für die Koordination der jugendbezogenen Maßnahmen und die Evaluation der Wirksamkeit.

3.3 Erhöhung der Ausbildungsqualität in den Lehrbetrieben

Ziel 2013-20: Die Lehre hat in Südtirol eine lange Tradition und ist im Vergleich mit dem übrigen Staatsgebiet gut entwickelt. Unter Berücksichtigung der deutlich gewachsenen Qualifikationsanforderungen und der Rückläufigkeit der Lehrlingszahlen ist eine Qualitätsoffensive einzuleiten, die die Attraktivität der Lehre erhöht und deren Anspruch als gleichwertige Ausbildungsschiene zum Besuch eines berufsbildenden Vollzeitkurses oder einer Oberschule einlöst.

Stand: Im Juni 2015 wurde von den Sozialpartnern und der Landesverwaltung unter Federführung des Amtes für Lehrlingswesen und Meisterausbildung der "Lehrlingspakt 2015-18 zur Förderung der traditionellen Lehre" unterzeichnet. Darin enthalten ist eine Vielzahl von Maßnahmen, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Qualität der dualen Ausbildung zu fördern. Eines der beiden übergeordneten Ziele der auf drei Jahre (2015-2018) angelegten Initiative "Lehrlingspakt" war es, die Zahl der Lehrlinge von 2014 zu halten und möglichst um fünf Prozent zu steigern. 2014 waren durchschnittlich 3.548 mit einem traditionellen Lehrvertrag beschäftigt. Die Bilanz ist leicht positiv: Die Zahl der traditionellen Lehrlinge ist auf 3.641 (Durchschnitt Jänner – Juli 2019) angestiegen und somit wurde das erste Ziel klar erreicht. Das erwünschte erweiterte Ziel (+5%) wurde nicht vollständig erreicht, denn derzeit sind um +2,6% (+93) mehr Lehrlinge beschäftigt als 2014. Die beiden anderen Lehrvertragsformen machen im bisherigen Jahresmittel 2019 67 % aller Lehrverträge aus; dies entspricht einer Anzahl von 1.748 Personen.

Während der Laufzeit des Paktes wurden von den Projektpartnern zugunsten der traditionellen Lehre Maßnahmen in folgenden Bereichen gesetzt, die nach wie in Geltung sind.

1. Gleichwertigkeit der Ausbildungswege und Förderung der Durchlässigkeit

- Prämierung der besten Absolventen einer Berufsausbildung;

provinciale di garanzia giovani. Vi sono tuttavia diverse misure che sono state attuate da diversi attori:

- tirocini di formazione e orientamento,
- sussidi di inserimento in caso di occupazione di apprendisti con disabilità e apprendisti in situazioni sociali particolarmente difficili,
- misure contro l'abbandono scolastico,
- misure volte all'aumento dell'appetibilità dell'apprendistato,
- misure a sostegno della conclusione dell'apprendistato.

Valutazione: completamente attuata. ●●●

Suggerimento: istituzione di un centro dotato di personale preposto al coordinamento delle misure per i giovani e alla valutazione della loro efficacia.

3.3 Aumento della qualità della formazione nelle aziende che fanno apprendistato

Obiettivo 2013-20: l'apprendistato ha una lunga tradizione in Alto Adige ed è ben sviluppato rispetto al restante territorio nazionale. Se si tiene conto che i requisiti di qualificazione sono notevolmente aumentati e che il numero di apprendisti va diminuendo, è necessario lanciare un'offensiva qualitativa che aumenti l'attrattività dell'apprendistato e che dia a questo percorso formativo pari dignità rispetto alla frequenza di un corso di formazione professionale a tempo pieno o di una scuola superiore.

Stato: nel giugno 2015 è stato sottoscritto per la prima volta dai partner sociali e dall'amministrazione provinciale, sotto la responsabilità dell'Ufficio Apprendistato e maestro artigiano, il "Patto per l'apprendistato 2015-18 per la promozione dell'apprendistato tradizionale". Il documento contiene diverse misure che perseguono l'obiettivo comune di promuovere la qualità della formazione duale. Uno dei due obiettivi prioritari dell'iniziativa "Patto per l'apprendistato" improntata su tre anni (2015-2018) era il mantenimento del numero di apprendisti del 2014 e possibilmente il suo aumento al cinque per cento. Nel 2014 le persone occupate con un contratto di apprendistato tradizionale erano mediamente 3.548. Il bilancio è leggermente positivo: il numero degli apprendisti tradizionali è salito a 3.641 (media gennaio-luglio 2019) e quindi il primo obiettivo è stato chiaramente raggiunto. L'obiettivo ampliato auspicato (+5%) non è stato raggiunto interamente, poiché attualmente è occupato il +2,6% (+93) di apprendisti in più rispetto al 2014. Le altre due forme di contratto di apprendistato rappresentano nella media annuale attuale del 2019 il 67% di tutti i contratti di apprendistato, per un numero complessivo di 1.748 persone.

Nel periodo di durata del patto sono state intraprese dai partner di progetto a favore dell'apprendistato tradizionale delle misure nei seguenti settori attualmente ancora in vigore.

1. Equivalenza dei percorsi di formazione e sostegno della permeabilità

- Premi ai migliori diplomati di una formazione professionale;

- nach 4 Jahren Lehre Zugang zum 5. maturaführenden Jahr (Dekret des LH 14/2017);
 - Lehre in neuen Branchen, z.B. Fachinformatiker/in.
2. Verbesserung der Rahmenbedingungen für Lehrbetriebe und Förderung der Ausbildungsleistungen
- Sicherheits-Grundausbildung erfolgt durch die Berufsschule
 - Zusatzpunkte für Lehrbetriebe bei öffentlichen Ausschreibungen
 - besonderes Engagement der Lehrbetriebe wird sichtbar gemacht.
3. Steigerung der Qualität der dualen Ausbildung
- Initiativen zum Nachholen des Lehrabschlusses,
 - Entwicklung einer Lehrlingsmappe,
 - Tagungen über Ausbildungsmodelle und über Erfolgsfaktoren der Ausbildung.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

Anregung: Gerade angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels und zur weiteren Steigerung der Attraktivität der Lehre sind die Maßnahmen auf ihre Effekte hin zu überprüfen und - sofern als positiv bewertet - zu verstetigen.

3.4 Erhöhung der Mobilität

Ziel 2013-20: Die angespannte Arbeitsmarktlage erfordert von jenen, die arbeitslos sind, eine höhere Bereitschaft zur Mobilität, damit ihre Eingliederung ins Erwerbsleben gelingt.

Stand: Die Festsetzung der Kriterien für die Annahme einer Arbeitsstelle sind im Jobs Act (Dekret 150/2015) festgelegt. Die Bestimmungen des DHL 42/2012 sehen einen individuellen Aktionsplan vor. Eine dezidierte Pflicht zur (territorialen) Mobilität konnte nicht festgelegt werden.

Bewertung: nicht umgesetzt. ●

Anregung: Einführung eines Aktivierungstagebuches nach dem Bsp. der Autonomen Provinz Trient; das Bundesland Tirol sieht eine Vorstellungs- und Entfernungsbeihilfe für Arbeitssuchende vor.

3.5 Einführung der Lehre in der öffentlichen Verwaltung

Ziel 2013-20: Im Rahmen der Neuordnung der Lehrverträge durch den Einheitstext aus dem Jahre 2011 (Art. 4 Legislativdekret Nr. 167/2011) ist vorgesehen, dass auch die öffentlichen Arbeitgeber Lehrverträge abschließen können. Hierfür sind auch in Südtirol die Voraussetzungen zu schaffen.

- dopo 4 anni di apprendistato accesso al 5° anno che consente il conseguimento della maturità (DPP 14/2017);
 - Apprendistato in nuovi settori, per esempio informatico specializzato.
2. Miglioramento delle condizioni quadro per le aziende di apprendistato e sostegno alle prestazioni di formazione
- Formazione di base sulla sicurezza attuata dalla scuola professionale
 - Punti aggiuntivi per le aziende di apprendistato in caso di bandi pubblici
 - Il particolare impegno dell'azienda di apprendistato viene reso visibile.
3. Aumento della qualità della formazione duale
- Iniziative per il recupero dell'esame di fine apprendistato
 - Sviluppo di un dossier degli apprendisti
 - Seminari sui modelli di formazione e sui fattori di successo della formazione.

Valutazione: completamente attuata. ●●●

Suggerimento: proprio in considerazione della scarsità sempre maggiore di lavoratori specializzati e dell'ulteriore aumento dell'appetibilità dell'apprendistato, è necessario controllare l'efficacia delle misure e, qualora l'esito sia positivo, continuare su questa strada.

3.4 Aumento della mobilità

Obiettivo 2013-20: la difficile situazione del mercato del lavoro chiede alle persone senza occupazione una maggiore disponibilità alla mobilità, affinché il loro inserimento nel mondo del lavoro vada a buon fine.

Stato: la definizione dei criteri per l'accettazione di un posto di lavoro è definita nel Jobs Act (Decreto 150/2015). Le disposizioni del DPG 42/2012 prevedono un piano d'azione individuale. Non è stato ancora possibile definire un obbligo dedicato per la mobilità (territoriale).

Valutazione: non attuata. ●

Suggerimento: introduzione di un diario di attivazione secondo l'esempio della Provincia Autonoma di Trento; il Governo del Land Tirolo prevede un sussidio per i costi di presentazione e di viaggio per le persone alla ricerca di un posto di lavoro.

3.5 Introduzione dell'apprendistato nella pubblica amministrazione

Obiettivo 2013-20: nell'ambito della riforma dei contratti di apprendistato, il Testo Unico del 2011 (art. 4 del Decreto Legislativo n. 167/2011) prevede che anche i datori di lavoro pubblici possano stipulare contratti di apprendistato. Anche in Alto Adige vanno pertanto creati i relativi presupposti.

Stand: Im Frühjahr 2017 haben Vorgespräche zwischen der Generaldirektion des Landes und den Gewerkschaften stattgefunden. Die Einführung des Lehrvertrages betreffe ausschließlich die berufsspezialisierende Lehre und die Lehre zur höheren Berufsbildung. Art. 22, Absatz 3 des LG 12/2012 „Ordnung der Lehrlingsausbildung“ sieht vor, dass diese Formen der Lehre auch im öffentlichen Dienst möglich sind. Um die Anwendung zu ermöglichen, müssten entsprechende Durchführungsverordnungen erlassen werden. Das LG 6/2015 „Personalordnung des Landes“ sieht im Art. 9 bereits vor, dass die Aufnahme in Dienst u.a. durch die Lehre erfolgen kann.

Bewertung: Nachdem von diversen Stellen Vorarbeiten geleistet und diese auch legislativ umgesetzt worden sind, wird die Maßnahme als teilweise umgesetzt bewertet. ●●

Anregung: Die Lehre in der öffentlichen Verwaltung ist weniger ein Instrument zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, sondern ein Instrument der Modernisierung der öffentlichen Verwaltung. Für bestimmte Berufsbilder kann eine duale Ausbildung innerhalb der Struktur des „Corso-concorso“ angedacht werden, etwa im Bereich der Kindergartenassistenten, der Rechnungsleger, auch der Arbeitsvermittler. Ein solches Unterfangen bedürfte eines umfangreichen legislativen und organisatorischen Maßnahmenbündels. Akteur ist die Generaldirektion des Landes. Inwieweit kann Südtirol an Vorarbeiten anschließen, die bereits im Trentino erfolgt sind? Auch im Bundesland Tirol ist das „duale Praktikum“ ein Zugangskanal für bestimmte Berufsbilder in den Landesdienst.

Stato: nella primavera del 2017 si sono svolti dei colloqui preliminari tra la Direzione generale provinciale e i sindacati. L'introduzione del contratto di apprendistato riguarderebbe unicamente gli apprendistati che consentono di specializzarsi professionalmente e gli apprendistati volti a una formazione professionale maggiore. L'art. 22, comma 3 della LP 12/2012 "Ordinamento dell'apprendistato" prevede che queste forme di apprendistato siano possibili anche nel servizio pubblico. Per consentirne l'attuazione, è necessario emanare le opportune norme di attuazione. La LP 6/2015 "Ordinamento del personale della Provincia" prevede già nell'art. 9 che l'accesso all'impiego possa avvenire anche mediante apprendistato.

Valutazione: dopo i lavori preliminari intrapresi da diversi uffici e a seguito della loro attuazione anche a livello giuridico, la misura viene considerata attuata in parte. ●●

Suggerimento: l'apprendistato nella pubblica amministrazione non è tanto uno strumento per la lotta alla disoccupazione giovanile, quanto piuttosto uno strumento di modernizzazione dell'amministrazione pubblica. Per determinati profili professionali una formazione duale può essere pensata nel quadro della struttura del "Corso-concorso", per esempio nel settore degli assistenti di scuole materne, contabili o mediatori/collocatori. Una tale iniziativa richiederebbe la creazione di un ampio intreccio legislativo e organizzativo. Attrice è la Direzione generale della Provincia. In che misura l'Alto Adige è in grado di effettuare i lavori preliminari già eseguiti in Trentino? Anche nel Land federale Tirolo il "tirocinio duale" è un canale di accesso per determinate figure professionali nella pubblica amministrazione.

4. Eingliederungsförderungen für sozial schwache Gruppen

In diesem Bereich hat der MJP 2013-20 vier Maßnahmen vorgesehen. Alle vier können - mit Einschränkungen - als vollständig umgesetzt klassifiziert werden:

- Zuschuss zur verminderten Leistungsfähigkeit sowie Teilqualifikation,
- Arbeitsplatzbegleitung durch externe Tutoren,
- Unterstützung der Arbeitsintegration durch Förderung der Sozialgenossenschaften,
- Arbeitsmarktintegration als Kernaufgabe der Integrationspolitik.

4.1 Zuschuss zur verminderten Leistungsfähigkeit sowie Teilqualifikation

Ziel 2013-20: Die gezielte Arbeitsvermittlung und dauerhafte Integration ins Erwerbsleben von Menschen mit Behinderung sind durch Subventionierung entsprechender Arbeitsverträge erfolgreich zu bewerkstelligen. In diesem Bereich sind zusätzliche Anstrengungen notwendig. Ein weiteres Ziel ist es, das Thema der Teilqualifikation zum Gegenstand der Vertragsverhandlungen der Sozialpartner zu machen. **Prioritäre Maßnahme.**

Stand: Eine Reihe der vorgesehenen Maßnahmen wurden im Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 - Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung - behandelt und geregelt. Im Hinblick auf die Subventionierung der Arbeitsverträge gewährt die Abteilung Arbeit Beiträge für die Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderung in der Privatwirtschaft. Die letzte Anpassung der entsprechenden Richtlinien erfolgte mit Beschluss der Landesregierung 1077/2018.

Die Ausgaben für die Arbeitseingliederungsprojekte (Monatsprämien) belaufen sich in den Jahren 2013 bis 2018 auf durchschnittlich € 1.250.000 pro Jahr, für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen und landwirtschaftlichen Betrieben auf € 1.900.000 pro Jahr für durchschnittlich 520 Personen (Schnitt 2013-18).

Einen wesentlichen Beitrag für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung leistet die Südtiroler Landesverwaltung. Das Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6 - Personalordnung des Landes - sieht der Artikel 11 vor: „Um die gezielte Besetzung von Arbeitsplätzen der Landesverwaltung mit Personen mit Beeinträchtigung sowie mit anderen Personen mit dem Recht auf Pflichteinstellung zu fördern, wird ein eigenes getrenntes Kontingent von 40 Stellen vorgesehen. Werden solche Stellen durch Aufnahmen besetzt, so wird das Kontingent bis zur Erfüllung der gesetzlich festgelegten Pflichtquote zu Gunsten der geschützten Kategorien wieder aufgefüllt.“ Mit Stand 31.12.2018 gehören 126 Mitarbeiter der Südtiroler Landesverwaltung zur Kategorie der „Behinderten“; 116 davon sind in Teilzeitverhältnissen im Ausmaß von 7 bis 33 Wochenstunden tätig. Was die Anerkennung der

4. Promozione delle categorie socialmente deboli

In questo ambito il PPPL 2013-20 ha previsto quattro misure. Tutte possono essere classificate come pienamente attuate - anche se con puntualizzazioni.

- Sostegno finanziario per ridotta capacità lavorativa nonché qualifica parziale,
- affiancamento sul posto di lavoro da parte di tutor esterni,
- sostegno dell'integrazione lavorativa tramite la promozione delle cooperative sociali,
- integrazione nel mercato del lavoro come compito centrale delle politiche di integrazione dei cittadini stranieri.

4.1 Sostegno finanziario per ridotta capacità lavorativa nonché qualifica parziale

Obiettivo 2013-20: l'attività di collocamento mirato e l'integrazione stabile nel mondo del lavoro per le persone con disabilità devono essere realizzate mediante il sovvenzionamento di appositi contratti di lavoro. In questo ambito vanno messi in campo sforzi supplementari. Un ulteriore obiettivo è quello di inserire il tema della qualifica parziale come oggetto di negoziazione contrattuale tra le parti sociali. **Misura prioritaria.**

Stato: Diverse misure previste sono state trattate e regolate con la Legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7 - Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità.

Alla luce del sovvenzionamento dei contratti di lavoro, la Ripartizione Lavoro concede contributi per l'inserimento nel mondo del lavoro del settore privato di persone con disabilità. L'ultimo adeguamento delle relative direttive è avvenuto con la delibera della Giunta Provinciale 1077/2018.

La spesa per i progetti di inserimento lavorativo (premi mensili) ammonta in media a 1.250.000 euro all'anno tra il 2013 e il 2018; la spesa per l'occupazione dei disabili nelle imprese e nelle aziende agricole ammonta a 1.900.000 euro all'anno per 520 persone (media 2013-18).

Un contributo significativo per l'occupazione di persone con disabilità è fornito dall'amministrazione provinciale altoatesina. La Legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6 - Ordinamento del personale della Provincia - prevede nell'articolo 11 quanto segue: "Al fine di favorire l'inserimento mirato in posti di lavoro dell'Amministrazione provinciale di persone con disabilità nonché di altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, viene istituito un apposito contingente distinto di 40 posti. La riserva di posti è ricostituita a seguito delle avvenute assunzioni, fino al completamento della quota riservata per legge alle categorie protette." Al 31.12.2018, 126 dipendenti dell'Amministrazione provinciale appartengono alla categoria dei "disabili", 116 dei quali lavorano a tempo parziale nella misura da 7 a 33 ore settimanali. Per quanto riguarda il riconoscimento della qualifica parziale

Teilqualifikation in entlohnungsbezogener Hinsicht im Landesdienst betrifft, so ist dieser Aspekt Gegenstand von entsprechenden Kollektivvertragsverhandlungen.

Bewertung: Die Maßnahme wird vollständig umgesetzt klassifiziert, weil der erste Teil („Zuschuss zur verminderten Leistungsfähigkeit“) umgesetzt wurde. Die Teilqualifikation ist in erster Linie ein Thema der Kollektivvertragsparteien. ●●●

4.2 Arbeitsplatzbegleitung durch externe Tutoren und Tutorinnen

Ziel 2013-20: Zur Unterstützung der Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung mit einem entsprechenden Arbeitsvertrag wird eine Arbeitsplatzbegleitung durch externe Tutoren und Tutorinnen gewährleistet.

Stand: Die vorgesehenen Maßnahmen wurden im Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 geregelt. Die entsprechende Durchführungsverordnung ist ausgearbeitet worden (Beschluss vom 4. September 2018, Nr. 883; Richtlinien für die Dienste zur Arbeitsbeschäftigung und die sozialpädagogischen Tagesbegleitung der Sozialdienste), weiterführende Maßnahmen sowie die Umsetzung sind angelaufen. Für die Umsetzung der Maßnahmen gemäß neuer Durchführungsbestimmungen sind vor allem die Sozialdienste und die von ihnen beauftragten Einrichtungen zuständig. Die Abteilung Arbeit hat im Juni 2019 die in ihrem Kompetenzbereich fallenden Tätigkeiten (gezielte Vermittlung, Vergabe von Lohnsubventionen) in der Dienststelle für Arbeitsintegration zusammengefasst. Mit der Abteilung Soziales existiert die Vereinbarung, dass Betroffene nach fünf Jahren ohne Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis in die sozialtherapeutische Betreuung übernommen werden.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

4.3 Unterstützung der Arbeitsintegration durch die Förderung der Sozialgenossenschaften

Ziel 2013-20: Der Beitrag der Sozialgenossenschaften im Bereich der Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderung bzw. von benachteiligten Personengruppen im Allgemeinen im Rahmen von entsprechenden Arbeitsverträgen wird ausgebaut, um das spezifische Potential dieser Unternehmensform zu nutzen. **Prioritäre Maßnahme.**

Stand: Im Landesgesetz vom 17. Dezember 2015, Nr. 16 - Bestimmungen über die öffentliche Auftragsvergabe - ist im Art. 59 geregelt, dass das Recht zur Teilnahme an Vergabeverfahren bestimmten Organisationen vorbehalten sind, u.a. solchen, deren Hauptzweck die soziale und berufliche Integration von Menschen mit Behinderung oder benachteiligten Personen ist, was ureigenste Aufgabe der Sozialgenossenschaften darstellt. Der Beschluss Nr. 1227 / 2016 der Südtiroler Landesregierung sieht vor, dass mindestens 2 Prozent des Wertes aller im betreffenden Jahr zu erwerbenden

dal punto di vista retributivo nella pubblica amministrazione, questo aspetto è oggetto di apposite trattative di contratti collettivi di lavoro.

Valutazione: La misura è stata classificata come pienamente attuata perché è stata attuata la prima parte ("sostegno finanziario per ridotta capacità lavorativa"). La qualifica parziale è principalmente una questione che riguarda le parti contrattuali. ●●●

4.2 Affiancamento sul posto di lavoro da parte di tutor esterni

Obiettivo 2013-20: al fine di favorire l'integrazione professionale delle persone con disabilità mediante un apposito contratto lavorativo, viene garantito l'affiancamento sul posto di lavoro da parte di tutor esterni.

Stato: le misure previste sono state regolamentate con la Legge provinciale del 14 luglio 2015, n. 7. Il relativo regolamento di esecuzione è stato elaborato (delibera del 4 settembre 2018, n. 883; Criteri per i servizi per l'occupazione lavorativa e per l'accompagnamento socio-pedagogico diurno dei servizi sociali), ulteriori misure e la relativa attuazione sono in corso. Dell'attuazione delle misure conformemente alle nuove disposizioni di esecuzione sono responsabili soprattutto i servizi sociali e le istituzioni da essi organizzate. Nel mese di giugno 2019 la Ripartizione Lavoro ha raggruppato le attività rientranti nel suo ambito di competenza (mediazione mirata, concessione di sovvenzioni salariali) nel Servizio per l'integrazione lavorativa. Con la Ripartizione sociale esiste un accordo secondo cui gli interessati dopo cinque anni senza inserimento in un regolare rapporto di lavoro vengono fatti rientrare nell'assistenza terapeutica-sociale.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

4.3 Sostegno dell'integrazione lavorativa tramite la promozione delle cooperative sociali

Obiettivo 2013-20: il contributo delle cooperative sociali che operano nell'ambito dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e delle categorie socialmente deboli viene potenziato in generale nel quadro di appositi contratti di lavoro, al fine di sfruttare lo specifico potenziale di questa forma d'impresa. **Misura prioritaria.**

Stato: nella Legge Provinciale del 17 dicembre 2015, n. 16 - Disposizioni sugli appalti pubblici" - l'articolo 59 prevede che il diritto a partecipare alle procedure di aggiudicazione sia riservato a determinate organizzazioni, tra cui coloro che hanno lo scopo principale di favorire l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate, che è peraltro il compito precipuo delle cooperative sociali. La delibera n. 1227 / 2016 della Giunta Provinciale prevede che almeno il 2% del valore di tutte le forniture di beni e servizi da acquistare nell'anno in questione deve essere riservato ai

Warenlieferungen und Dienstleistungen je nach deren Art und Gegenstand für Verträge mit diesen Genossenschaften vorbehalten sein müssen.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

4.4 Arbeitsmarktintegration als Kernaufgabe der Integrationspolitik

Ziel 2013-20: Für die in Südtirol ansässigen rund 45.000 Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist die effektive Teilhabe am Erwerbsleben eine wesentliche Voraussetzung für die volle gesellschaftliche Integration. Hierfür sind gute Voraussetzungen zu schaffen, indem bestehende Hürden und Defizite wie fehlende (anerkannte) Bildungsabschlüsse, hohe Arbeitslosigkeit und mangelhafte Sprachkenntnisse abgebaut und die Aneignung von am Arbeitsmarkt gefragten Kompetenzen gefördert wird.

Stand: Die Koordinierungsstelle für Integration neuer Mitbürgerinnen und Mitbürger hat gemäß ihrem Auftrag laut LG 12/2011 das Thema Arbeit in die Erarbeitung der Integrationsvereinbarung aufgenommen, die 2016 genehmigt wurde und die Grundlage für alle weiteren Initiativen und Maßnahmen darstellt. Wirtschaftstreibende und Vertreter/innen aus allen gesellschaftlichen und thematischen Bereichen wurden in die Erarbeitung von Zielen und konkreten Maßnahmen eingebunden. Besonders hervorzuheben sind die Angebote an Sprachkursen durch externe Sprachanbieter, die über die Kulturabteilungen des Landes finanziert werden: sie haben den Zweck, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Abteilung Hochschulförderung bietet Zuwanderern Unterstützung bei der Anerkennung von Studien- und Berufstiteln und bei der beruflichen Orientierung. In Kooperation mit der Handelskammer wurde ein Integrationsleitfaden für Unternehmen erstellt. Den Gemeinden wurde eine Musterbrochure zur Verfügung gestellt, die als Erstinformation für Zuwanderer dient und von den Gemeinden mit ortsspezifischen Informationen ergänzt werden kann. Schließlich sind die Landesbeiträge zu erwähnen, die seit 2017 Gemeinden und Bezirksgemeinschaften für Initiativen im Bereich der Integration gewährt werden.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

Anregung: Südtirols Beschäftigungswachstum wird zu einem Drittel von ausländischen Staatsbürgern getragen. Die Themenstellung wird in Zukunft an Bedeutung gewinnen und sollte unter dem Stichwort „Diversity“ in den neuen MJP 2020-24 Eingang finden. Für neu hinzukommende Migrantinnen/en ist ein ständiges Weiterbildungsangebot (vor allem in sprachlicher und arbeitsrechtlicher Hinsicht) sinnvoll.

contratti con queste cooperative, a seconda della loro natura e dell'oggetto.

Valutazione: completamente attuata. ●●●

4.4 Integrazione nel mercato del lavoro come compito centrale delle politiche di integrazione dei cittadini stranieri

Obiettivo 2013-20: per i circa 45.000 cittadini stranieri residenti in Alto Adige, l'effettiva partecipazione attiva al mondo del lavoro è una condizione imprescindibile per la piena integrazione. In quest'ambito vanno creati i presupposti idonei finalizzati all'abbattimento degli ostacoli e delle lacune, come la mancanza (o mancato riconoscimento) di titoli di studio, l'elevata disoccupazione, le carenze linguistiche e va favorito l'apprendimento delle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Stato: il Servizio di coordinamento per l'integrazione di nuovi cittadini ha inserito, conformemente al suo compito di cui alla LP 12/2011, il tema del lavoro nell'elaborazione dell'accordo di integrazione approvato nel 2016, che rappresenta la base per tutte le altre iniziative e misure. Figure economiche e rappresentanti di tutti i settori sociali e tematici sono stati coinvolti nell'elaborazione di obiettivi e misure concrete. Vanno sottolineate soprattutto le offerte dei corsi di lingua da parte di fornitori esterni, finanziati attraverso le ripartizioni cultura della Provincia: questi hanno lo scopo di facilitare l'accesso al mercato del lavoro. L'Ufficio per il diritto allo studio universitario offre agli immigrati supporto nel riconoscimento dei titoli di studio e professionali e nell'orientamento professionale. In collaborazione con la Camera di commercio sono state stilate delle linee guida sull'integrazione per le aziende. Ai comuni è stato messo a disposizione un modello di opuscolo che fornisce le prime informazioni agli immigrati e che può essere completato con le informazioni specifiche del posto. Vanno inoltre menzionati i contributi provinciali, che dal 2017 vengono concessi ai comuni e alle comunità comprensoriali per iniziative legate all'integrazione.

Valutazione: completamente attuata. ●●●

Suggerimento: la crescita della popolazione in Alto Adige è supportata per un terzo da cittadini stranieri. Il tema diventerà sempre più importante in futuro e dovrebbe essere inserito nel nuovo PPPL 2020-24 con la parola chiave "Diversity". Per le nuove e i nuovi migranti è ragionevole una continua offerta di formazione (soprattutto dal punto di vista linguistico e del diritto del lavoro)

5. Eingliederungsförderungen für Frauen

In diesem Bereich hat der MJP 2013-20 vier Maßnahmen vorgesehen.

- Vollständig umgesetzt (3): Ausbau der Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote (5.1); Teilzeitförderung und Förderung der Familienarbeit durch Väter (5.2); Kursangebote zur Förderung des Wiedereinstieges (5.4);
- Nicht umgesetzt (1): Telearbeit/Homeoffice (5.3).

5.1 Ausbau der Kinderbetreuungs- und der Pflegeangebote

Ziel 2013-20: Der Tatsache, dass Erziehungs- und Pflegearbeit immer noch vorwiegend von Frauen erledigt wird und sie dafür ihren Beruf (vorübergehend) aufgeben, muss entgegengewirkt werden. Dabei muss den Eltern, bzw. den Familien unterstützend unter die Arme gegriffen werden. Mit passenden Angeboten für die Kleinkinderbetreuung können zunächst erste Weichen gestellt werden, um einen baldigen Wiedereinstieg vor allem der Frauen ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Ebenso sind zusätzliche Möglichkeiten für die Anvertrauung von pflegebedürftigen Angehörigen zu schaffen, da aufgrund der Verlängerung des Erwerbslebens in Zukunft die Angehörigen weniger Betreuungsdienste leisten können.
Prioritäre Maßnahme.

Stand: Nach diversen Maßnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen wurde 2013 das LG 8/2013 - Förderung und Unterstützung der Familien in Südtirol – erlassen. Es sieht die Errichtung einer Familienagentur vor, die seitdem die familienpolitischen Maßnahmen koordiniert und vernetzt. Die Agentur unterstützt u.a. die Akteure im Bereich der Kleinkinderbetreuung, der, auch betrieblichen, Angebotsformen Kinderhort, Kindertagesstätte sowie Tagesmütter-/Tagesväterdienst sowie der Ferien- und Nachmittagsbetreuung. Der qualitative als auch der quantitative Ausbau wurde dabei über diverse Kriterienänderungen stark forciert. Sowohl öffentliche wie private Arbeitgeber bieten weitere Leistungen im Bereich der Vereinbarkeit an, die zum Teil kollektivvertraglichen Ursprungs sind. Eine weitere Maßnahme ist die Förderung des Ausbaues der Vereinbarkeit durch das Zertifikat „audit familieundberuf“. Für die Umsetzung der Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb werden Beiträge vergeben. Je nach Tätigkeitsbereich des Antragstellers werden unterschiedliche Prozentsätze zur Beitragsberechnung angewandt. Die Zertifizierung führt zudem in einigen Tätigkeitsbereichen zu einer Erhöhung bei Inanspruchnahme anderer Fördermaßnahmen und kann ein Vorzugstitel bei Ausschreibungen sein. Mit verschiedenen Maßnahmen unterstützt das Land Südtirol – namentlich über die Abteilung Soziales – die Pflgetätigkeiten in ihrer ganzen Bandbreite (u.a. Pflegegeld).

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

5. Misure di inclusione per le donne

In questo ambito il PPPL 2013-20 ha previsto quattro misure.

- Pienamente attuate (3): ampliamento dei servizi per la prima infanzia e dei servizi di cura (5.1); promozione del part time e condivisione delle responsabilità familiari da parte dei padri (5.2); corsi per favorire il rientro nel mondo del lavoro (5.4);
- Non attuate (1): telelavoro/home office (5.3).

5.1 Ampliamento dei servizi per la prima infanzia e dei servizi di cura

Obiettivo 2013-20: il fatto che siano ancora le donne a prendersi prevalentemente cura dei bambini e familiari, e di conseguenza spinga le stesse ad uscire (anche temporaneamente) dal mondo del lavoro, rende necessario adottare apposite misure contro questa tendenza. Organizzare servizi idonei per la prima infanzia al fine di consentire un rientro al lavoro in tempi più brevi sarebbe già un primo passo nella giusta direzione per aiutare le famiglie e facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia. Vanno altresì create ulteriori possibilità di affidamento di parenti bisognosi di cure, poiché a causa dell'allungamento della vita lavorativa in futuro i parenti potranno permettersi meno servizi di assistenza. **Misura prioritaria.**

Stato: dopo diverse misure per ampliare gli istituti erogatori di servizi per la prima infanzia è stata promulgata nel 2013 la LP 8/2013 - Sviluppo e sostegno della famiglia in Alto Adige. Questa legge prevede l'istituzione di un'Agenzia per la famiglia deputata al coordinamento e all'interconnessione delle misure di politica della famiglia. L'agenzia supporta tra le altre attività gli operatori attivi nei servizi per la prima infanzia, le forme dell'asilo nido, anche aziendali, e del servizio della madre e del padre diurno, nonché dell'assistenza festiva e pomeridiana. L'espansione qualitativa e quantitativa è stata fortemente promossa da vari cambiamenti di criteri. Sia i datori di lavoro pubblici che privati offrono ulteriori servizi in materia di conciliabilità, alcuni dei quali si basano su contratti collettivi. Un'ulteriore misura è la promozione dell'espansione della conciliabilità attraverso il certificato "audit familiaelavoro". I contributi vengono assegnati per l'implementazione della certificazione come azienda a misura di famiglia. A seconda del settore di attività del richiedente, per calcolare il contributo vengono utilizzate percentuali diverse. In alcuni settori di attività, la certificazione porta anche ad un aumento del ricorso ad altre misure di finanziamento e può essere un titolo preferenziale nei bandi di gara. La Provincia di Bolzano supporta con diverse misure – segnatamente attraverso la Ripartizione sociale – le attività di assistenza a 360° (tra cui l'assegno di cura).

Valutazione: completamente attuata. ●●●

Anregung: Maßnahmen zur Steigerung der Vereinbarkeit gelten als besonders geeignet, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Angesichts des demografischen Wandels ist eine verstärkte Betonung der Vereinbarkeit mit der Pflege älterer Angehöriger notwendig.

5.2 Teilzeitförderung und Förderung der familiären Verantwortung der Väter

Ziel 2013-20: Bei der Wahrnehmung der familiären Aufgaben sind es überwiegend die Frauen, die Teilzeitarbeitsverträge annehmen und längere Unterbrechungen der Erwerbsarbeit mit den entsprechenden Nachteilen in Kauf nehmen. Es sind Sensibilisierungsinitiativen notwendig, damit Männer vermehrt familiäre Wartestände in Anspruch nehmen oder die Arbeitszeit reduzieren, um ihren familiären Aufgaben nachzukommen. Hierfür werden förderliche Regelungen auf der Ebene der Kollektivverträge benötigt und sind Anreize durch die öffentliche Hand zu schaffen.

Stand: Förderung des Vaterschaftsurlaubes durch das Landesfamiliengeld +. Mit 1. Jänner 2018 wurde ein Zusatzbeitrag zum Landesfamiliengeld in Familien eingeführt, in denen die Väter einer abhängigen Arbeit im Privatsektor in Südtirol nachgehen und die Elternzeit in den ersten 18 Monaten nach der Geburt des Kindes mindestens zwei Monate ununterbrochen in Anspruch nehmen. Akteur ist die Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung.

Diverse öffentliche Stellen und Vereine – unter anderem der Beirat für Chancengleichheit - haben Sensibilisierungskampagnen durchgeführt.

Stand zum 31.08.2019:

- Gesamtanzahl der Beitragsempfänger: 285
- Gewährter Beitrag (insgesamt): € 360.600
- Durchschnittlicher Betrag: € 1.265

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

5.3 Telearbeit

Ziel 2013-20: Die Telearbeit stellt eine Möglichkeit dar, um den Mobilitätsaufwand und die Mobilitätskosten zu verringern. Telearbeitsplätze in Wohnortnähe tragen zudem dazu bei, die Vereinbarung von Familie und Beruf zu erleichtern und sind somit insbesondere für Frauen attraktiv, die in Teilzeit arbeiten.

Stand: In diesem Bereich sind kaum koordinierende Maßnahmen gesetzt worden. Für die Landesbediensteten gelten nach wie vor die Bestimmungen des „Bereichskollektivvertrages“ vom 24.11.2009. Maßnahmen werden von privaten Unternehmen gesetzt. Auf staatlicher Ebene hat das Staatsgesetz 81/2017 („Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro

Suggerimento: le misure di aumento della conciliabilità sono particolarmente indicate per combattere la mancanza di personale specializzato. In considerazione dei cambiamenti demografici in atto, è necessario porre sempre più l'accento sulla conciliabilità con l'assistenza dei parenti anziani.

5.2 Promozione del part-time e condivisione delle responsabilità familiari da parte dei padri

Obiettivo 2013-20: per lo svolgimento dei compiti familiari sono soprattutto le donne ad accettare contratti di lavoro part-time, oltre che lunghe interruzioni dell'attività lavorativa con i relativi svantaggi. Sono necessarie iniziative di sensibilizzazione, affinché gli uomini possano godere sempre più di periodi di aspettativa per ragioni familiari o ridurre l'orario di lavoro per dedicarsi ai compiti di cura della famiglia. A tal fine saranno necessari disposizioni favorevoli a livello di contratti collettivi e la previsione di incentivi pubblici.

Stato: promozione del congedo papà attraverso l'Assegno provinciale al nucleo familiare +. Il 1° gennaio 2018 è stato introdotto un contributo supplementare all'assegno provinciale al nucleo familiare nelle famiglie in cui i padri svolgono un'attività di lavoro dipendente nel settore privato in Alto Adige e si avvalgono del congedo parentale nei primi 18 mesi dopo la nascita del bambino per almeno due mesi ininterrottamente. L'attore è l'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico.

Diversi enti pubblici e associazioni – tra cui la Commissione per le Pari Opportunità - hanno svolto delle campagne di sensibilizzazione.

Stato al 31/08/2019:

- Numero beneficiari : 285
- Totale sussidi: € 360.600
- Sussidio medio: € 1.265

Valutazione: completamente attuata. ●●●

5.3 Telelavoro

Obiettivo 2013-20: il telelavoro rappresenta una possibilità per ridurre il carico e i costi di mobilità. I posti di telelavoro vicini al domicilio contribuiscono altresì a conciliare la vita familiare e quella privata e sono interessanti soprattutto per le donne con un'occupazione part-time.

Stato: in questo settore non sono state pressoché attuate misure di coordinamento. Per i dipendenti provinciali continuano a valere le disposizioni del Contratto collettivo di comparto del 24.11.2009. Le misure vengono attuate dalle aziende private. A livello statale la legge 81/2017 (“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”) ha introdotto l'istituto dello

subordinato“) das Institut des „smart working“ eingeführt. Die Generaldirektion der Südtiroler Landesverwaltung hat im Jahr 2018 ein entsprechendes Konzept ausgearbeitet; ab September 2019 wird eine entsprechende Umfrage unter den Landesbediensteten durchgeführt.

Bewertung: nicht umgesetzt. ●

Anregung: Sehr wichtige Maßnahme, auch für die Sicherung von Fachkräften, die Erhöhung der Vereinbarkeit und die Reduzierung von Mobilitätsaufwand/Mobilitätskosten.

5.4 Kurse zur Förderung des Wiedereinstiegs

Ziel 2013-20: Vielen Frauen fällt nach einer längeren Familienauszeit der Wiedereinstieg schwer bzw. sie müssen, falls er gelingt, eine weniger qualifizierte und schlechter bezahlte Arbeitsstelle akzeptieren. Dieser Entwicklung können Weiterbildungsangebote entgegenwirken, die es den Frauen ermöglichen, während der familienbedingten Abwesenheit ihre Qualifikation dem sich sehr schnell verändernden Arbeitsmarkt anzupassen.

Stand: Kurse zur Förderung des Wiedereinstiegs werden von vielen Seiten und Akteuren angeboten, von den Berufsbildungen über das Amt für Weiterbildung, welches sehr viele private Anbieter wie KVV, Urania, Bildungshaus Kloster Neustift usw. beheimatet sowie dem ESF, der lange Zeit eine eigene Achse zur Einreichung von Wiedereinstiegsprojekten von Frauen hatte.

Die verschiedenen Landesberufsschulen und die Koordinationsstellen für berufliche Weiterbildung gehen bei der Gestaltung ihres Kurs- und Lehrgangsangebotes ganz gezielt auf die Bedürfnisse der genannten Zielgruppe ein. Zu nennen sind hier vor allem die Qualifizierungslehrgänge im Bereich Handel und Verwaltung sowie Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung im Gastgewerbe.

Die Stundenpläne dieser Lehrgänge sind besonders auf die Bedürfnisse von Müttern/Hausfrauen abgestimmt. Neben der berufsfachlichen Qualifizierung wird auf die Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenz Wert gelegt. Daneben gibt es zahlreiche Kurse im Bereich Bewerbung, Kommunikation usw., welche überwiegend von Frauen genutzt werden, die sich auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereiten. Über sogenannte "Ausbildungs- und Orientierungspraktika" wird vor allem Frauen mit einer Behinderung oder psychischen Erkrankung der Erst- oder Wiedereinstieg in die Arbeitswelt erleichtert.

Die beschriebenen Maßnahmen werden je nach Bedarf laufend angeboten.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

Anregung: Permanentes niederschwelliges Kursangebot; eventuell auch gezielte „Frauenberatung“ in den AVZ. Eine zentrale anbieterübergreifende Erfassung der Kurse wäre sinnvoll.

smart working. A riguardo esiste uno studio di concetto della Direzione Generale della Provincia Autonoma di Bolzano (2018); da partire da settembre 2019 viene svolta un'indagine tra il personale provinciale.

Valutazione: non attuata. ●

Suggerimento: misura molto importante, anche per la garanzia della manodopera specializzata, l'aumento della conciliabilità e la riduzione del carico e dei costi di mobilità.

5.4 Corsi per favorire il rientro dopo la maternità

Obiettivo 2013-20: molte donne faticano a rientrare nel mondo del lavoro dopo un lungo periodo di assenza per ragioni familiari e, qualora riescano a farlo, sono costrette ad accettare lavori meno qualificati ed a condizioni economiche peggiori. I corsi di formazione professionale continua possono contrastare questa tendenza, poiché consentono alle donne già durante la loro assenza di adattare le loro qualifiche ad un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Stato: i corsi volti a promuovere il reinserimento nel mondo del lavoro sono offerti da diverse fonti e attori, da istituti di formazione professionale e dall'Ufficio Educazione permanente, che ospita molti fornitori privati come KVV, Urania, Bildungshaus Kloster Neustift ecc. oltre che l'ESF, che per molto tempo è stato un interlocutore autonomo per la presentazione di progetti di reinserimento delle donne nel mondo del lavoro.

Le diverse scuole professionali provinciali e i servizi di coordinamento per l'aggiornamento professionale contribuiscono a configurare in modo mirato la loro offerta di corsi e percorsi tenendo conto delle esigenze dei gruppi target menzionati. Vanno qui menzionati soprattutto i percorsi di qualificazione nel settore commercio e amministrazione, nonché i corsi preparatori all'esame di fine apprendistato nel settore alberghiero e della ristorazione.

Gli orari di questi percorsi di formazione sono allestiti in base alle esigenze delle madri/casalinghe. Oltre alla qualificazione professionale viene prestata particolare attenzione al potenziamento delle competenze personali e sociali. Vi sono inoltre molti corsi in campo pubblicitario, della comunicazione ecc., che possono essere sfruttati soprattutto dalle donne che si preparano a rientrare nel mondo del lavoro. Attraverso i cosiddetti "tirocini di orientamento e formazione" soprattutto alle donne con disabilità o malattia mentale viene facilitato il primo ingresso o il reinserimento nel mondo del lavoro. Le misure descritte vengono offerte continuamente, a seconda delle necessità.

Valutazione: completamente attuata. ●●●

Suggerimento: offerta permanente di corsi di bassa soglia; eventualmente anche "consulenza femminile" mirata nei Centri di mediazione lavoro. Una registrazione centralizzata ai corsi sarebbe utile.

6. Eingliederungsförderungen für ältere Arbeitnehmende

In diesem Bereich hat der MJP 2013-20 vier Maßnahmen vorgesehen.

- Vollständig umgesetzt (1): Einstellungszuschuss für ältere Arbeitnehmende (6.2);
- Teilweise umgesetzt (3): Konzertierte Initiativen zur Förderung des aktiven Alterns (6.1), Generationenpakt Privatwirtschaft (6.3), Generationenpakt öffentlicher Dienst (6.4).

6.1 Konzertierte Initiativen zur Förderung des aktiven Alterns

Ziel 2013-20: Die demografische Entwicklung und die markante Verschiebung der Altersgrenze für die Verrentung bringen es mit sich, dass ältere Menschen viel länger im Erwerbsleben bleiben. Die Gesellschaft muss ihre Einstellung zu älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die durch eine Vor- und Frühverrentungsgesetzgebung und durch die Leistungserwartungen einer industriellen Produktionsgesellschaft geprägt war, ändern und die Kompetenzen der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nutzen lernen sowie deren Arbeitsfähigkeit unterstützen.

Stand: Auf dem Gebiet der Förderung des aktiven Alterns sind unterschiedliche Initiativen von verschiedenen Einrichtungen gestartet worden. Neben Tagungen und Publikationen (organisiert u.a. vom Ressort Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit, von der Generaldirektion des Landes, vom AFI | Arbeitsförderungsinstitut, der EURAC,..) und Sensibilisierungskampagnen hat sich auch die Landesarbeitskommission diesem Thema angenommen. Die verschiedensten Initiativen erfolgen jedoch nicht, so wie von der Maßnahme vorgesehen, auf konzertierte Art und Weise.

Bewertung: teilweise umgesetzt. ●●

Anregung: Angesichts der demografischen Entwicklung ist Age management eine wesentliche Themenstellung im neuen Mehrjahresplan.

6.2 Einstellungszuschuss für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Ziel 2013-20: Es werden Anreize für die Unternehmen geschaffen, arbeitslose ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einzustellen. **Prioritäre Maßnahme.**

Stand: Lokale Maßnahmen sind nicht ins Auge gefasst worden, da auf staatlicher Ebene zusätzliche Einstellungsförderungen eingeführt worden sind (beginnend mit dem Staatsgesetz 92/2012 für Arbeitnehmende ab 50 Jahren). Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Einführung der Altersteilzeit von 2016 bis 2018 in der Privatwirtschaft.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

6. Inclusione per le lavoratrici e i lavoratori meno giovani

In questo ambito il PPPL 2013-20 ha previsto quattro misure.

- Pienamente attuate (1): incentivi all'assunzione di lavoratrici e lavoratori meno giovani (6.2)
- Attuate in parte (3): iniziative concertate per promuovere l'invecchiamento attivo (6.1), patto generazionale economia privata (6.3), patto generazionale pubblico servizio (6.4).

6.1 Iniziative concertate per promuovere l'invecchiamento attivo

Obiettivo 2013-20: l'andamento demografico e il significativo innalzamento dell'età pensionabile comportano una permanenza molto più lunga nel mondo del lavoro delle persone meno giovani. La società deve modificare il suo atteggiamento nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici meno giovani, caratterizzato da una precedente legislazione improntata sul pensionamento anticipato e dalle aspettative previdenziali tipiche di una società produttiva industriale, e sfruttare invece le competenze dei collaboratori anziani, supportandone la produttività.

Stato: nell'ambito della promozione dell'invecchiamento attivo sono state avviate varie iniziative di diverse istituzioni. Oltre a convegni e pubblicazioni (organizzati tra l'altro dalla Ripartizione salute, sport, politiche sociali e lavoro, dalla Direzione generale della Provincia, dall'IPL | Istituto Promozione Lavoratori, dall'EURAC ecc.) e a campagne di sensibilizzazione, anche la Commissione provinciale per l'impiego si è presa carico di questo tema. Le diverse iniziative tuttavia non avvengono, come previsto dalla misura, in modo concertato.

Valutazione: misura attuata in parte. ●●

Suggerimento: in considerazione dell'andamento demografico l'"age management" è una tematica fondamentale nel nuovo Piano pluriennale.

6.2 Incentivi all'assunzione di lavoratrici e lavoratori meno giovani

Obiettivo 2013-20: vengono predisposte incentivazioni per le aziende che assumono lavoratrici e lavoratori anziani disoccupati. **Misura prioritaria.**

Stato: non sono state previste misure locali, poiché a livello nazionale sono stati introdotti ulteriori incentivi all'assunzione (partendo dalla legge n. 92/2012 per i lavoratori over 50). Va ricordata in questo ambito anche l'introduzione del part-time per anzianità a partire dal 2016 fino al 2018 nel settore privato.

Valutazione: completamente attuata. ●●●

6.3 Generationenpakt in der Privatwirtschaft

Ziel 2013-20: Auf der Ebene der Kollektivvertragsverhandlungen werden die Voraussetzungen geschaffen, um die Flexibilisierung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit der Unterstützung des Arbeitseinstiegs von arbeitslosen Jugendlichen zu verknüpfen.

Stand: Südtirols Arbeitsmarkt weist sowohl bei der Erwerbstätigenquote Älterer wie auch Jüngerer italienweit Spitzenwerte auf; das Wachstum liegt in beiden Fällen über dem natürlichen Alterungsfaktor bzw. höher als das natürliche Bevölkerungswachstum. Besonders bei den Älteren der Verbleib auf dem Arbeitsmarkt besonders stark ausgeprägt. Über die Entwicklungen in den Betrieben im Hinblick auf altersgemischte Teams, die Anpassung von Arbeitsplätzen und Tätigkeitsfeldern gibt es keine gesicherten repräsentativen Erkenntnisse.

Die Altersteilzeit für die Privatwirtschaft war eine probeweise eingeführte Maßnahme mit Geltung in den Jahren 2016 – 2018 (Stabilitätsgesetz 2016). Bei der Altersteilzeit war eine Reduzierung der 100%igen Arbeitszeit um 40-60% vorgesehen, ein Mindestalter des betroffenen Arbeitnehmers von 63 Jahren und die Anreifeung der Pensionsvoraussetzung innerhalb 31.12.2018. Dafür sind dem Arbeitnehmer im Sozialversicherungsfonds die sogenannten „Figurativbeiträge“ für die ausgefallenen Stunden gutgeschrieben worden, während die vom Arbeitgeber für diese Stunden geschuldeten Sozialbeiträge dem Arbeitnehmer als steuerfreier Lohnanteil ausbezahlt wurden. Durch die Einsparung sollte die Einstellung jüngerer Arbeitnehmer gefördert werden.

Bewertung: teilweise umgesetzt. ●●

Anregung: Angesichts des Fachkräftemangels sind Maßnahmen sinnvoll, die den Verbleib der Beschäftigten im Erwerbsleben ermöglichen und mögliche Belastungsfaktoren minimieren. Die Aktionen der Kollektivvertragsparteien sollten erhoben und gute Praktiken verbreitet werden.

6.4 Generationenpakt im öffentlichen Dienst

Ziel 2013-20: Der Einstellungsstopp im öffentlichen Dienst blockiert eine an den Modernisierungsanforderungen der Dienstleistungen orientierte Programmierung des Turnover und der Neueinstellungen. Im Rahmen der spezifischen Zuständigkeiten und Möglichkeiten der Personalpolitik ist ein Generationenpakt umzusetzen, der den Arbeitsausstieg flexibilisiert und dadurch die Anstellung von Jugendlichen bis 35 Jahren erleichtert. **Prioritäre Maßnahme.**

Stand: Im Personalordnungsgesetz des Landes (LG 6 / 2015) ist ein solcher vorgesehen, die konkrete Anwendung greift aber nicht, da u.a. entsprechende Klärungen und Vereinbarungen mit dem INPS/NISF nach wie vor zu treffen sind.

Bewertung: teilweise umgesetzt. ●●

6.3 Patto generazionale nel settore privato

Obiettivo 2013-20: a livello di contrattazione collettiva vengono create le condizioni per armonizzare la flessibilizzazione dell'orario di lavoro per i lavoratori meno giovani con l'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani disoccupati.

Stato: Il mercato del lavoro altoatesino presenta sia nel tasso di occupazione dei meno giovani sia dei giovani valori elevatissimi rispetto alla media italiana; la crescita è in entrambi i casi superiore al fattore di invecchiamento naturale e superiore alla crescita naturale della popolazione. Soprattutto tra i meno giovani la partecipazione nel mercato del lavoro è particolarmente forte. Per quanto riguarda gli andamenti nelle aziende in fatto di team di età mista, adeguamento dei posti di lavoro e dei settori di attività non ci sono evidenze rappresentative sicure.

Il part-time per anzianità per il settore privato è stato in uso dal 2016 al 2018 (Legge di stabilità 2016). Nel part-time per anzianità era prevista una riduzione del 40-60% dell'orario di lavoro rispetto all'orario al 100%, un'età minima del lavoratore di 63 anni e la maturazione del diritto alla pensione entro il 31.12.2018. Inoltre, al lavoratore nell'ambito del fondo di assicurazione sociale sono stati accreditati i contributi figurativi per le ore mancanti, mentre i contributi sociali dovuti dal datore di lavoro per queste ore sono stati versati al lavoratore come quota retributiva esentasse. Il risparmio intendeva favorire l'assunzione di lavoratori giovani.

Valutazione: in parte attuata. ●●

Suggerimento: In considerazione della carenza di lavoratori qualificati, è opportuno adottare misure che consentano ai lavoratori di rimanere nel mondo del lavoro e riducano al minimo i possibili fattori di disagio. Le azioni contrattuali potrebbero essere rilevate e le buone pratiche diffuse.

6.4 Patto generazionale nel settore pubblico

Obiettivo 2013-20: il blocco delle assunzioni nel settore pubblico ostacola la programmazione del turnover, necessaria a soddisfare la richiesta di rinnovamento dei servizi, oltre che impedire nuove assunzioni. Laddove possibile, è necessario attuare un patto generazionale nel quadro delle competenze specifiche della politica del personale, che renda flessibile l'uscita dal mondo del lavoro e semplifichi quindi l'assunzione di giovani di età inferiore a 35 anni. **Misura prioritaria.**

Stato: nell'Ordinamento del personale della Provincia (LP 6/2015) è previsto un patto di questo tipo, che tuttavia non trova applicazione, poiché vanno prima effettuati i necessari chiarimenti e stipulati gli opportuni accordi con l'INPS/NISF.

Valutazione: misura attuata in parte. ●●

Anregung: Aktuell von Relevanz ist die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und die Arbeitsfähigkeit der älter werdenden Mitarbeiter. Ausgangspunkt für Überlegungen können die Ergebnisse der gemeinsamen Tagung des AFI | Arbeitsförderungsinstitut und der Generaldirektion des Landes vom 24.02.2017 sein. Die Tagung hat zudem die Situation und die Maßnahmen auf Ebene der Europaregion thematisiert.

Suggerimento: attualmente è significativo l'aumento dell'attrattività del servizio pubblico e la "work ability" dei collaboratori meno giovani. Il punto di partenza per le riflessioni possono essere i risultati del convegno congiunto di IPL | Istituto Promozione Lavoratori e Direzione generale della Provincia del 24/02/2017. Il convegno ha inoltre affrontato il tema della situazione e delle misure a livello di Euregio.

7. Eingliederungsförderungen für Arbeitslose

In diesem Bereich hat der MJP 2013-20 vier Maßnahmen vorgesehen.

- Vollständig umgesetzt (3): Vorübergehende Beschäftigung lt. LG 11/1986 (7.1); Spracherwerb für Arbeitslose (7.3); Förderung der Lehre für Arbeitslose (7.4);
- Nicht umgesetzt (1): Pendlerkosten und Wochenaufenthaltsbeiträge (7.2).

7.1 Vorübergehende Beschäftigung laut LG 11/86

Ziel 2013-20: Für Arbeitslose sind, sofern die Vermittlung an eine dauerhafte Arbeitsstelle nicht zustande kommt, auch vorübergehende Arbeitsmöglichkeiten eine wichtige Bestätigung ihrer Leistungsfähigkeit und gesellschaftlichen Integration. Entsprechende Möglichkeiten sind auszubauen.

Stand: Die Finanzierung der Projekte laut LG Nr. 11/1986 wurde durch zusätzliche Geldmittel, die aus dem entsprechenden Regionalfonds stammen, ergänzt. Die finanziellen Mittel stehen ausreichend zur Verfügung. Die Anzahl der anfordernden Träger liegt im Jahresmittel bei ca. 60, wobei insbesondere Gemeinden und andere öffentlich-rechtliche Träger (Wohn- und Pflegeheime) Arbeitskräfte beschäftigten. Im Jahresdurchschnitt sind etwa 100 Personen Nutznießende dieser Maßnahme.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

7.2 Pendlerkosten und Wochenaufenthaltsbeiträge

Ziel 2013-20: Die geografische Mobilität der Arbeitskräfte wird gefördert, um die Chancen für die individuelle Arbeitsintegration zu verbessern und die bei einer großen Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort mit der Mobilität kurzfristig verbundenen Nachteile abzumildern.

Stand: Das DLH 42/2012 – Öffentliche Arbeitsvermittlung - konnte nicht entsprechend geändert werden; die Bestimmungen des G 30/2015 sind maßgeblich.

Bewertung: nicht umgesetzt. ●

Anregung: Das Bundesland Tirol sieht in besonderen Fällen eine zeitlich begrenzte Vorstellungs-, Entfernungs- und Fahrtkostenbeihilfe vor.

7. Misure di inclusione per i disoccupati

In questo ambito il PPPL 2013-20 ha previsto quattro misure.

- Pienamente attuate (3): impiego temporaneo nell'ambito della LP 11/1986 (7.1); apprendimento lingua per disoccupati (7.3); promozione dell'apprendistato per disoccupati (7.4);
- Non attuate (1): spese per pendolari e contributo per il soggiorno settimanale (7.2).

7.1 Impiego temporaneo nell'ambito della Legge provinciale 11/86

Obiettivo 2013-20: qualora la mediazione non porti a un posto di lavoro stabile, anche le possibilità di un lavoro temporaneo costituiscono per i disoccupati un'importante conferma della loro capacità lavorativa e di integrazione sociale. Tali possibilità vanno pertanto potenziate.

Stato: il finanziamento dei progetti secondo la LP n. 11/1986 è stato integrato con ulteriore denaro proveniente dal relativo fondo regionale. I fondi messi a disposizione sono certi e sufficienti. Il numero degli enti richiedenti si assesta mediamente a circa 60 all'anno, laddove soprattutto Comuni e altri enti di diritto pubblico (case residenziali e di cura) occupano forze lavoro. Mediamente beneficiano circa 100 persone per anno di questa misura.

Valutazione: completamente attuata. ●●●

7.2 Spese per pendolari e contributi per soggiorno settimanale

Obiettivo 2013-20: si promuove la mobilità geografica della forza lavoro al fine di aumentare le possibilità di integrazione lavorativa individuale e di ridurre gli svantaggi derivanti nell'immediato dalla mobilità in caso di elevate distanze del posto di lavoro dal luogo di domicilio.

Stato: non è stato possibile modificare in questa direzione il Decreto del Presidente della Provincia 42/2012 – Mediazione al lavoro pubblica; fanno fede le disposizioni della legge 30/2015.

Valutazione: non attuata. ●

Suggerimento: il Land federale Tirolo prevede in casi particolari un sussidio a tempo determinato per finalità di presentazione, allontanamento e spese di viaggio.

7.3 Spracherwerb für Arbeitslose

Ziel 2013-20: Der Zugang von Arbeitslosen zum Erwerb von Sprachkenntnissen in den beiden Landessprachen wird vereinfacht, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

Stand: Die Maßnahme wurde 2014 im Versuchswege umgesetzt und seit 2016 konsolidiert. Es werden nunmehr verbreitet Sprachgutscheine für die Erlernung der drei Landessprachen an arbeitslose Personen mit EU-Staatsbürgerschaft vergeben. Die Maßnahmen werden in Absprache mit dem Arbeitsservice vom Amt für Weiterbildung (zu erlernende Sprache Italienisch) und vom Amt für Zweisprachigkeit und Fremdsprachen (zu erlernende Sprache Deutsch) umgesetzt. Zudem erfolgt die Förderung „indirekt“ durch die Unterstützung von Weiterbildungsträgern mit dem Schwerpunkt Spracherwerb.

Förderung von Italienischkursen (Amt für Weiterbildung):

- 2016 = 23 Gutscheine, 3.353,50 €
- 2017 = 10 Gutscheine, 1.940,00 €
- 2018 = 9 Gutscheine, 1.591,90 €
- 2019 = bisher 12 Gutscheine, 2.252,90 € (10 Gutscheine ausbezahlt)

Förderung von Deutschkursen (Amt für Zweisprachigkeit und Fremdsprachen):

- 2016 = 79 Gutscheine, € 14.014,80
- 2017 = 136 Gutscheine, € 24.770,10
- 2018 = 79 Gutscheine, € 13.697,40
- 2019) = bisher geschätzt 55 Gutscheine, ca. € 10.000

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

Anregung: Die Sprachförderung ist nach wie vor essenziell für die Beschäftigungsfähigkeit in Südtirol.

7.4 Förderung der Lehre für arbeitslose Personen

Ziel 2013-20: Der Einheitstext zum Lehrlingswesen (Art. 7 Abs. 4 Legislativdekret Nr. 167 vom 14. September 2011) sieht die Möglichkeit vor, dass Personen in Mobilität unabhängig von ihrem Alter als Lehrlinge eingestellt werden können, um ihnen eine Umschulung in einen neuen Beruf zu ermöglichen.

Stand: Mit dem Legislativdekret 81/2015 hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, nicht nur Personen „in Mobilität“ mit einem Lehrvertrag zu beschäftigen, sondern auch Personen, die das Arbeitslosengeld beziehen. Diese Möglichkeit wurde auch in die Landes-Lehrlingsordnung implementiert (Art. 22 LG 12/2012 „Ordnung der Lehrlingsausbildung“). Die Anzahl dieser Lehrlinge beträgt im Jahresmittel 2015 – 2018 etwa 140 Personen (ausgenommen Tourismus).

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

7.3 Acquisizione di competenze linguistiche da parte dei disoccupati

Obiettivo 2013-20: va favorita l'acquisizione di competenze in entrambe le lingue della Provincia da parte dei disoccupati, al fine di aumentarne l'occupabilità.

Stato: la misura è stata introdotta come test nel 2014 e consolidata dal 2016. Vengono assegnati ormai diffusamente buoni per frequentare corsi e quindi apprendere le tre lingue della Provincia a beneficio di cittadini UE disoccupati. Le misure vengono attuate in accordo con l'Ufficio Servizio lavoro dell'Ufficio Educazione permanente (lingua da apprendere italiano) e dall'Ufficio Bilinguismo e lingue straniere (lingua da apprendere tedesco). La promozione avviene inoltre "indirettamente" attraverso il supporto di enti di formazione permanente incentrati sulle lingue.

Promozione di corsi di italiano (Ufficio Educazione permanente):

- 2016 = 23 buoni, 3.353,50 €
- 2017 = 10 buoni, 1.940,00 €
- 2018 = 9 buoni, 1.591,90 €
- 2019 = finora 12 buoni, 2.252,90 € (10 buoni pagati)

Promozione dei corsi di tedesco (Ufficio Bilinguismo e lingue straniere):

- 2016 = 79 buoni, € 14.014,80
- 2017 = 136 buoni, € 24.770,10
- 2018 = 79 buoni, € 13.697,40
- 2019) = finora stimati 55 buoni, circa € 10.000

Valutazione: completamente attuata. ●●●

Suggerimento: la promozione dell'apprendimento delle lingue continua a essere fondamentale per l'occupabilità in Alto Adige

7.4 Promozione dell'apprendistato per disoccupati

Obiettivo 2013-20: il Testo Unico sull'apprendistato (art. 7 comma 4 del Decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011) prevede la possibilità che le persone in mobilità, indipendentemente dalla loro età, possano essere assunte come apprendisti, onde consentire loro di apprendere una nuova professione.

Stato: con il Decreto legislativo 81/2015 il legislatore ha creato la possibilità di occupare con un contratto di apprendistato non solo le persone in mobilità ma anche le persone che percepiscono l'indennità di disoccupazione. Questa possibilità è stata implementata anche nell'ordinamento provinciale dell'apprendistato (art. 22 LP 12/2012 "Ordinamento dell'apprendistato"). Il numero di questi apprendisti nel 2015-2018 era di circa 140 persone (turismo escluso).

Valutazione: completamente attuata. ●●●

8. Anpassungen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Neben den personenbezogenen Fördermaßnahmen enthält der MJP 2013-20 vier Maßnahmenbündel, die vor allem auf die Verbesserung der gesamten Beschäftigungspolitik abzielen und systemrelevanter Natur sind. Dazu zählen

- Anpassungen im Bereich der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung;
- die Förderung von zukunftsfähigen Berufen;
- wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie
- infrastrukturelle Maßnahmen im Bereich der lokalen Arbeitsmarktpolitik.

Im erstgenannten Bereich hat der MJP 2013-20 fünf Maßnahmen vorgesehen.

- Vollständig umgesetzt (3): Validierungs- und Zertifizierungszentrum (8.2); Bekanntmachung der Formen der Lehrverträge (8.3); Berufsorientierung während der Ausbildung (8.4);
- Teilweise umgesetzt (2): Anpassung des Systems der beruflichen Weiterbildung (8.1); Fachhochschule (8.5).

8.1 Anpassung des Systems der beruflichen Weiterbildung

Ziel 2013-20: Das System der beruflichen Weiterbildung ist so zu adaptieren, dass dessen Leistungsfähigkeit für die aktuellen und künftigen Erfordernisse hinsichtlich des Zugangs zu Kursen und Förderungen bzw. der Qualität der Durchführung und der Evaluierung von Inhalten, Methoden und Output verbessert wird. Land und Sozialpartner entwickeln eine gemeinsame Planungsstrategie, die das gesamte öffentliche und private berufsorientierte Weiterbildungsangebot berücksichtigt.

Stand: Im Sinne des MJP 2013-20 und aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik konnte diese Maßnahme nicht zur Gänze umgesetzt werden. Die Entwicklung einer gemeinsamen Planungsstrategie der verschiedenen Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist angesichts der hohen Anzahl an beteiligten Partnern, unterschiedlichen Vorstellungen über Form und Zielsetzung der Zusammenarbeit und aufgrund unterschiedlicher Bedarfe und Bedürfnisse auf Seiten der Kunden ein sehr anspruchsvolles, zeitintensives und nur sehr schwer umsetzbares Unterfangen. Die Intensivierung der Kontakte zwischen Arbeitsvermittlung und beruflicher Weiterbildung ist erfolgt und wird ausgebaut. Eine Vielzahl von Kursen, Lehrgängen und Praktika auch im Bereich der beruflichen Integration werden bereits in enger Absprache mit den verschiedenen Stellen des Arbeitsservice umgesetzt.

Bewertung: teilweise umgesetzt. ●●

8. Misure di adeguamento nel settore della formazione professionale e continua

Oltre alle misure di sostegno personali, il PPPL 2013-20 contiene quattro gruppi di misure che mirano soprattutto al miglioramento dell'intera politica occupazionale e che sono rilevanti per il sistema. In queste rientrano:

- l'adeguamento dei settori della formazione professionale e della formazione continua;
- la promozione di posti di lavoro sostenibili per il futuro;
- misure politico-economiche per creare posti di lavoro e
- misure infrastrutturali nell'ambito della politica del lavoro locale.

In questo ambito il PPPL 2013-20 ha previsto cinque misure.

- Pienamente attuate (3): centro di validazione e certificazione (8.2); pubblicizzazione delle forme dei contratti di apprendistato (8.3); orientamento professionale durante la formazione (8.4);
- Attuate in parte (2): adeguamento del sistema di formazione professionale continua (8.1); istituti tecnici superiori (8.5).

8.1 Adeguamento del sistema di formazione professionale continua

Obiettivo 2013-20: il sistema della formazione professionale continua va adattato in modo da migliorarne l'efficacia per le attuali e future esigenze in termini di accesso a corsi e sussidi, nonché per migliorare la qualità di realizzazione e valutazione dei contenuti, dei metodi e degli output. La Provincia e le parti sociali elaborano di concerto una strategia di pianificazione che tenga conto dell'intera offerta di formazione continua, pubblica e privata, mirata al lavoro.

Stato: ai sensi del PPPL 2013-20 e dal punto di vista della politica del lavoro, non è stato possibile attuare interamente questa misura. Lo sviluppo di una strategia di pianificazione generale dei diversi attori nell'ambito della formazione professionale continua è piuttosto complessa, richiede molto tempo ed è un progetto di difficile attuazione (elevato numero di partner coinvolti, diverse idee sulla forma, sugli obiettivi della collaborazione, diverse necessità ed esigenze dei clienti). L'intensificazione dei contatti tra l'intermediazione al lavoro e la formazione continua è avvenuta e verrà rafforzata. Una considerevole serie di corsi, percorsi di studio e tirocini anche nel settore dell'integrazione professionale vengono già attuati in accordo con diversi uffici del Servizio lavoro.

Valutazione: misura attuata in parte. ●●

Anregung: Weitere Verbesserung der Kooperation und Intensivierung der Absprachen zwischen den Arbeitsservicestellen, den Beratungsdiensten und Diensten zur Förderung beruflicher Weiterbildung und den Anbietern von beruflicher Qualifizierung; Ausarbeitung ständig verfügbarer Programme vor allem für Erwerbslose; konkrete Verbesserungen der digitalen Schnittstellen zwischen den Akteuren.

8.2 Validierungs- oder Zertifizierungszentrum für nicht-formal erworbene berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten

Ziel 2013-20: Entsprechend der durch das Legislativdekret Nr. 13 vom 16. Jänner 2013 zuerkannten Trägerschaft klärt das Land die Voraussetzungen für die Anerkennung und Zertifizierung von in seinem Kompetenzbereich liegenden formal, informal bzw. informell erworbenen Kompetenzen ab und bereitet die Schaffung einer entsprechenden Validierungs- bzw. Zertifizierungsstruktur vor.

Stand: Nach umfangreichen Vorarbeiten hat die Südtiroler Landesverwaltung (in Form der beiden Landesdirektionen für Berufsbildung)

- die „Errichtung des Landesverzeichnisses und Festlegung der Modalitäten für die Validierung und Zertifizierung der Kompetenzen“ beschlossen und umgesetzt (Beschluss der Landesregierung vom 18. Dezember 2018, Nr. 1387);
- die Landesrichtlinien für die Erarbeitung einer beruflichen Qualifikation ausgearbeitet sowie den Dienst umgesetzt. Die Landesregierung hat bereits mehrere berufliche Qualifikationen der deutschen und italienischen Landesdirektionen für Berufsbildung genehmigt (z.B. Fenstermonteur, Skiservicetechniker, Diätkoch u. A.)
- Zurzeit können bereits Kompetenzen im Anschluss an Lehrgänge der beruflichen Weiterbildung validiert und zertifiziert werden. Der Dienst für die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen befindet sich derzeit im Aufbau.

Dieser Dienst wird zukünftig Bescheinigungen (Zertifikate und Validierungsdokumente) ausstellen, die auf staatlicher und europäischer Ebene anerkannt werden. Angesiedelt ist er bei den beiden Landesdirektionen für Berufsbildung.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

8.3 Bekanntmachung der Formen der Lehrverträge und entsprechende Förderungsmaßnahmen

Ziel 2013-20: Die Jugendlichen sind über die neu eingeführten Ausbildungsmöglichkeiten durch die verschiedenen Arten der Lehre eingehend zu informieren. Die Lehre des Typs B ist als zentrales Instrument der Arbeitseingliederung durch zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen zu flankieren, die

Suggerimento: ulteriore miglioramento della collaborazione e intensificazione degli accordi tra gli uffici del Servizio lavoro, i servizi di consulenza e di promozione della formazione professionale continua e i fornitori di qualificazioni professionali; elaborazione di programmi sempre disponibili soprattutto per i disoccupati; concreti miglioramenti delle interfacce digitali tra gli attori.

8.2 Centro di validazione ovvero certificazione delle competenze e delle capacità professionali acquisite in modo informale

Obiettivo 2013-20: nel rispetto di quanto previsto per gli organismi riconosciuti dal Decreto legislativo del 16 gennaio 2013, n. 13, la Provincia chiarisce i presupposti per il riconoscimento e la certificazione delle competenze acquisite in modo formale, informale o non ufficiale, che rientrano nel rispettivo ambito di competenza e predispone la creazione di una apposita struttura di validazione e certificazione.

Stato: dopo complessi lavori preliminari, l'amministrazione provinciale dell'Alto Adige (nella figura delle due direzioni provinciali per la Formazione professionale)

- ha disposto e attuato l'“Istituzione del Repertorio provinciale e definizione delle modalità per la validazione e certificazione delle competenze” (Delibera della Giunta Provinciale del 18 dicembre 2018, n. 1387),
- elaborato le direttive provinciali per l'elaborazione di una qualificazione professionale e attuato il servizio. La Giunta Provinciale ha già approvato diverse qualificazioni professionali delle direzioni provinciali Formazione professionale italiana e tedesca (p.es. installatori di finestre, tecnici servizi sciistici, cuoco in dietetica e altri)
- Attualmente possono essere validate e certificate già competenze relative a percorsi di formazione professionale continua. Il servizio preposto al riconoscimento delle competenze acquisite in modo non formale e informale è attualmente in fase di creazione.

Questo servizio in futuro redigerà certificazioni (certificati e documenti di validazione) riconosciuti a livello statale ed europeo. Si trova nell'ambito delle due direzioni provinciali Formazione professionale.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

8.3 Diffusione delle diverse forme di contratto di apprendistato e delle adeguate misure di promozione

Obiettivo 2013-20: i giovani vanno informati tempestivamente sulle nuove possibilità formative offerte dai diversi tipi di apprendistato. L'apprendistato di tipo B, in quanto strumento centrale di inserimento professionale, va affiancato da ulteriori misure di supporto all'altezza degli standard qualitativi locali, che sono più alti rispetto a quelli nazionali.

gegenüber der staatlichen Regelung dem vor Ort erforderlichen höheren Qualitätsstandard gerecht werden.

Stand: Bereits 2012, unmittelbar nach Inkrafttreten der Landeslehrlingsordnung (LG12/2012), fanden verschiedene Informationsveranstaltungen zu den neuen Lehrvertragsformen und zur berufsspezialisierenden Lehre statt. 2013 wurde zudem eine Tagung zum Thema „Die berufsspezialisierende Lehre und deren praktische Umsetzung“ im TIS organisiert; Ziel war es, vor allem die Südtiroler Arbeitsrechtsberater über den Vertrag der berufsspezialisierenden Lehre und dessen Anwendung umfassend zu informieren.

Mit Beschluss der Landesregierung vom 4. März 2013 Nr. 342, wurden die Mindeststandards für die öffentliche Ausbildung in der berufsspezialisierenden Lehre beschlossen. Darin wurde u.a. festgelegt, dass Auszubildende der berufsspezialisierenden Lehre die von den Berufsschulen angebotenen fachübergreifenden Weiterbildungskurse kostenlos besuchen dürfen.

Das Abkommen der Staat-Regionen-Konferenz vom 20. Februar 2014 „Deliberazione concernente le Linee guida per l'apprendistato professionalizzante“ sah die Neu-Regelung von Umfang, Inhalten und Art der Umsetzung der verpflichtenden, öffentlichen Ausbildung, sowie die Registrierung der Ausbildung, vor. Die Umsetzung dieses Abkommens hätte die Komplexität der berufsspezialisierenden Lehre weiter erhöht. Daher wurde auf Bemühen des Landes Südtirol eine Schutzklausel im Abkommen eingefügt, die es uns ermöglicht, die Ausbildung in der bereits etablierten Form weiterzuführen.

Im Sommer 2015 wurden die Mindest-Standards für die öffentliche Ausbildung in der berufsspezialisierenden Lehre weiter an die Bedürfnisse der Ausbildungsbetriebe angepasst (Beschluss der Landesregierung Nr. 1058/2015). Dabei wurde beispielsweise der vorgesehene Pflichtkurs von 16 auf 8 Stunden reduziert, was die Wahlmöglichkeiten der auszubildenden Betriebe weiter erhöht. Die Änderungen wurden über die Arbeitgeberverbände und Arbeitsrechtsberater an die Südtiroler Unternehmen kommuniziert.

Das Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung informiert kontinuierlich auf seiner Homepage über die berufsspezialisierende Lehre.

Bewertung: Vollständig umgesetzt. ●●●

8.4 Berufsorientierung während der Ausbildung

Ziel 2013-20: In der Ausbildung wird die Berufsorientierung und die Vorbereitung auf den Übergang in die Arbeitswelt verstärkt.

Stand: Die Verankerung der Berufsorientierung in den Ausbildungscurricula ist mit der Oberstufenreform erfolgt. Das Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung arbeitet mit den Schulen aller drei Bildungsressorts im Bereich der Berufswahlvorbereitung stark zusammen. Fachberatung und

Stato: già nel 2012, subito dopo l'entrata in vigore dell'Ordinamento dell'apprendistato provinciale (LP 12/2012), si sono svolti diversi eventi informativi sulle nuove forme di contratto di apprendistato e sull'apprendistato professionalizzante. Nel 2013 il TIS ha inoltre ospitato un convegno in tema di apprendistato professionalizzante e relativa attuazione pratica; l'obiettivo consisteva soprattutto nell'informare i consulenti in materia di diritto del lavoro in Alto Adige sul contratto dell'apprendistato professionalizzante e sulla relativa attuazione.

Con la delibera della Giunta Provinciale del 4 marzo 2013, n. 342, sono stati definiti gli standard minimi per la formazione pubblica nell'apprendistato professionalizzante. È stato inoltre stabilito che gli allievi dell'apprendistato professionalizzante devono poter frequentare gratuitamente i corsi di formazione continua trasversale offerti dalle scuole professionali.

L'accordo della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014 "Deliberazione concernente le Linee guida per l'apprendistato professionalizzante" prevede la nuova regolamentazione dell'entità, dei contenuti e del tipo di attuazione della formazione pubblica obbligatoria, nonché la registrazione della formazione. L'attuazione di questo accordo avrebbe aumentato ulteriormente la complessità dell'apprendistato professionalizzante. Per questo motivo la Provincia di Bolzano ha fatto introdurre nell'accordo una clausola che ci consente di proseguire la formazione nella forma già attestata.

Nell'estate del 2015 gli standard minimi per la formazione pubblica nell'apprendistato professionalizzante sono stati ulteriormente adattati alle esigenze delle aziende di formazione (delibera della Giunta Provinciale n. 1058/2015). Il corso obbligatorio previsto è stato per esempio ridotto da 16 a 8 ore, consentendo così di aumentare ulteriormente le possibilità di scelta delle aziende di formazione. Le modifiche sono state comunicate alle aziende altoatesine dalle associazioni padronali e dai consulenti del lavoro.

L'Ufficio Apprendistato e maestro artigiano informa costantemente sulla sua homepage sull'apprendistato professionalizzante.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

8.4 Orientamento professionale durante il ciclo di istruzione

Obiettivo 2013-20: l'orientamento professionale e la preparazione al passaggio al mondo del lavoro verranno potenziati durante il percorso formativo.

Stato: l'ancoramento dell'orientamento professionale nei curricula formativi è avvenuto con la riforma della scuola superiore. L'Ufficio di formazione e orientamento professionale collabora strettamente con le scuole di tutti e tre le ripartizioni nella preparazione della scelta della professione.

Information werden geboten; die Informationen regelmäßig aktualisiert. Berufsberater und Berufsberaterinnen gehen in Klassen, halten Vorträge, sind in der Lehrer- und Lehrerinnenfortbildung aktiv und arbeiten mit unterschiedlichen Partnern bei Themen der Berufsorientierung zusammen bzw. geben Expertenwissen weiter. Schüler und Schülerinnen kamen bis 2018 in die sog. „Infotheken“ (Dokumentationsstellen mit Unterlagen), die im Laufe des Jahres 2019 abgeschafft wurden. Die bestehenden Infotheken sind von einer stark ausgebauten Homepage ersetzt worden. Die Vorbereitung auf den Übergang hin zu aufbauenden Ausbildungen oder in die Arbeitswelt ist Teil der Berufsorientierung. Zur Unterstützung dieser Prozesse ist im September 2013 der „Orientierungskoffer für die Oberstufe“ erschienen; derzeit wird die Variante für die Mittelschule digitalisiert (2019/20). Spezifische Initiativen werden in Kooperation zwischen Schule, Sozialpartnern, Landesverwaltung und anderen Trägern verwirklicht (z.B. Südtiroler Bildungsmesse „Futurum“). Weitere Maßnahmen, wie z.B. die aktive Mitarbeit beim 2018 abgeschlossenen Lehrlingspakt und die Mint-Initiative, haben die berufsorientierenden Aktionen ergänzt. Verstärkt wird auf eine gendergerechte Berufsorientierung Wert gelegt; ein Instrument hierfür ist die Kampagne „Umdenken öffnet Horizonte“.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

8.5 Errichtung von Fachhochschulen

Ziel 2013-20: Gestützt auf die Weichenstellungen, die auf gesamtstaatlicher Ebene für Ausbildungsangebote im Bereich der höheren Berufsbildung vorgenommen worden sind, werden in Südtirol entsprechende Angebote eingerichtet, wobei der Schwerpunkt in Fachbereichen mit hohen strategischen Entwicklungspotentialen für die heimischen Unternehmen gelegt wird.

Stand: Die Landesregierung hat im Oktober 2015 folgendes Procedere gutgeheißen: Die „Zukunftswerkstatt“ des WIFO der Handelskammer hat für verschiedene Bereiche der Südtiroler Wirtschaft für die nächsten 10 bis 12 Jahre die Forderung nach gut ausgebildeten Führungskräften und Technikern erhoben, damit das Land mit den produktivsten Regionen Europas in diesen Bereichen Schritt halten kann. Dazu zählt unter anderem der Bereich Metallverarbeitung und Maschinenbau.

In diesem Sektor bilden in Südtirol eine Reihe von Berufsschulen und Oberschulen Fachkräfte aus: vor allem die Metallfachschulen und die Technischen Fachoberschulen Fachrichtung Maschinenbau. In diesem Bereich sollten weitere Schritte gesetzt werden, um die Errichtung eines Fachhochschulangebots im technischen Bereich (Metallverarbeitung/Maschinenbau) zu ermöglichen. Das Konzept orientierte sich an dem der „höheren beruflichen Bildung“.

Die Konzeptarbeit und die Machbarkeitsstudie für die Errichtung einer Fachhochschule im Bereich Metallverarbeitung wurden abgeschlossen. Parallel dazu gab es einen intensiven Austausch mit ausgewählten metallverarbeitenden Betrieben im Lande, speziell mit jenen im Eisacktal. Eine eigene

Vengono offerte consulenza specialistica e informazioni; le informazioni vengono aggiornate regolarmente. I consulenti vanno nelle classi, fanno interventi, sono attivi nell'aggiornamento professionale dei docenti e collaborano con diversi partner in tema di orientamento professionale e trasmettono conoscenze specialistiche. Fino al 2018 gli studenti andavano nelle cosiddette "infoteche" (centri di documentazione), che sono state smantellate nel 2019. Le infoteche sono state sostituite da una homepage potenziata. La preparazione al passaggio alla formazione o al mondo del lavoro fa parte dell'orientamento professionale. A supporto di questi processi, nel settembre 2013 è comparso il "Pacchetto di proposte per l'orientamento per la scuola superiore"; attualmente è in fase di digitalizzazione la variante per la scuola media (2019/20). Specifiche iniziative vengono realizzate in collaborazione tra scuole, parti sociali, amministrazione provinciale e altri enti (p.es. la Fiera della Formazione Alto Adige "Futurum"). Altre misure, come la collaborazione attiva nel patto dell'apprendistato concluso nel 2018 e l'iniziativa MINT, hanno completato le misure professionalizzanti. Viene posta sempre maggiore attenzione sull'orientamento professionale sensibile al gender (per rompere con le tradizionali scelte di genere); uno strumento è la campagna di sensibilizzazione "Umdenken öffnet Horizonte".

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

8.5 Istituzione di "Istituti tecnici superiori"

Obiettivo 2013-20: sulla base di quanto previsto a livello nazionale per quanto riguarda le offerte nell'ambito della formazione professionale di alto livello, in Alto Adige verranno predisposte offerte incentrate in settori con elevato potenziale di sviluppo strategico per le aziende locali.

Stato: la Giunta Provinciale nell'ottobre del 2015 ha approvato la seguente procedura: il "Laboratorio del futuro" dell'IRE della Camera di commercio ha raccolto per diversi settori dell'economia altoatesina per i prossimi 10-12 anni la richiesta di maestranze e tecnici ben formati, affinché la Provincia possa tenere il passo con le regioni più produttive d'Europa in questi settori. In questi rientra anche il settore metallurgico e meccanico.

In questo settore in Alto Adige diverse scuole professionali e scuole superiori formano personale specializzato: soprattutto le scuole professionali per il settore metalmeccanico e gli istituti tecnici superiori a indirizzo meccanico. In questo settore vanno intraprese delle misure per consentire l'istituzione di un'offerta di istituti tecnici superiori nel settore tecnico (metallurgico/meccanico). Il concetto si basa sulla "formazione professionale superiore".

Il lavoro progettuale e lo studio di fattibilità per la creazione di un istituto tecnico superiore a indirizzo metallurgico sono già stati conclusi. Parallelamente si è avuto un intenso scambio con aziende metallurgiche specializzate in Provincia, soprattutto con quelle della Valle Isarco. Da un convegno

Tagung der Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung an der Eurac Bozen, an der alle relevanten Stakeholder in diesem Zusammenhang (Wirtschaft, unibz, Schulwelt, Forschungseinrichtungen und andere) teilgenommen haben, gab Aufschluss über die Intention und die Zielsetzung der geplanten Fachhochschule. Die Bildungsmaßnahme, die der Höheren Berufsbildung zuzuordnen ist, kam trotz gründlicher Recherche aufgrund zu geringer Nachfrage letztlich nicht zustande.

Bewertung: teilweise umgesetzt. ●●

interno della Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca all'Eurac di Bolzano, alla quale hanno partecipato tutti gli stakeholder importanti in questo settore (economia, unibz, mondo scolastico, istituzioni di ricerca e altri) è emersa l'intenzione e l'obiettivo di creare l'istituto tecnico superiore di cui sopra. La misura, assegnata al comparto della formazione professionale superiore, tuttavia non è stata posta in essere, nonostante le ricerche condotte, a causa della scarsa domanda.

Valutazione: in parte attuata. ●●

9. Förderungen für zukunftsfähige Berufe

In diesem Bereich hat der MJP 2013-20 drei Maßnahmen vorgesehen.

- Vollständig umgesetzt (2): Bedarfsdeckung personenbezogene Dienstleistungen und -pflege (9.2); Förderung der Mint-Berufe (9.3);
- Teilweise umgesetzt (1): Freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr (9.1)

9.1 Das Freiwillige Soziale und das Freiwillige Ökologische Jahr – Schnupperkurs für soziale und „grüne“ Berufe

Ziel 2013-20: Es werden gezielte Initiativen verwirklicht, um junge Menschen und solche mit dem Wunsch einer beruflichen Neuorientierung über die beruflichen Inhalte und die Beschäftigungschancen in Bereichen mit nachweislichem Bedarf an Arbeitskräften aufgrund der Arbeitsmarktlage bzw. aufgrund der Innovationspotentiale zu informieren. Die Erkundung der Beschäftigungsfelder in zukunftsträchtigen Berufswelten wird im Rahmen von Projekten unterstützt.

Stand: Grundlage für das Freiwillige Soziale Jahr ist das LG 19/2012 „Bestimmungen zur Förderung der freiwilligen Dienste in Südtirol und Änderung von Landesgesetzen in den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit und Personal“. Es sieht eine Reihe von Möglichkeiten vor:

- den Freiwilligen Landeszivildienst für Jugendliche zwischen 18 und 28 Jahren, den jährlich etwa 150 Jugendliche bei 50 Trägern absolvieren;
- den freiwilligen Sozialdienst für Erwachsene, die nicht jünger als 29 Jahre sind. Diese Variante wählen jährlich 100 Menschen bei 50 Trägern;
- den freiwilligen Ferieneinsatz für Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren, die eine Schule jeglicher Art in Südtirol absolvieren. Der Ferialeinsatz kann auch als Schulpraktikum anerkannt werden. Im Durchschnitt absolvieren 120 Jugendliche bei 30 Trägern einen solchen Einsatz.
- Hinzu kommt der staatliche freiwillige Zivildienst.

Bewertung: Anders als im Beschäftigungsplan vorgesehen, handelt es sich bei diesen Modalitäten nicht um befristete Arbeitsverhältnisse. Spesenrückvergütungen sowie eine Haftpflicht- und Unfallversicherung sind vorgesehen; allerdings werden keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet. Da die getroffenen Maßnahmen im Wesentlichen den Intentionen des Beschäftigungsplanes 2013-20 entsprechen, wird die Maßnahme als teilweise durchgeführt bewertet. ●●

9. Promozione delle professioni future

In questo ambito il PPPL 2013-20 ha previsto tre misure.

- Pienamente attuate (2): copertura delle esigenze di servizi di assistenza e cura alle persone (9.2); promozione delle professioni MINT (9.3);
- Attuate in parte (1): anno di volontariato nel settore sociale ed ecologico (9.1)

9.1 Anno di volontariato nel settore sociale ed ecologico: un percorso per testare le professioni sociali o i “green job”

Obiettivo 2013-20: vengono realizzate iniziative mirate per informare i giovani e coloro che desiderano un nuovo orientamento professionale sui contenuti professionali e le possibilità occupazionali in quei settori in cui c'è evidente bisogno di forza lavoro, tenuto conto della situazione del mercato del lavoro e dei potenziali di innovazione. La ricerca di sbocchi occupazionali in settori professionali orientati al futuro è sostenuta tramite specifici progetti.

Stato: il fondamento per l'anno di volontariato nel settore sociale è la LP 19/2012 “Disposizioni per la valorizzazione dei servizi volontari in provincia di Bolzano e modifiche di leggi provinciali in materia di attività di cooperazione allo sviluppo e personale”. La legge prevede diverse possibilità:

- il servizio civile provinciale volontario per i giovani di età compresa tra i 18 e i 28 anni, svolto ogni anno da circa 150 giovani presso 50 enti;
- il servizio sociale volontario per adulti di età non inferiore a 29 anni. Questa variante è scelta ogni anno da 100 persone presso 50 enti;
- il servizio volontario estivo per giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni, che frequentano una scuola di qualsiasi tipo in Alto Adige. Il servizio estivo può essere riconosciuto anche come tirocinio scolastico. Mediamente 120 giovani svolgono un servizio di questo tipo presso 30 enti.
- A questi si aggiungono il servizio civile statale volontario.

Valutazione: diversamente da quanto previsto nel piano, queste modalità non sono rapporti di lavoro a tempo determinato. Sono previsti rimborsi spese e un'assicurazione di responsabilità civile e infortuni; tuttavia non vengono versati contributi sociali. Poiché le misure interessate sostanzialmente coincidono con le intenzioni del piano occupazionale 2013-20, la misura si intende lo stesso come implementata in parte. ●●

9.2 Bedarfsabdeckung für personenbezogene Dienstleistungen im Bereich der sozialen und der Gesundheitsberufe

Ziel 2013-20: Bis 2060 wird es in den 27 EU-Mitgliedstaaten 66,9 Mio. mehr Personen über 65 Jahre geben, wobei die Hochbetagten (über 80 Jahre) die am stärksten wachsende Gruppe darstellen (Quelle: Gesundheitsberufekonferenz 2013). Mit dieser Entwicklung wird auch der Bedarf an personenbezogenen Dienstleistungen im Bereich der sozialen und der Gesundheitsberufe anwachsen. Es sind Strategien zu entwickeln, wie dieser Bedarf abgedeckt werden kann.

Stand: Zur Steigerung der Attraktivität dieser Berufe, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, sind eine Reihe von Maßnahmen gesetzt worden:

- Ausbau der berufsfachschulischen und berufsbegleitenden Ausbildungen,
- Erhöhung der Ausbildungsplätze für Krankenpflege und Hebammentätigkeit an der Fachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ sowie der Erweiterung des Angebotes an Ausbildungslehrgängen,
- auf Studienergebnissen über die Belastung der Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben in den Seniorenheimen beruhende Maßnahmen in den Bereichen Verbesserung der Arbeitsorganisation, Abbau von Belastungen und weitere Unterstützungsmaßnahmen,
- diverse Maßnahmen zur Anwerbung und Unterstützung von Arbeitskräften in diesem Bereich,
- Informations- und Sensibilisierungskampagnen (u.a. über Age management und über Männer in sozialen Berufen).

Bewertung: Wenngleich keine umfassende Regie für die Maßnahmen vorhanden war, so wurden sie vollständig umgesetzt. ●●●

Anregung: Südtirol verfügt über ein gut strukturiertes Netzwerk im Bereich der Pflege, eine überschaubare Anzahl von repräsentativen Akteuren. Zudem sind die Beziehungen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften recht friktionsfrei. Maßnahmen wie die Tiroler Pflegestiftung zur Umschulung von Arbeitslosen können angedacht werden; ebenso gemeinsame Vorhaben zur Minimierung der arbeitsweltbezogenen Belastungen in diesem Bereich. Mit diesen Instrumenten kann die Attraktivität des Sektors und die Verbleibdauer von Arbeitskräften gesteigert werden.

9.3 MINT-Berufe (mathematische, ingenieurwissenschaftliche, naturwissenschaftliche und technische Berufe)

Ziel 2013-20: Technologische Innovationen hängen stark von der Konsistenz der kritischen Masse in den MINT-Berufen ab. Es sind Initiativen notwendig, um in Südtirol mehr junge Menschen für Ausbildungen in den MINT-Berufen zu

9.2 Soddisfare la domanda di servizi alla persona nel settore occupazionale socio-sanitario

Obiettivo 2013-20: entro il 2060 nei 27 Stati membri dell'UE ci saranno 66,9 milioni di persone over 65, mentre le persone di età molto avanzata (oltre 80 anni) saranno il gruppo maggiormente rappresentato (fonte: Conferenza delle professioni sanitarie 2013). Alla luce di questo sviluppo demografico crescerà anche la necessità di servizi alla persona nell'ambito delle professioni sociali e sanitarie. Vanno sviluppate strategie che tengano conto di questa necessità.

Stato: Per aumentare l'attrattività del settore socio-sanitario - un ambito per lo più femminile - è stata attuata una serie di misure:

- potenziamento delle formazioni professionali specialistiche e parallele al lavoro,
- aumento dei posti di formazione di infermieristica e ostetricia presso la Scuola Provinciale Superiore di Sanità "Claudiana" e ampliamento dell'offerta di percorsi formativi,
- misure basate sui risultati di studi condotti sul carico dei collaboratori con compiti assistenziali nelle case di riposo nei settori riguardanti il miglioramento dell'organizzazione lavorativa, la riduzione dei carichi e altre misure di supporto,
- diverse misure per l'ingaggio e il supporto di forze lavoro in questo settore,
- campagne di informazione e sensibilizzazione (tra cui sulla "age management" e sugli uomini nelle professioni sociali).

Valutazione: sebbene non vi fosse una regia completa per l'attuazione delle misure, queste sono state attuate completamente. ●●●

Suggerimento: l'Alto Adige dispone di una rete ben strutturata nel settore assistenziale e un numero ridotto di attori. Inoltre, i rapporti tra associazioni padronali e sindacati sono positivi. È possibile pensare a misure come la "Fondazione assistenziale" nel Tirolo per il riorientamento professionale dei disoccupati; ma anche iniziative congiunte per ridurre i carichi lavorativi in questo settore. Con questi strumenti è possibile incrementare l'attrattività del settore e la fidelizzazione dei dipendenti.

9.3 Professioni MINT (professioni matematiche, ingegneristiche, scientifiche e tecniche)

Obiettivo 2013-20: le innovazioni tecnologiche dipendono fortemente dalla stabilità dell'insieme delle professioni MINT. Sono necessarie iniziative che consentano ad un numero maggiore di giovani in Alto Adige di abbracciare

gewinnen, die dann u. a. in den lokalen Betrieben Innovationen vorantreiben.

Stand: Es wird jährlich in einer Initiative, die gemeinsam mit unterschiedlichen Partnern durchgeführt wird, für den MINT-Bereich sensibilisiert. Die Veranstaltung, bei der Fachleute referieren und die Jugendlichen in anschließenden Workshops Antworten auf ihre Fragen bekommen, erfährt großen Zuspruch. Zur Mint-Initiative haben sich 8 Projektpartner zusammengeschlossen, nämlich die Abteilung Bildungsförderung, das deutsche und das italienische Bildungsressort, das ladinische Bildungs- und Kulturressort, Eurac Research, die unibz, das Naturmuseum Südtirol sowie das WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

professioni MINT, e che siano poi in grado di trasmettere le innovazioni alle aziende locali.

Stato: ogni anno si svolge un'iniziativa, svolta di concerto con diversi partner, per la sensibilizzazione per il settore MINT. L'evento, nel corso del quale intervengono specialisti e giovani possono ottenere risposte alle loro domande nel corso di workshop conclusivi, ha sempre un grande riscontro. All'iniziativa MINT aderiscono 8 partner di progetto, ovvero la Ripartizione Diritto allo studio, il Dipartimento istruzione e formazione italiano e tedesco, il Dipartimento Formazione e Cultura ladina, Eurac Research, unibz, il Museo di Scienze Naturali dell'Alto Adige e l'IRE – l'Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

10. Gezielte Wirtschaftsförderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen

In diesem wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Bereich hat der MJP 2013-20 vier Maßnahmen vorgesehen, die sämtlich umgesetzt werden konnten.

- Ankurbelung des Bausektors,
- Start-up-Kredite für jugendliche Firmengründer,
- Beibehaltung und Verstärkung von Maßnahmen im Bereich der Wirtschaftsförderung,
- IRAP-Reduzierung von Unternehmen.

10.1 Ankurbelung des Bausektors

Ziel 2013-20: Für den Bausektor als wesentlicher Triebfeder der lokalen Wirtschaftstätigkeit werden bedarfsorientierte Konjunkturprogramme und berufliche Förderungsmaßnahmen umgesetzt, die dessen Wettbewerbsfähigkeit langfristig unterstützen. **Prioritäre Maßnahme.**

Stand: Das Land Südtirol hat eine Reihe von Maßnahmen gesetzt.

- Einführung eines „Bausparmodells“ (Beschluss 1210/2018);
- Vorschüsse auf staatliche Steuerabzüge bei Sanierungsmaßnahmen,
- Diverse Formen der Wohnbauförderung.

Diese und andere Maßnahmen (u.a. der Bau des Brennerbasistunnels) haben dazu geführt, dass die Anzahl der Beschäftigten im Baugewerbe wiederum im Jahresdurchschnitt bei über 17.000 (2018) liegt.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

10.2 Start-up-Kredite für jugendliche Firmenneugründer

Ziel 2013-20: Jugendliche, die sich selbständig machen wollen, benötigen in der Startphase eine Unterstützung zur Aufbringung des notwendigen Kapitals, da sie den Banken keine ausreichenden Sicherheiten zur Bedienung der Bankkredite bieten können. **Prioritäre Maßnahme.**

Stand: Die Wirtschaftsabteilung vergibt allgemein an Firmenneugründer in Form von neuen Existenzgründern zinsbegünstigte Starthilfedarlehen im Ausmaß von bis zu € 80.000 - seit 2019 auf € 50.000 verringert - mit einer Laufzeit von bis zu zehn Jahren. Die Firmenneugründer sind aber an keine Altersgrenze gebunden, sie können also auch an Personen mit über 35 Jahren gewährt werden (nach dem Grundsatz, dass jedes neue Unternehmen Arbeitsplätze schafft).

Die Garantiegenossenschaft „GARFIDI“ gewährt Bürgschaften an Betriebsneugründer für die genannten Gründerdarlehen im Ausmaß von max. 50% des Darlehensbetrages; dieser Anteil kann mit der Rückversicherung durch den „nationalen Garantiefonds“ bis zu 80% betragen. Betriebsneugründer erhalten dort auch eine weitgehende Beratung zu Start-up-

10. Sviluppo economico finalizzato alla creazione di posti di lavoro

In questo settore di politica economica e occupazionale il PPPL 2013-20 ha previsto quattro misure, che è stato possibile attuare interamente.

- Rilancio del settore edile,
- concessioni start up a giovani creatori d'impresa,
- mantenimento e rafforzamento di misure mirate allo sviluppo economico;
- agevolazione IRAP per imprese che assumono.

10.1 Rilancio del settore edile

Obiettivo 2013-20: nel settore edile, in quanto traino fondamentale dell'economia locale, vengono implementati programmi congiunturali improntati sulle esigenze e misure di incentivazione professionale, che supportano la relativa competitività nel lungo periodo. **Misura prioritaria.**

Stato: la Provincia autonoma di Bolzano ha attuato diverse misure.

- Introduzione di un “modello risparmio casa” (delibera 1210/2018);
- anticipi su detrazioni fiscali statali in caso di misure di ristrutturazione,
- diverse forme di promozione dell'edilizia residenziale.

Queste e altre misure (tra cui la costruzione della Galleria di base del Brennero) hanno riportato il numero di occupati nell'edilizia alla media annuale di oltre 17'000 unità (2018).

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

10.2 Concessione credito per start-up a giovani creatori d'impresa

Obiettivo 2013-20: i giovani che vogliono intraprendere un'attività professionale autonoma, non essendo in grado di offrire alle banche sicurezze sufficienti per il servizio dei crediti bancari, necessitano nella fase iniziale di un sostegno per l'apporto del capitale necessario. **Misura prioritaria.**

Stato: la Ripartizione Economia concede ai creatori d'impresa sotto forma di nuovi imprenditori prestiti a tassi agevolati come aiuto alla creazione di una nuova impresa nella misura massima di 80'000 euro - dal 2019 diminuiti a 50'000 euro - con una scadenza massima di dieci anni. I creatori d'impresa non sono soggetti a limiti d'età, ovvero i prestiti possono essere concessi anche a persone con più di 35 anni (secondo il principio per cui ogni nuova azienda crea posti di lavoro).

La cooperativa di garanzia “GARFIDI” concede garanzia ai creatori d'impresa per il prestito ai creatori summenzionato per la misura massima del 50% dell'importo del prestito; questo può ammontare fino al 80% con il fondo centrale. I creatori d'impresa ricevono anche una consulenza approfondita

Angelegenheiten, vor allem zu finanziellen und banktechnischen Fragen. Es gibt einen Bürgschaftsfonds bei genannter Garantiegenossenschaft, der auch jährlich mit Landesgeldern im Verhältnis zu den gewährten Bürgschaften und zu den durchgeführten Beratungen aufgestockt wird.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

10.3 Beibehaltung und Verstärkung von gezielten Maßnahmen im Rahmen der Wirtschaftsförderung

Ziel 2013-20: Die im Rahmen der Wirtschaftsförderung bestehenden Unterstützungen für Unternehmensgründungen tragen zum Ausbau der Anzahl der Erwerbstätigen bei und sind beizubehalten bzw. auszubauen und qualitativ mit dem Ziel zu verbessern, die Versorgung des Territoriums mit Produkten und Dienstleistungen sicherzustellen, deren Exportfähigkeit zu verbessern, und deren Bestand und Wettbewerbsfähigkeit sowie deren Eignung zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern. **Prioritäre Maßnahme.**

Stand: Der Service für Unternehmensgründung der Handelskammer wird von der Wirtschaftsabteilung im Rahmen eines jährlichen Beratungsprojektes jährlich finanziell unterstützt; auch die Landesabteilung für Innovation beteiligt sich finanziell am Projekt. Es handelt sich dabei um einen gemeinsamen Fonds von rund 290.000 Euro, aufgeteilt zwischen Handelskammer und den beiden genannten Landesabteilungen. Aus diesem Fonds werden gezielte Beratungen (kostenlose Erstberatungen) für angehende Betriebsneugründer zu den Themen Steuern, Finanzierung und Recht finanziert. Zudem wird die Beratung zur Erstellung von Businessplänen mit bis zu 70% finanziert. Die Handelskammer führt in periodischen Abständen Informationsveranstaltungen zum Thema „Wie mache ich mich selbständig?“ sowie den alle zwei Jahre stattfindenden Gründertag durch, an dem alle Interessierten sämtliche Informationen rund um die Unternehmensgründung erhalten. Vor allem auch bedingt durch die Wirtschafts- und Konjunkturkrise der vergangenen Jahre wurde bei den Beratungen verstärkt strategisch wichtige und zukunftsfähige Tätigkeitsfelder analysiert und in Betracht gezogen.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

10.4 IRAP-Reduzierung für Unternehmen, die Beschäftigung schaffen

Ziel 2013-20: Neue Beschäftigung schaffen durch die Reduzierung der Steuerlast auf Arbeit. **Prioritäre Maßnahme.**

Stand: Mit Landesgesetz vom 17. September 2013, Nr. 12 wurde folgende beschäftigungsfördernde Maßnahme im Bereich der IRAP eingeführt (Art. 7, Absatz 1, LG 12/2013): „... bis zu der am 31. Dezember 2016 laufenden Steuerperiode wird den IRAP-Steuersubjekten [...] der Abzug vom in der Provinz Bozen erwirtschafteten Nettoproduktionswert, der in derselben Steuerperiode verursachten und getätigten Lohnkosten für das in derselben Steuerperiode, nach

su questioni inerenti alle start-up, soprattutto su problematiche finanziarie e bancarie. La “GARFIDI” ha anche un fondo di garanzia, che viene incrementato annualmente con i fondi provinciali in misura delle garanzie concesse e delle consulenze erogate.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

10.3 Mantenimento e rafforzamento di misure mirate allo sviluppo economico

Obiettivo 2013-20: Le attuali incentivazioni di promozione economica per lo start-up di nuove aziende contribuiscono alla crescita del numero di occupati e vanno mantenute, potenziate e migliorate qualitativamente con l'intento di assicurare la fornitura sul territorio di prodotti e servizi, di migliorare l'esportabilità e di favorire la quantità e competitività nonché la capacità di creare posti di lavoro. **Misura prioritaria.**

Stato: il servizio Creazione d'impresa della Camera di commercio viene supportato ogni anno finanziariamente dalla Ripartizione Economia nell'ambito di un progetto di consulenza annuale; anche la Ripartizione provinciale Innovazione e ricerca partecipa finanziariamente al progetto. Si tratta di un fondo comune di circa 290.000 euro, suddiviso tra Camera di commercio e le due ripartizioni provinciali summenzionate. Con questo fondo vengono finanziate consulenze mirate (prime consulenze gratuite) per aspiranti creatori d'impresa in materia di fisco, finanziamento e diritto. La consulenza per la stesura di business plan viene inoltre finanziata fino al 70%. La Camera di commercio organizza a intervalli regolari eventi informativi in tema di “Come mettersi in proprio” e la Giornata Start up che si tiene a cadenza biennale, nel corso della quale tutte le persone interessate ricevono informazioni su come creare un'impresa. Soprattutto anche a causa della crisi economica e congiunturale degli anni passati, nel corso delle consulenze si è parlato in modo particolare dei settori di attività strategicamente importanti e rilevanti in futuro.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

10.4 Agevolazione IRAP per le imprese che assumono

Obiettivo 2013-20: incentivare la nuova occupazione riducendo gli oneri fiscali del lavoro. **Misura prioritaria.**

Stato: con la Legge provinciale del 17 settembre 2013, n. 12 è stata introdotta la seguente misura a supporto dell'assunzione in ambito IRAP (art. 7, comma 1, LP 12/2013): “... fino al periodo d'imposta in corso alla data del 31 dicembre 2016, ai soggetti passivi IRAP [...] è riconosciuta la deduzione dal valore della produzione netta IRAP, realizzata nel territorio della provincia di Bolzano, dei costi del lavoro, relativi al medesimo periodo d'imposta, per il personale non

Inkrafttreten der gegenständlichen Bestimmung, unbefristet neu angestellte Personal, welches seit mindestens sechs Monaten, auch vor Inkrafttreten der Bestimmung, ohne Beschäftigung war, zuerkannt.“

Mit dem staatlichen Stabilitätsgesetz für das Jahr 2015 ist die Abzugsfähigkeit aller Lohnkosten für unbefristet Beschäftigte von der Steuerbemessungsgrundlage eingeführt worden (Absätze 20-25, G 190/2014). Derzeit wird diskutiert, ob bestehende oder zukünftige IRAP-Erleichterungen an die überdurchschnittlichen Entlohnungen der Beschäftigten gekoppelt werden sollen und auf welche Art und Weise dies überprüft werden könnte.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

occupato da almeno sei mesi, anche precedenti all'entrata in vigore della presente deduzione, assunto a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore della presente norma.”

Con la legge di stabilità del 2015 è stata introdotta la deducibilità dall'imponibile di tutti i costi salariali per gli occupati a tempo indeterminato (comma 20-25, L 190/2014). Attualmente si discute se le agevolazioni IRAP attuali o future debbano essere abbinate alle retribuzioni sopra la media degli occupati e in quale modo sia possibile effettuare il controllo.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

11. Ausbau und der Verbesserung der Landesdienste im Bereich Arbeit

In diesem Bereich hat der MJP 2013-20 insgesamt elf Maßnahmen vorgesehen.

- Vollständig umgesetzt (4): Ausbau Arbeitgeberservice (11.3), Ausbau der Berufsberatung (11.6); Vernetzung arbeitspolitisch relevanter Einrichtungen (11.9), soziale Abfederungsmaßnahmen (11.11);
- Teilweise umgesetzt (3): Ausbau der Online-Dienstleistungen (11.2), Berufsberatung Arbeitslose in Arbeitsvermittlung (11.5), Stärkung des Inspektionsapparates (11.10);
- Nicht umgesetzt (4): Rationalisierung / Neuordnung der Arbeitsvermittlungsdienste (11.1); Intensivierung der Beratungsgespräche (11.4); Ausbau der Qualifikation und Einstufung Arbeitsvermittler (11.7); Errichtung eines Berufsinformationszentrums (11.8).

11.1 Rationalisierung / Neuordnung der Arbeitsvermittlungsdienste

Ziel 2013-20: Damit die anstehenden Herausforderungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik bewältigt werden können, wird die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsvermittlungszentren (AVZ) neu geordnet und aufwands- und kostenmäßig rationalisiert.

Stand: Durch die Verabschiedung des gvD 150/2015 wurde der Verwaltungsaufwand im Bereich der Arbeitsvermittlung nochmals gesteigert. Eine ganzheitliche informationstechnische Lösung wurde verschiedentlich und mit Nachdruck angestrebt, ist allerdings noch ausständig.

Vielfach wurden nur provisorische Lösungen umgesetzt, ohne dass Effizienzsteigerungen damit erreicht werden konnten. Derzeit (Herbst 2019) sind Gespräche mit den Partnern und den politisch zuständigen Stellen im Gang.

Bewertung: Diese Maßnahme wird als nicht umgesetzt klassifiziert. •

11.2 Ausbau der online - Dienstleistungen

Ziel 2013-20: Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben (Legislativdekret 82/2005) wird in der Arbeitsmarktverwaltung die Nutzung von Informationstechnologien und insbesondere Internet für Verwaltungsabläufe und Dienstleistungen ausgebaut.

Stand:

- Neue Landesarbeitsbörse („eJobBörse“): Hier wurden im Jahr 2014 die vorbereitenden Tätigkeiten zur Neuentwicklung durchgeführt. 2015 erfolgten die Umsetzung der Analyse und die notwendige Ausschreibung zur Durchführung der Arbeiten. Im Januar 2017 ist die eJobbörse online gegangen und erfreut sich

11. Potenziamento e miglioramento dei servizi provinciali nel settore lavoro

In questo ambito il PPPL 2013-20 ha previsto complessivamente undici misure.

- Pienamente attuate (4): potenziamento dei servizi ai datori di lavoro (11.3), potenziamento della consulenza professionale (11.6); interconnessione di istituzioni rilevanti dal punto di vista della politica del lavoro (11.9), misure di ammortizzazione sociale (11.11);
- Attuate in parte (3): potenziamento dei servizi online (11.2), consulenza professionale disoccupati in mediazione (11.5), potenziamento dell'apparato di ispezione (11.10);
- Non attuate (4): razionalizzazione / riordino dei servizi di mediazione di lavoro (11.1); intensificazione dei colloqui di consulenza (11.4); potenziamento della qualificazione e classificazione dei mediatori di lavoro (11.7); creazione di un centro di informazione professionale (11.8).

11.1 Riordino ovvero razionalizzazione dei servizi di mediazione lavoro

Obiettivo 2013-20: per affrontare al meglio le sfide future poste dalla politica del mercato del lavoro, va riordinata e razionalizzata sul piano del dispendio e dei costi l'attività dei centri mediazione lavoro (CML).

Stato: con l'approvazione del d.lgs. n. 150/2015 è aumentato nuovamente il carico amministrativo in capo alla mediazione di lavoro. Si è cercata in diversi modi e con determinazione una soluzione di carattere tecnico-informatico globale, tuttavia la situazione è ancora in bilico.

In molti casi sono state realizzate solo soluzioni provvisorie, senza aver ottenuto l'aumento dell'efficienza. Attualmente (autunno 2019) sono in corso colloqui con i partner e gli uffici politici di competenza.

Valutazione: questa misura è classificata come non attuata. •

11.2 Ampliamento dei servizi online

Obiettivo 2013-20: ai sensi delle disposizioni di legge (Decreto legislativo 82/2005) nella gestione del mercato del lavoro viene potenziato l'utilizzo di tecnologie dell'informazione e soprattutto di Internet per l'espletamento dei servizi e delle procedure amministrative.

Stato:

- Nuova borsa lavoro provinciale (“eJobLavoro”): qui nel 2014 sono stati eseguiti dei lavori preparatori al nuovo sviluppo. Nel 2015 è stata effettuata l'analisi e sono stati pubblicati i bandi necessari per lo svolgimento dei lavori. Nel gennaio del 2017 è andato online

steigender Beliebtheit.

- Online-Arbeitsloseneintragung („eJobOLE“): Das angepeilte Ziel, 50% der Arbeitsloseneintragung online durchzuführen, ist bisher mit ca. 7% (Wert 2015 und 2016) weit verfehlt worden. Eine weitere Förderung der Dienste der Patronate durch Gelder der Region war geplant unter der Voraussetzung, dass der Dienst eJobOLE von diesen konkret verwendet wird. Dieses Vorhaben ist an unterschiedlichen Auffassungen zur Höhe des Entgeltes gescheitert, das als unzureichend empfunden wurde. „eJobOLE“ musste 2017 aufgrund äußerer Umstände (da nicht mehr gesetzeskonform) eingestellt werden.
- „ProPraktika“: Es handelt sich dabei um ein elektronisches Ansuchens- und Genehmigungsverfahren für die von der Abteilung Arbeit genehmigten Praktika. Die geplante Inbetriebnahme für Sommer 2016 musste um ein Jahr aufgeschoben werden, weswegen ProPraktika im April 2017 zur Verfügung stand. Die Ergebnisse sind sehr zufriedenstellend: Im Jahr 2018 erfolgten 61% der Genehmigungen (4.600 Fälle) innerhalb von wenigen Minuten, 88% der händisch zu bearbeitenden Anträge (2.600 von 3.000 Fällen) noch am Tag des Antrages.

Bewertung: Zwei von drei Maßnahme wurden umgesetzt, somit wird dieses Maßnahmenbündel als teilweise umgesetzt klassifiziert. ●●

11.3 Ausbau des Arbeitgeber-Service

Ziel 2013-20: Der Anteil der von den Unternehmen an die AVZ gemeldeten offenen Stellen (derzeit [2011] ungefähr 15% der Gesamtheit) wird um mindestens 10%P erhöht, um die Vermittlungstätigkeit der AVZ für Arbeitslose auszubauen.

Stand: Das Ziel, den Anteil an offenen Stellen um mindestens 10%-Prozentpunkte zu erhöhen, konnte erreicht werden. Nach Rückgängen in den Jahren 2012 und 2013 steigerte sich der Anteil kontinuierlich und erreichte 2017 fast die 20%-Marke; der Jahresdurchschnitt für 2018 liegt bei 21,4%. Der Anteil liegt in den ersten sieben Monaten des Jahres 2019 bei durchschnittlich 26,5%; sofern diese Entwicklung sich konsolidiert, könnte die für 2020 anvisierte Zielsetzung noch erreicht werden.

Bewertung: Das numerische Ziel wurde erstmals erreicht, wenngleich nicht im Jahresmittel. Zudem gibt es Vorarbeiten, einen umfassenden Arbeitgeberservice aufzubauen. Aus diesem Grund wird die Maßnahme als vollständig umgesetzt klassifiziert. ●●●

eJobLavoro, che sta riscontrando un successo sempre maggiore.

- Iscrizione disoccupazione online (“eJobOLE”): l’obiettivo perseguito di effettuare il 50% delle registrazioni di disoccupazione online, con un valore del 7%, non è stato raggiunto (valore 2015 e 2016). Era programmato un ulteriore sostegno dei servizi del padronato mediante fondi della regione, a condizione che il servizio eJobOLE fosse usato da questi concretamente. Questo obiettivo è fallito per l’entità dell’indennità ritenuta non sufficiente. Nel 2017 è stato necessario disattivare „eJobOLE“ causa effetti esterni (non conformità legislativa).
- “ProPraktika”: si tratta di una procedura elettronica di richiesta e autorizzazione dei tirocini autorizzati dalla Ripartizione Lavoro. L’entrata in funzione pianificata per l’estate del 2016 è stata posticipata di un anno, ragion per cui ProPraktika è disponibile da aprile 2017. I risultati sono molto soddisfacenti: Nel 2018 il 61% delle autorizzazioni (4.600 casi) si è svolta in pochi minuti, l’88% delle richieste da elaborare a mano (2.600 su 3.000 casi) è stato espletato già lo stesso giorno della richiesta.

Valutazione: due misure su tre sono state attuate, ragion per cui questo insieme di misure può essere considerato attuato in parte. ●●

11.3 Ampliamento dei servizi a favore dei datori di lavoro

Obiettivo 2013-20: la quota dei posti di lavoro vacanti segnalati ai CML (attualmente circa il 15% del totale) viene aumentata almeno di 10 punti percentuali al fine di ampliare l’attività di mediazione dei CML per disoccupati.

Stato: l’obiettivo di aumentare la quota di posti vacanti di almeno il 10%P è stato raggiunto. Dopo le contrazioni registrate nel 2012 e 2013 la percentuale è aumentata costantemente per raggiungere nel 2017 la soglia del 20%; la media annuale per il 2018 era del 21,4%. La quota media nei primi sette mesi del 2019 si attesta al 26,5%; se questa tendenza si consolidasse, l’obiettivo fissato per il 2020 potrebbe ancora essere raggiunto.

Valutazione: l’obiettivo numerico non è stato raggiunto, tuttavia nel corso dell’anno si è registrato un miglioramento stabile e sostanziale. Vi sono altresì lavori preliminari volti alla creazione di un servizio per i datori di lavoro. Per questo motivo la misura viene classificata “pienamente attuata”. ●●●

11.4 Kundenorientierte Intensivierung der Beratungsgespräche und Erhöhung der Eigeninitiative

Ziel 2013-20: Unter Berücksichtigung der gesamtstaatlichen Vorgaben der sog. „Mindestniveaus der wesentlichen Dienstleistungen (LEP)“ werden die Beratungsgespräche der AVZ kundenorientiert ausgerichtet und gruppenspezifisch bzw. fallspezifisch intensiviert.

Stand: Diese Maßnahme konnte aufgrund der angespannten Personalsituation nicht systematisch umgesetzt werden. Voraussetzung für die Umsetzung wäre ein Betreuungsschlüssel von unter 1:250 (1 Vermittler pro 250 Arbeitslose).

Bewertung: Nicht umgesetzt. ●

11.5 Berufsberatung für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung

Ziel 2013-20: Gewährleistung eines ganzheitlichen Dienstes rund um die Bedürfnisse der Arbeitslosen, der sowohl die Berufsberatung als auch die übrigen Vermittlungstätigkeiten miteinschließt. Die Dienstleistungen zur Arbeitseingliederung werden nach einem einheitlichen Konzept ausgerichtet.

Stand: Zwischen der Arbeitsvermittlung und der Berufsberatung im Falle von gemeinsamen Kundinnen und Kunden existiert ein Austausch. Die Berufsberater nehmen auch an den Informationsveranstaltungen für Arbeitslose im Arbeitsvermittlungszentrum Bozen teil. Arbeitseingliederung: Im Frühjahr 2019 wurde die Dienststelle für Arbeitseingliederung eingerichtet, was zu einer verstärkten Koordinierung der Dienstleistungen in diesem Bereich führen wird.

Bewertung: Teilweise umgesetzt. ●●

11.6 Ausbau der Angebote der Berufsberatung

Ziel 2013-20: Entsprechend den Empfehlungen der Europäischen Kommission werden die Berufsberatungsdienste ausgebaut und wird ihre Leistungspalette qualitativ ergänzt, damit die individuelle Betreuung der Kunden verbessert und die Vermittlungschancen optimiert werden.

Stand: Auf Bezirksebene arbeiten Arbeitsvermittlungszentren und Berufsberatungsstellen sowie die Berufsbildung unter Nutzung von Synergien strukturiert zusammen mit dem Ziel, das Beratungsangebot für Arbeitslose, Arbeitssuchende, und Erwerbstätige qualitativ auszubauen. In konkreten Beratungssituationen wird bei Bedarf vor Ort zusammengearbeitet. 2017 wurde zudem eine umfassende Potenzialanalyse eingeführt. Dabei handelt es sich um eine genormte Testbatterie.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

11.4 Intensificazione dei colloqui di orientamento mirati all'utente e incremento delle iniziative individualizzate

Obiettivo 2013-20: tenendo conto delle disposizioni nazionali dei cosiddetti “Livelli essenziali delle prestazioni” (LEP), i colloqui di consulenza dei CML sono orientati verso il cliente e intensificati a seconda dei gruppi e dei casi specifici.

Stato: non è stato possibile attuare sistematicamente questa misura a causa della difficile situazione del personale. Il presupposto per l'attuazione sarebbe un indice di assistenza di meno di 1:250 (1 mediatore per 250 disoccupati).

Valutazione: non attuata. ●

11.5 Orientamento professionale per i disoccupati nella mediazione al lavoro

Obiettivo 2013-20: garantire un servizio unitario e contestuale attorno ai fabbisogni dei disoccupati, che comprenda anche l'orientamento professionale a fianco delle altre attività di mediazione. I servizi relativi all'inserimento lavorativo vengono strutturati secondo un progetto unitario.

Stato: esiste uno scambio tra la mediazione di lavoro e la consulenza professionale in caso di clienti comuni. I consulenti professionali partecipano anche agli eventi informativi per disoccupati presso il Centro di mediazione lavoro di Bolzano. Inserimento lavorativo: Nella primavera del 2019 è stato creato il Servizio per l'integrazione lavorativa, che consentirà un maggiore coordinamento dei servizi in questo ambito.

Valutazione: in parte attuata. ●●

11.6 Ampliamento dei servizi di consulenza professionale

Obiettivo 2013-20: in osservanza delle raccomandazioni della Commissione Europea, i servizi di consulenza professionale vengono potenziati e l'offerta di servizi viene integrata sul piano qualitativo, affinché la consulenza individuale al cliente possa essere migliorata e le possibilità di collocamento ottimizzate.

Stato: a livello comprensoriale i centri di mediazione lavoro e gli uffici di consulenza professionale oltre che la formazione lavoro collaborano in modo strutturato e in sinergia con l'obiettivo di estendere qualitativamente l'offerta di consulenza per disoccupati, persone alla ricerca di lavoro e occupati. In concrete situazioni di consulenza, all'occorrenza, si collabora sul posto. Nel 2017 è stata introdotta anche un'analisi completa del potenziale. Si tratta di una batteria di test normata.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

11.7 Qualifikation und Einstufung der Arbeitsvermittler

Ziel 2013-20: Bei der Definition der Berufsprofile der Arbeitsvermittler im Stellenplan der Landesverwaltung ist der Tatsache Rechnung zu tragen, dass der komplexer werdende Arbeitsmarkt an diese hohe Qualifikationsanforderungen stellt.

Stand: Die Forderung ist mehrmals sowohl den zuständigen Landesräten/innen als auch der Personalabteilung übermittelt worden.

Bewertung: Nicht umgesetzt. •

11.8 BIZ - Ausbildungs- und Berufsinformationszentrum

Ziel 2013-20: Der Zugang zu Informationen über Ausbildungswege und Ausbildungsangebote sowie über Inhalte und Charakteristiken der Berufe und der Arbeitswelt muss zielgruppengerecht aufbereitet und in der Peripherie gekoppelt mit Beratungsleistungen angeboten werden.

Stand: Die Vorbereitungsarbeiten zum BIZ wurden bis ins Detail erarbeitet, die Errichtung eines zentralen Berufs-Info-Zentrums wurde auf Grund einer politischen Entscheidung jedoch nicht umgesetzt. Allerdings gab es bis 2018 sehr gut bestückte Infotheken an den Ausbildungs- und Berufsberatungsstellen, die für Ratsuchende frei zugänglich waren. Es handelte sich um Infozentren zu Themen der Ausbildung, zu Berufsinhalten und des Arbeitsmarktes. Diese Infotheken wurden 2019 – da sie nicht mehr dem Zeitgeist entsprachen – aufgelöst und stattdessen wurde stärker auf digitale Medien gesetzt: die Homepage des Amtes für Ausbildungs- und Berufsberatung wurde vollkommen neu gestaltet, die Informationen wurden ausgebaut und sind stets auf aktuellem Stand.

Bewertung: Nicht umgesetzt. •

11.9 Vernetzung und Potenzierung der Einrichtungen, die sich mit der Entwicklung des Arbeitsmarktes auseinandersetzen

Ziel 2013-20: Die Beobachtung und laufende Analyse des Arbeitsmarktes gehört, ausgehend von den Konzepten zur Beschäftigungspolitik auf europäischer Ebene, zu den Aufgaben der Staaten und der regionalen Körperschaften. Fundierte Daten zum Arbeitsmarkt stellen eine Grundlage für die Ausrichtung der Arbeitsmarkt- und der Bildungspolitik dar.

Stand: Ein Netzwerk hat sich rund um die Abteilung Arbeit, insbesondere um das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, gebildet. Dieses beliefert die Südtiroler Forschungseinrichtungen mit besonderem Interesse an Arbeitsmarktentwicklungen wie das AFI | Arbeitsförderungsinstitut und das WIFO sowie private lokale und nationale Einrichtungen mit

11.7 Qualificazione e inquadramento del mediatore al lavoro

Obiettivo 2013-20: nella definizione nei ruoli dell'amministrazione provinciale dei profili professionali dei mediatori al lavoro è necessario tenere conto di un mercato del lavoro che sta diventando sempre più complesso, poiché pone a questi operatori requisiti di qualificazione molto elevati.

Stato: la richiesta è stata trasmessa più volte sia ai consiglieri provinciali di competenza sia alla Ripartizione personale.

Valutazione: non attuata. •

11.8 BIZ - Centro d'informazione per l'istruzione e il lavoro

Obiettivo 2013-20: l'accesso alle informazioni sui percorsi e sulle offerte formative, oltre che sui contenuti e le caratteristiche delle professioni e del mondo del lavoro, va configurato anche in funzione dei gruppi target. Nelle aree periferiche va offerto contestualmente ai servizi di consulenza.

Stato: i lavori preliminari al BIZ sono stati svolti dettagliatamente, la creazione di un centro di formazione e informazione professionale tuttavia non è stato attuato in virtù di una decisione politica. Tuttavia fino al 2018 esistevano delle infoteche molto ben attrezzate presso gli uffici di formazione e consulenza professionale, che erano accessibili gratuitamente a chi necessitava di consulenza. Si trattava di centri informativi in tema di formazione, professione e mercato del lavoro. Queste infoteche sono state dismesse nel 2019 – non essendo più al passo con i tempi – e si è preferito puntare maggiormente sugli strumenti digitali: la homepage dell'Ufficio di formazione e orientamento professionale è stato completamente riconfigurata: le informazioni sono state potenziate e sono sempre aggiornate.

Valutazione: non attuata. •

11.9 Messa in rete e potenziamento delle istituzioni che si occupano di mercato del lavoro

Obiettivo 2013-20: alla luce delle strategie di politica occupazionale a livello europeo, l'osservazione e la costante analisi del mercato del lavoro sono uno dei compiti degli Stati e degli enti locali. L'affidabilità dei dati sul mercato del lavoro è fondamentale per orientare le politiche della formazione e del mercato del lavoro.

Stato: si è creata una rete attorno alla Ripartizione lavoro, soprattutto all'Ufficio Osservazione mercato del lavoro. Questo fornisce agli istituti di ricerca altoatesini particolarmente interessati all'andamento del mercato del lavoro, come l'IPL | Istituto Promozione Lavoratori e l'IRE, oltre che a istituti privati locali e nazionali dati statistici generati

verwaltungsgenerierten statistischen Daten, die von den Einrichtungen für weitergehende Analysen genutzt werden können. Mit dem WIFO existiert bereits ein Kooperationsabkommen, weitere sollen folgen (AFI, unibz). Mit dem ASTAT besteht eine besonders nutzbringende Partnerschaft.

Die strategische Neuausrichtung der Landesarbeitskommission und die Konzeption zeitgemäßer, stärker sozialpartnerschaftlich ausgerichteter Formen des arbeitsmarktpolitischen Dialoges sollen die Vernetzung zwischen den Akteuren weiter stärken.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

11.10 Stärkung des Inspektionsapparates zur Unterstützung der Überführung der Schwarzarbeit in reguläre Arbeitsverhältnisse

Ziel 2013-20: Zentrale Aufgabe der Überwachungsstellen im Bereich des Arbeitsmarktes ist die präventive Beratung der Unternehmen und deren Anleitung zur gesetzeskonformen Umsetzung ihrer Tätigkeit. Die Kontrolltätigkeit erzielt auch eine abschreckende Wirkung und ist mit Sanktionen im Falle von gesetzeswidrigen Praktiken verbunden, um illegalen Formen der Arbeit oder der Modalitäten für deren Abwicklung entgegenzuwirken.

Stand: Die Beratung und die Kontrolle von Unternehmen ist aufgrund der Artikel 7 und 8 des LD 124/2004 (und Artikel 13 des LD 81/2008) unvereinbar und sollte von getrennten Akteuren vorgenommen werden. Das Arbeitsinspektorat betreibt vielmehr Informationstätigkeit und Aufklärung: in diesem Zusammenhang wird ein kontinuierlicher Dienst zur Erteilung persönlicher oder telefonischer Auskünfte sowie die Organisation oder Teilnahme an rund 20 Veranstaltungen pro Jahr gewährleistet. Die Maßnahme der personellen Aufstockung des Inspektionspersonals konnte nicht umgesetzt werden, vielmehr sind z.Z. selbst im vormaligen Stellenplan Ausfälle zu verzeichnen, welche nicht nachbesetzt werden konnten.

Bewertung: Da die administrative Trennung der Beratungsvon der Inspektionstätigkeit nicht vollzogen werden konnte und der Stellenplan nicht aufgefüllt werden konnte, wird die Maßnahme als teilweise umgesetzt bewertet. ●●

dall'amministrazione, che possono poi essere utilizzati dalle istituzioni per ulteriori analisi. Con l'IRE esiste già un accordo di collaborazione, cui ne seguiranno altri (IPL, unibz). La collaborazione col ASTAT si sta rilevando particolarmente fruttuosa.

Il riorientamento strategico della Commissione provinciale per l'impiego e la creazione di forme moderne e maggiormente orientate verso le parti sociali del dialogo sulla politica del lavoro consentirà di potenziare ulteriormente l'interconnessione tra gli attori.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

11.10 Rafforzamento degli apparati ispettivi nel contrasto al lavoro irregolare

Obiettivo 2013-20: il compito precipuo degli uffici di controllo nell'ambito del mercato del lavoro è la consulenza preventiva alle aziende oltre che la loro guida nell'attuazione delle proprie attività in modo conforme alle leggi. L'attività di controllo produce anche un effetto deterrente e comporta sanzioni in caso di pratiche illegali, al fine di combattere le forme di lavoro illegali o le relative modalità di realizzazione.

Stato: la consulenza e il controllo delle aziende sono incompatibili ai sensi degli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 124/2004 (e dell'articolo 13 del decreto legislativo 81/2008) e dovrebbero essere svolti da figure distinte. L'ispettorato del lavoro svolge sempre più attività di informazione e chiarimento: in questo ambito viene garantito un servizio continuo di informazione telefonica o di persona e l'organizzazione o la partecipazione a circa 20 eventi all'anno. Non è stato possibile potenziare il personale dell'ispettorato, tanto più che attualmente si osservano delle perdite a livello di organigramma, che non è stato possibile sostituire.

Valutazione: Poiché non è stato possibile completare la separazione amministrativa delle attività di consulenza dalle attività di ispezione e non è stato possibile completare l'organico, la misura è valutata come parzialmente attuata. ●●

11.11 Soziale Abfederungsmaßnahmen

Ziel 2013-20: Mit dem Mailänder Abkommen konnten für Südtirol Grundlagen für den Ausbau der lokalen passiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen vereinbart werden. Die entsprechenden Möglichkeiten sind gezielt zu nutzen, um die soziale Absicherung der Arbeitslosen zu verbessern.

Stand: Die Jahre 2012 – 2019 waren von einer ganzen Reihe verwaltungstechnischer und institutioneller Herausforderungen geprägt: zunächst die „Monti-Fornero“-Reform, anschließend der „Jobs Act“ und am Beginn des Jahres 2019 die Einführung des „Bürgerinkommens“. Zudem ist die ANPAL („Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro“) gegründet worden und zu einem zusätzlichen Ansprechpartner der Abteilung Arbeit avanciert. In den Jahren der Wirtschaftskrise sind die bestehenden passiven Instrumente genutzt worden (die drei Formen des Lohnausgleiches sowie beschäftigungspolitische Impulse); zusätzlich ist ein Instrument mit hohem Potenzial gegründet worden, nämlich der Südtiroler bilaterale Solidaritätsfonds. Die Einführung zusätzlicher Maßnahmen der passiven Arbeitsmarktpolitik (insbesondere deren Umsetzung und Kontrolle) hätte die personalpolitisch angespannte Lage der Abteilung Arbeit, aber auch des INPS/NISF, weiterhin verschärft. Hinzu kommt, dass rein passive Leistungen nur schwer mit den Erfordernissen eines modernen Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen sind, sondern sehr stark mit aktiven Leistungen verknüpft werden. Die Effekte der in den Krisenjahren getroffenen beschäftigungspolitischen (wirtschaftspolitischen) Maßnahmen und die durchgeführten passiven Maßnahmen können als äußerst positiv bewertet werden, wie an der Performance des Südtiroler Arbeitsmarktes ersichtlich ist.

Bewertung: vollständig umgesetzt. ●●●

Redaktion

Stefan Luther, Werner Pramstrahler

Stand

25.09.2019

11.11. Ammortizzatori sociali

Obiettivo 2013-20: con l'Accordo di Milano, in Alto Adige è stato possibile porre le basi per il potenziamento delle misure locali di politica passiva del mercato del lavoro. Le possibilità che ne derivano vanno sfruttate in modo mirato per migliorare la tutela sociale dei disoccupati.

Stato: gli anni 2012-2019 sono stati caratterizzati da una serie di sfide istituzionali e amministrative: da un lato la riforma "Monti-Fornero", quindi il Jobs Act e all'inizio del 2019 l'introduzione del reddito di cittadinanza. Inoltre, è stata fondata l'ANPAL (Agenzia per le Politiche attive del lavoro), che è diventata un ulteriore interlocutore per la Ripartizione Lavoro. Negli anni di crisi economica sono stati utilizzati gli strumenti passivi disponibili (le tre forme di compensazione salariale e gli incentivi occupazionali); inoltre è stato fondato uno strumento dall'elevato potenziale, ovvero il Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia di Bolzano. L'introduzione di ulteriori misure di politica del lavoro passiva (soprattutto la loro attuazione e controllo) avrebbe acuito ulteriormente la tesa situazione del personale della Ripartizione Lavoro, ma anche dell'INPS. Misure unicamente passive non corrispondono alle esigenze di un mercato del lavoro moderno, ma vanno interconnesse con prestazioni attive. Gli effetti delle misure occupazionali (di politica economica) intrapresi negli anni di crisi e le misure passive attivate possono essere valutate in modo estremamente positivo, come del resto anche la performance del mercato del lavoro altoatesino.

Valutazione: pienamente attuata. ●●●

Redazione

Stefan Luther, Werner Pramstrahler

Stato

25/09/2019