



Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

Arbeitsmarkt**Service**
Servizio Mercato del lavoro
Sorvisc Marcé dl laur



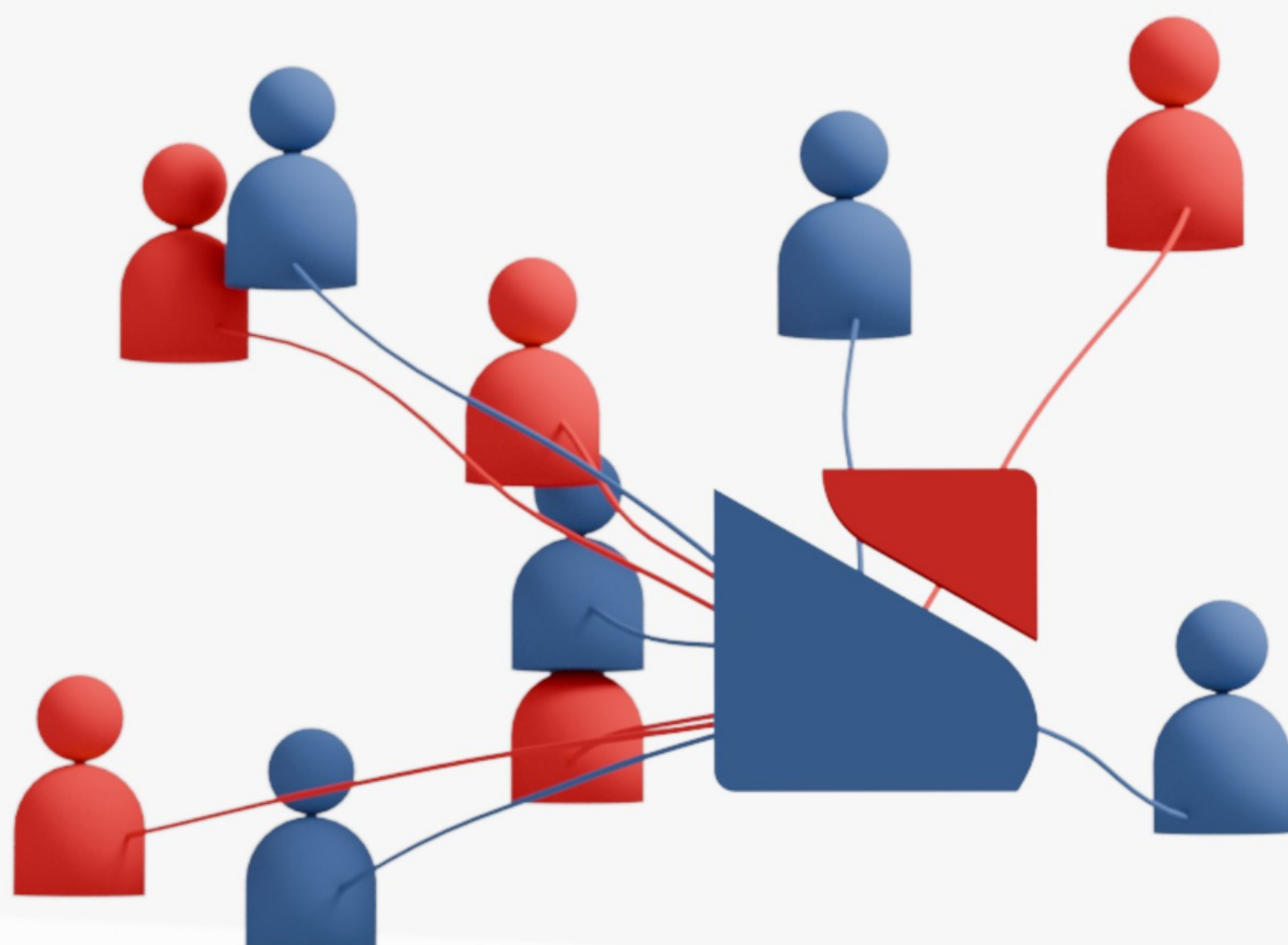
Aktive Arbeitsmarktpolitik für 2030

Strategiedokument • AM#S²2030

Politica attiva del lavoro per il 2030

Documento strategico • ML#S²2030

Arbeitsmarktservice • Servizio mercato del lavoro



Das im Jahr 2026 verabschiedete Strategiedokument **AM#S²2030 | Aktive Arbeitsmarktpolitik für 2030** beinhaltet die strategischen Zielsetzungen der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik, wie sie von den Sozialpartnern, der Südtiroler Landesregierung und weiteren arbeitsmarktpolitischen Akteuren geteilt werden.

Angenommen von der Landesarbeitskommission am 28.01.2026, genehmigt mit Änderungen von der Südtiroler Landesregierung am 10.04.2026, Beschluss Nr. 284.

Für die Druckfassung wurde das Dokument redaktionell bearbeitet.

Il documento strategico **ML#S²2030 | Politica attiva del lavoro per il 2030**, adottato nel 2026, contiene gli obiettivi strategici della politica del lavoro altoatesina condivisi dalle parti sociali, dalla Giunta provinciale dell'Alto Adige e da altri attori della politica del lavoro.

Adottato dalla Commissione provinciale per l'impiego il 28.01.2026, è stato approvato con modifiche dalla Giunta provinciale dell'Alto Adige il 10.04.2026, con deliberazione n. 284.

Per la versione a stampa, il documento è stato sottoposto a revisione redazionale.

Inhaltsverzeichnis

1. Die Grundprinzipien der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik	5
1.1 Leitender Grundsatz	5
1.2 Die Entwicklungen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt aus arbeitsmarktpolitischer Sicht	5
1.3 Weswegen Südtirol arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen braucht	6
1.4 Die Grundsätze der aktiven Arbeitsmarktpolitik	8
1.5 Voraussetzungen für eine leistungsfähige Südtiroler Arbeitsmarktpolitik	9
1.5.1 Institutionelle (ordnungspolitische) Voraussetzungen	9
1.5.2 Organisatorische Voraussetzungen	9
1.5.3 Prozessuale Voraussetzungen	10
2. Arbeitsmarktpolitische Zielwerte für das Jahr 2030	11
2.1 Eine zielorientierte und nachvollziehbare Arbeitsmarktpolitik	11
2.2 Zielwerte	11
2.2.1 Volkswirtschaftliche Zielwerte	11
2.2.2 Die Performance-Indikatoren	12
2.3 Verstärkung der Informationstätigkeit	14
3. Die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	15
3.1 Die Ausgangslage	15
3.2 Die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	15
3.3 In Kürze: Die Voraussetzungen für die Erbringung der Dienstleistungen	15
3.4 Die Arbeitsvermittlung als Kerndienstleistung des AMS	16
3.4.1 Die Dienstleistungen für registrierte Arbeitslose	16
3.4.2 Übersicht: Die Maßnahmen für registrierte Arbeitslose bis ins Jahr 2030	17
3.4.3 Der Service für Unternehmen	18
3.4.4 Übersicht: Die Tätigkeiten des SfU bis ins Jahr 2030	19
3.5 Eine auf den Südtiroler Arbeitsmarkt zugeschnittene Maßnahmeninfrastruktur	20
3.6 Für einen transparenten Südtiroler Arbeitsmarkt	22
3.7 Relevante arbeitsmarktpolitische Maßnahmen außerhalb der Kernaufgaben des Arbeitsmarktservice bis 2030	23
4. Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt	27
4.1 Die Ausgangslage	27
4.2 Strategische Zielsetzung und Zielgruppen	27
4.3 Strategische Eckpunkte	28
4.4 Fördermaßnahmen und Erweiterung der Zielgruppen	29
4.5 Ausweitung des Maßnahmenportfolios	30
4.6 Netzwerk und Kooperation	30
5. Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften & Steigerung der Arbeitsmarktattraktivität	32
5.1 Die Notwendigkeit einer Südtiroler Fachkräftestrategie	32
5.2 Der Beitrag des AMS zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung sowie zur Steigerung der Attraktivität des Südtiroler Arbeitsmarktes	32
5.3 Arbeitsmarktpolitisch relevante Ansatzpunkte einer Arbeits- und Fachkräftestrategie	33
5.3.1 Erhöhung der Erwerbstätigkeitsquoten	33
5.3.2 Gezielte Einwanderung und Arbeitsmarktintegration	34
5.3.3 Weitere Handlungsfelder zur Steigerung der Attraktivität des Südtiroler Arbeitsmarktes	35
5.3.3.1 Berufliche Weiterbildung	35
5.3.3.2 Ein leistungsfähiges dezentrales Kollektivvertragssystem	35
5.3.3.3 Leistbarer Wohnraum als Standort- und Rekrutierungsfaktor	36

Indice

1. I principi fondamentali della politica del lavoro altoatesina	5
1.1 Principio fondante	5
1.2 Gli sviluppi del mercato del lavoro altoatesino dal punto di vista della politica attiva del lavoro	5
1.3 Perché l'Alto Adige ha bisogno dei servizi di politica del lavoro	6
1.4 I principi dei servizi di politica attiva del lavoro	8
1.5 Prerequisiti per un'efficace politica del lavoro in Alto Adige	9
1.5.1 Prerequisiti istituzionali (di ordinamento politico)	9
1.5.2 Prerequisiti organizzativi	9
1.5.3 Prerequisiti processuali	10
2. Valori target della politica attiva del lavoro per l'anno 2030	11
2.1 Una politica del lavoro orientata ai risultati e verificabile	11
2.2 Valori obiettivo	11
2.2.1 Valori obiettivo macroeconomici	11
2.2.2 Gli indicatori di performance	12
2.3 Rafforzamento delle attività informative	14
3. I servizi di politica attiva del lavoro	15
3.1 Il punto di partenza	15
3.2 I servizi di politica attiva del lavoro	15
3.3 In breve: I presupposti per l'erogazione dei servizi	15
3.4 La mediazione al lavoro come servizio chiave del SML	16
3.4.1 I servizi per i disoccupati registrati	16
3.4.2 Panoramica: Le misure per i disoccupati registrati da erogarsi fino al 2030	17
3.4.3 Il Servizio per le Imprese	18
3.4.4 Panoramica: I servizi dello Spl fino al 2030	19
3.5 Un'infrastruttura delle misure calibrata sul mercato del lavoro altoatesino	20
3.6 Per un mercato del lavoro altoatesino trasparente	22
3.7 Misure rilevanti della politica del lavoro al di fuori dei compiti principali del Servizio Mercato del lavoro fino al 2030	23
4. Inclusione nel primo mercato del lavoro	27
4.1 Il punto di partenza	27
4.2 Obiettivi strategici e beneficiari	27
4.3 Pilastri strategici	28
4.4 Misure di sostegno e ampliamento dei beneficiari	29
4.5 Ampliamento del portfolio di misure	30
4.6 Rete e cooperazione	30
5. Acquisizione di forza lavoro e manodopera specializzata & attrattività del mercato del lavoro	32
5.1 La necessità di una strategia altoatesina per la forza lavoro qualificata	32
5.2 Il contributo del SML per l'acquisizione di forza lavoro e manodopera specializzata e l'aumento dell'attrattività del mercato del lavoro altoatesino	32
5.3 Punti di intervento rilevanti di politica del lavoro per una strategia in materia di forza lavoro e personale qualificato	33
5.3.1 Aumento dei tassi di occupazione	33
5.3.2 Immigrazione mirata e integrazione nel mercato del lavoro	34
5.3.3 Ulteriori campi d'azione per accrescere l'attrattività del mercato del lavoro altoatesino	35
5.3.3.1 Formazione professionale (continua)	35
5.3.3.2 Un sistema efficiente di contrattazione decentrata	35
5.3.3.3 Alloggi a prezzi accessibili come fattore di localizzazione e reclutamento	36

6. Frauen, Vereinbarkeit, Gleichberechtigung _____	38	6. Donne, conciliabilità, pari opportunità _____	38
6.1 Die Ausgangslage _____	38	6.1 Il punto di partenza _____	38
6.2 Die Rolle des Arbeitsmarktservice _____	38	6.2 Il ruolo del Servizio Mercato del lavoro _____	38
6.3 Verringerung der geschlechtsspezifischen Beschäftigungslücke und der <i>Gender Gaps</i> _____	39	6.3 Riduzione del divario occupazionale di genere e dei <i>gender gaps</i> _____	39
6.4 Verbesserter Zugang zu qualitativ hochwertigen Erwerbsarbeitsplätzen und Verringerung von Eigenkündigungen aufgrund fehlender Vereinbarkeit _____	40	6.4 Miglior accesso a posti di lavoro di elevata qualità e riduzione delle dimissioni volontarie dovute alla mancanza di conciliabilità _____	40
7. Arbeitsmarktpolitisches und sozialpartnerschaftliches Netzwerk _____	41	7. La rete della politica del lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali _____	41
7.1 Die Einbindung der Sozialpartner in die aktive Arbeitsmarktpolitik _____	41	7.1 Il coinvolgimento delle parti sociali nelle politiche attive del lavoro _____	41
7.2 Die Stärkung des arbeitsmarktpolitischen Netzwerkes _____	42	7.2 Il rafforzamento della rete di politica del lavoro _____	42
8. Voraussetzungen: Arbeitsmarktservice 2.0 und autonome Gestaltungskompetenz der aktiven Arbeitsmarktpolitik _____	44	8. Presupposti: Servizio Mercato del lavoro 2.0 e autonomia nello sviluppo della politica attiva del lavoro _____	44
8.1 Arbeitsmarktservice 2.0 _____	44	8.1 Servizio Mercato del lavoro 2.0 _____	44
8.2 Digitalisierung und Einführung von KI _____	44	8.2 Digitalizzazione e introduzione dell'IA _____	44
8.3 Bedarfsgerechte Neugestaltung der Arbeitsorganisation _____	46	8.3 Riprogettazione dell'organizzazione del lavoro basata sul fabbisogno _____	46
8.4 Personal und Weiterbildung _____	46	8.4 Personale e formazione _____	46
8.5 Die Rolle der Arbeitsvermittlungszentren _____	48	8.5 Il ruolo dei Centri di mediazione al lavoro _____	48
8.6 Ausbau der Autonomie: Rechtssichere Grundlage für eine wirksame Arbeitsmarktpolitik _____	49	8.6 Ampliamento dell'autonomia: base giuridica solida per una politica del lavoro efficace _____	49
9. Vertiefungen _____	52	9. Approfondimenti _____	52
9.1 Vertiefung: Betreuungsrelation _____	52	9.1 Approfondimento: Rapporto di presa in carico _____	52
9.2 Vertiefung: Eine zielgruppenspezifische Arbeitsmarktpolitik _____	53	9.2 Approfondimento: una politica del lavoro mirata ai gruppi target _____	53
9.3 Vertiefung: Arbeits- und Fachkräftemangel sowie Ansatzpunkte für Fachkräftegewinnung _____	55	9.3 Approfondimento: Carenza di forza lavoro e personale qualificato e leve per l'acquisizione di forza lavoro qualificata _____	55
9.3.1 Unterscheidungen _____	55	9.3.1 Differenziazioni _____	55
9.3.2 Ansatzpunkte _____	56	9.3.2 Leve _____	56
9.4 Exkurs: Attraktivität des Arbeitsmarktes, des Arbeitgebers oder des Arbeitsplatzes? _____	58	9.4 Excursus: Attrattività del mercato del lavoro, del datore di lavoro o del posto di lavoro? _____	58
9.4.1 Arbeitgeberattraktivität: Fokus auf betriebliche Faktoren _____	58	9.4.1 Attrattività dei datori di lavoro: focus sui fattori aziendali _____	58
9.4.2 Arbeitsplatzattraktivität: Fokus auf Arbeitsinhalte und -bedingungen _____	58	9.4.2 Attrattività del posto di lavoro: focus sui contenuti e le condizioni di lavoro _____	58
9.4.3 Attraktivität des (regionalen) Arbeitsmarktes _____	59	9.4.3 Attrattività del mercato del lavoro (regionale/territoriale) _____	59
9.5 Exkurs: Speisung des möglichen sozialpartnerschaftlich geführten Garantiefonds zum Schutze der Vermieterinnen und Vermieter _____	62	9.5 Excursus: Dotazione del possibile fondo di garanzia, sostenuto dalle parti sociali, a tutela dei locatori e delle locatrici _____	62
9.6 Erläuterung: Wer sind die Sozialpartner im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik? _____	63	9.6 Chiarimento: Chi sono le parti sociali nell'ambito della politica attiva del lavoro? _____	63

Tab. 1: Arbeitsmarktpolitische Kennzahlen 2025 und Zielwerte 2030 | Indici di politica del lavoro 2025 e valori target 2030 _____ 13

Tab. 2: Arbeitsmarktpolitische Kerndienstleistungen des AMS bis 2030 | Servizi chiave di politica del lavoro del SML fino al 2030 _____ 24

1. Die Grundprinzipien der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik

1.1 Leitender Grundsatz

Die in diesem Dokument beschriebenen Entwicklungen und Grundprinzipien bilden die Grundlage für die Strategie der aktiven Arbeitsmarktpolitik Südtirols bis 2030. Sie sichern die Kontinuität des seit 2020 eingeschlagenen Weges, der der aktiven Arbeitsmarktpolitik absoluten Vorrang einräumt, und sie sind so ausgestaltet, dass sie eine sinnvolle Weiterentwicklung und Anpassung der Arbeitsmarktstrategie nach 2030 ermöglichen.

Alle Strategien und Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Südtirol im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik zielen darauf ab, wirksam zur Entwicklung eines leistungsfähigen, resilienten und attraktiven Südtiroler Arbeitsmarktes beizutragen.

Die Attraktivität des Arbeitsmarktes ist eine zentrale Säule der Gesamtattraktivität Südtirols als Wirtschafts-, Sozial- und Lebensstandort. Aktive Arbeitsmarktpolitik leistet ihren Beitrag dazu, dass Betriebe mit hoher Wertschöpfung und hochqualifizierte Arbeitskräfte aus anderen europäischen und außereuropäischen Regionen optimale arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen vorfinden.

1.2 Die Entwicklungen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt aus arbeitsmarktpolitischer Sicht

Die Entwicklungen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt werden in der Regel durch kurzfristige konjunkturelle und mittel- bis langfristig wirksame strukturelle Determinanten bestimmt. Aufgrund der geringen Größe des Südtiroler Arbeitsmarktes sowie seiner starken Außenabhängigkeit – Exportorientierung, Tourismus und hoher Anteil an nicht ansässigen Arbeitskräften – ist dieser in besonderem Maße externen Einflüssen ausgesetzt.

Die zentrale Herausforderung auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt kann mit dem Begriff des „Fachkräfteparadoxons“ (auch „Mismatch-Paradoxon“) beschrieben werden: das gleichzeitige Vorhandensein einer hohen Erwerbstätigkeitsquote (2025: 80,0% der 20- bis 64-Jährigen) und eines spürbaren Mangels an Arbeitskräften mit spezifischen

1. I principi fondamentali della politica del lavoro altoatesina

1.1 Principio fondante

Gli sviluppi e i principi fondamentali descritti in questo documento costituiscono la base della strategia della politica attiva del lavoro in Alto Adige fino al 2030. Essi assicurano la continuità del percorso avviato nel 2020, che attribuisce massima priorità alla politica attiva del lavoro, e sono concepiti in modo da consentire un ulteriore sviluppo e un significativo adeguamento della strategia per il mercato del lavoro anche dopo il 2030.

Tutte le strategie e le misure del Servizio Mercato del lavoro dell'Alto Adige nel campo della politica attiva del lavoro mirano a contribuire efficacemente allo sviluppo di un mercato del lavoro altoatesino efficiente, resiliente e attrattivo.

L'attrattività del mercato del lavoro rappresenta un elemento centrale dell'attrattività complessiva della Provincia di Bolzano come territorio economico, sociale e di vita. La politica attiva del lavoro contribuisce a fare in modo che le imprese ad alto valore aggiunto e i lavoratori altamente qualificati provenienti da altre regioni europee ed extraeuropee trovino condizioni quadro ottimali in materia di politiche del mercato del lavoro.

1.2 Gli sviluppi del mercato del lavoro altoatesino dal punto di vista della politica attiva del lavoro

Gli sviluppi del mercato del lavoro altoatesino sono influenzati sia da fattori congiunturali di breve periodo, sia da determinanti strutturali che agiscono nel medio-lungo termine. Date le ridotte dimensioni del mercato del lavoro altoatesino e la sua forte dipendenza dall'esterno – orientamento all'export, turismo ed elevata quota di lavoratori non residenti – esso è particolarmente esposto a influenze esterne.

La principale sfida del mercato del lavoro altoatesino è rappresentata dal cosiddetto “paradosso delle competenze” (o “*disallineamento strutturale*”)¹: la coesistenza di un elevato tasso di occupazione (2025: 80,0% nella fascia di età 20-64 anni) con una significativa carenza di lavoratori qualificati, accompagnata da una sottoutilizzazione dell'offerta

¹ Il concetto e il relativo termine “*Fachkräfteparadoxon*” hanno origine nei Paesi di lingua tedesca e non trovano un equivalente terminologico preciso nel contesto italiano. Nella recente produzione analitica del CNEL e di Unioncamere si fa invece riferimento a espressioni quali “disallineamento strutturale tra domanda e offerta di lavoro” e “coesistenza di disoccupazione e difficoltà di reperimento”.

Qualifikationen bei parallel dazu feststellbarer Unterauslastung des Arbeitskräfteangebotes (2025: 6,2% Registerarbeitslosenquote, ca. 15.600 Personen).

Die „Haupttreiber“ für dieses Paradoxon sind:

- der demografische Wandel,
- der technologische Wandel inklusive der Digitalisierung, der Automatisierung und – künftig – des zunehmenden Einsatzes von KI,
- die ökologische Transformation („Dekarbonisierung“) sowie die Anpassung an sich ändernde Umweltbedingungen (Landwirtschaft, Tourismus, Bauwirtschaft),
- die Mobilität auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt, insbesondere Migration und Emigration.

Jede dieser Entwicklungen führt für sich genommen zu arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf:

- Qualifikationslücken sind zu schließen, insbesondere bei Arbeitslosen,
- ein effizientes *Matching* zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage (verstärkt in Form des Kompetenzmatchings) ist sicherzustellen, um *Mismatches* zu verringern,
- die Transparenz des Arbeitsmarktes muss erhöht werden, wozu auch die Arbeitsmarktbeobachtung des Landes einen Beitrag leistet und insbesondere die berufs- und qualifikationsbezogenen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sichtbar macht;
- die Erwerbsbeteiligung der Wohnbevölkerung muss erhöht werden, wobei der Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen (wie älterer Menschen und Menschen mit chronischen Krankheiten) aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen begegnet werden muss.

1.3 Weswegen Südtirol arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen braucht

Eine hohe Erwerbstätigkeitsquote, eine niedrige Arbeitslosenquote und somit eine geringe Unterauslastung des Arbeitskräftepotenzials, eine hohe Arbeitsproduktivität und Arbeitsplatzqualität sowie eine sozialverträgliche Gestaltung der Anpassungsprozesse sind ohne gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und eine hohe Qualität der arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen nicht vorstellbar. Eine unwirksame oder fehlende Arbeitsmarktpolitik birgt erhebliche Risiken: Ineffizienz, strukturelle Arbeitslosigkeit, Entwertung von Humankapital, soziale Spannungen und Verlust regionaler Wettbewerbsfähigkeit.

Angesichts der technologischen und ökologischen Transformation trägt aktive Arbeitsmarktpolitik dazu bei, die sich daraus ergebenden Umbrüche für Arbeitnehmer:innen, Arbeitsuchende und Betriebe zu gestalten und negative Auswirkungen abzufedern. Vor allem in nord- und mitteleuropäischen Ländern wird der aktiven

di lavoro, evidenziata da un tasso di disoccupazione amministrativa (2025: 6,2%, circa 15.600 persone).

I “principali fattori” di questo paradosso sono:

- il cambiamento demografico,
- il cambiamento tecnologico, che include la digitalizzazione, l’automazione e, in prospettiva, il crescente impiego dell’IA,
- la transizione ecologica (“decarbonizzazione”) e l’adattamento alle mutate condizioni ambientali (agricoltura, turismo, edilizia),
- la mobilità nel mercato del lavoro altoatesino, in particolare i flussi migratori e l’emigrazione.

Ognuno di questi sviluppi richiede interventi mirati di politica del lavoro:

- colmare le lacune di qualificazione e aggiornare le competenze, in particolare per i disoccupati,
- garantire un abbinamento efficiente (“*matching*”) tra domanda e offerta di lavoro, rafforzando il “*competence matching*”, al fine di ridurre i “*disallineamenti*”,
- aumentare la trasparenza del mercato del lavoro, anche attraverso l’Osservatorio del mercato del lavoro, rendendo visibili in particolare gli sviluppi professionali e relativi alle qualifiche nel mercato locale;
- incrementare la partecipazione al lavoro della popolazione residente, contrastando la penalizzazione di determinati gruppi di popolazione (ad esempio: anziani o persone con malattie croniche, ecc.) per ragioni economiche e sociali.

1.3 Perché l’Alto Adige ha bisogno dei servizi di politica del lavoro

Un elevato tasso di occupazione, una bassa disoccupazione e, di conseguenza, un ridotto sottoutilizzo del potenziale lavorativo, insieme a un’alta produttività e qualità dei posti di lavoro, nonché a una gestione socialmente sostenibile dei processi di adattamento, non sono conseguibili senza misure mirate di politica attiva del lavoro e servizi di alta qualità. Una politica del lavoro inefficace o assente comporta rischi significativi: inefficienza, disoccupazione strutturale, svalutazione del capitale umano, tensioni sociali e perdita di competitività territoriale.

Alla luce delle trasformazioni tecnologiche ed ecologiche, la politica attiva del lavoro svolge un ruolo cruciale nel gestire i cambiamenti che ne derivano per lavoratori, persone in cerca di lavoro e imprese, contribuendo ad attenuarne gli effetti negativi. Soprattutto nei Paesi del Nord e del Centro Europa, alla politica attiva del lavoro viene attribuito un

Arbeitsmarktpolitik eine gestaltende Rolle im Politikfeld der „dualen Transformation“ (Digitalisierung/Dekarbonisierung) zugeschrieben.

Kennzeichnend für die Arbeitsmarktpolitik Italiens – und eine der Hauptherausforderungen – ist ihre Organisation als komplexes Mehrebenensystem. Aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten zwischen passiver und aktiver Arbeitsmarktpolitik ergibt sich für Südtirol wie für andere Regionen die Problematik einer sog. „negativen fiskalischen Externalität“: Südtirol trägt die Personal-, Infrastruktur- und Maßnahmenkosten primär aus dem eigenen Haushalt, während eine Verringerung der Transferleistungen sich in erster Linie positiv auf die Sozialversicherungsgestaltung NISF/INPS auswirkt. Der direkte fiskal- und haushaltspolitische Nutzen der Investitionen in die aktive Arbeitsmarktpolitik entfällt somit für das Land Südtirol weitgehend.

Aktive Arbeitsmarktpolitik nutzt drei Maßnahmenarten:

- Nachfrageorientierte Maßnahmen richten sich an Betriebe und sollen diese anregen, Arbeitslose und arbeitssuchende Menschen – bzw. bestimmte Gruppen davon – anzustellen. Es handelt sich in der Regel um monetäre Beschäftigungsanreize (Lohnsubventionen, Verringerung der Steuer- und Sozialabgaben). Nachfrageorientierte Maßnahmen gelten als überwiegend administrative Instrumente mit nur begrenzter Steuerungswirkung.
- Angebotsorientierte Maßnahmen richten sich primär an Personen und zielen darauf ab, deren Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Klassische Instrumente sind Aus- und Weiterbildungen („*human capital investment*“). Das zweite Standbein angebotsorientierter Maßnahmen ist die Unterstützung bei der Arbeitssuche („*employment assistance*“). Drittes Standbein sind betriebsbezogene Maßnahmen: So tragen z. B. Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen dazu bei, dass Menschen mit Betreuungsaufgaben leichter auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Ein wesentliches Instrument ist die Herstellung und Steigerung von Transparenz auf dem Arbeitsmarkt.
- Aufbau einer arbeitsmarktnahen Infrastruktur. Zur Konzeption, Durchführung und Steuerung dieser Maßnahmen ist der Aufbau einer arbeitsmarktnahen Infrastruktur notwendig.

Moderne Ansätze aktiver Arbeitsmarktpolitik nutzen in erster Linie angebotsorientierte Maßnahmen. Dies ist auch Folge einer Entwicklung, wonach die Arbeitnehmerseite an „Marktmacht“ gewinnt („*Labor Market Tightness*“).

ruolo di governo nell’ambito della “trasformazione duale” (digitalizzazione/decarbonizzazione).

La politica del lavoro in Italia è caratterizzata da una struttura complessa e multilivello, che rappresenta una delle principali sfide. A causa della diversa ripartizione delle competenze tra politiche passive e politiche attive, per l’Alto Adige come per altre regioni si pone il problema delle cosiddette “esternalità fiscali negative”: la Provincia sostiene i costi per personale, infrastrutture e misure principalmente con risorse proprie, mentre i benefici derivanti dalla riduzione delle prestazioni e dei trasferimenti si riflettono soprattutto sull’INPS. Di conseguenza, il vantaggio fiscale e di bilancio diretto degli investimenti nella politica attiva del lavoro risulta in gran parte assente per la Provincia autonoma di Bolzano.

La politica attiva del lavoro utilizza tre tipi di misure:

- Le misure orientate alla domanda si rivolgono alle imprese e mirano a incentivare l’assunzione di persone disoccupate e in cerca di lavoro o appartenenti a gruppi specifici. Si tratta prevalentemente di incentivi monetari all’occupazione (sussidi salariali, riduzione delle imposte e dei contributi previdenziali). Le misure orientate alla domanda sono considerate strumenti prevalentemente amministrativi, con un’efficacia di indirizzo relativamente limitata.
- Le misure orientate all’offerta si rivolgono principalmente alle persone e mirano a rafforzare la loro occupabilità. Gli strumenti principali sono la formazione e l’aggiornamento professionale („*human capital investment*“). Il secondo pilastro delle misure orientate all’offerta è il supporto nella ricerca di lavoro („*employment assistance*“). Il terzo pilastro è costituito da misure aziendali per favorire pari opportunità, ad esempio, per chi ha compiti di cura, facilitando l’inserimento nel mercato del lavoro. Uno strumento essenziale è la creazione e l’aumento della trasparenza sul mercato del lavoro.
- Sviluppo di un’infrastruttura delle misure vicina al mercato del lavoro. Per progettare, attuare e gestire queste misure è necessario sviluppare un’infrastruttura delle misure strettamente connessa al mercato del lavoro.

Gli approcci moderni della politica attiva del lavoro privilegiano principalmente misure orientate all’offerta. Questa tendenza è legata anche a un aumento della “forza contrattuale” dei lavoratori, fenomeno noto come “*labor market tightness*”.

1.4 Die Grundsätze der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik tragen direkt und indirekt dazu bei, ökonomische, soziale und individuelle Zielsetzungen zu erreichen:

- Aus ökonomischer Perspektive fördert ein funktionierender, dynamischer Arbeitsmarkt eine optimale Allokation von Arbeitskräften, reduziert Passungsprobleme und ist somit eine wichtige Voraussetzung für das Produktivitätswachstum.
- In sozialer Hinsicht fördern die Dienstleistungen die Teilhabe am Arbeitsmarkt für temporär oder dauerhaft arbeitsmarktferne Menschen.
- Auf individueller Ebene tragen sie zur Verbesserung der persönlichen Situation von Arbeitslosen und Arbeitsuchenden (Einkommen, Selbstwert) bei.

Dabei bewegen sich die Zielsetzungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in einem Spannungsfeld: Einerseits ist die Markteffizienz – Produktivitätswachstum durch optimale Allokation der Arbeitskräfte – zu steigern, andererseits ist soziale Gerechtigkeit durch Erwerbsteilhabe zu sichern. Dies erfordert laufende Überprüfungen und Anpassungen sowohl der Strategie als auch der eingesetzten Maßnahmen.

Die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice beruhen auf drei Grundsätzen:

Qualität. Die Dienstleistungen haben den Anspruch, dauerhaft und in allen Arbeitsvermittlungszentren in hoher, standortübergreifend gesicherter Qualität erbracht zu werden. Für jede Dienstleistung werden erreichbare Qualitätsziele festgelegt; die Qualität jeder Dienstleistung wird im Rahmen einer etablierten Evaluierungskultur erhoben.

Konsolidierung. Nach der erfolgten Reorganisation des Arbeitsmarktservice sowie der Auf- und Ausbauphase der Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren tritt der AMS in eine Phase der Konsolidierung ein.

Der Zeitraum bis 2030 steht prioritär im Zeichen der Sicherung der bestehenden Dienstleistungen. Bis dahin soll – auch durch Erprobung neuer Instrumente und Kooperationsformen – festgelegt werden, welche Kerndienstleistungen neben den bisherigen vom Arbeitsmarktservice in der erforderlichen Qualität angeboten werden können. Die Konsolidierung der bestehenden arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen ist die zwingende Grundlage für den Ausbau neuer Dienstleistungen (und das Erreichen neuer Zielgruppen) im Zeitraum nach 2030.

Der **Ausbau der Dienstleistungstiefe** hat Priorität. Der Ausbau der Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik erfolgt in zwei Richtungen:

1.4 I principi dei servizi di politica attiva del lavoro

I servizi di politica attiva del lavoro contribuiscono, direttamente e indirettamente, al raggiungimento di obiettivi economici, sociali e individuali:

- Da una prospettiva economica, un mercato del lavoro funzionante e dinamico favorisce un’allocazione ottimale delle risorse lavorative, riduce i problemi di abbinamento e costituisce una condizione essenziale per la crescita della produttività.
- Dal punto di vista sociale, i servizi promuovono la partecipazione al mercato del lavoro di persone temporaneamente o permanentemente lontane dal mercato del lavoro.
- A livello individuale, contribuiscono a migliorare la condizione personale dei disoccupati e delle persone in cerca di lavoro (reddito, autostima).

In questo contesto, gli obiettivi della politica attiva del lavoro si muovono in un campo di tensione: da un lato mirano ad aumentare l’efficienza del mercato, favorendo la crescita della produttività attraverso un’allocazione ottimale delle risorse lavorative; dall’altro mirano a garantire la giustizia sociale, promuovendo la partecipazione al mercato del lavoro. Ciò richiede verifiche costanti e adeguamenti continui sia della strategia sia delle misure adottate.

I servizi della politica attiva del lavoro del Servizio Mercato del lavoro si fondano su tre principi:

Qualità. I servizi mirano a essere erogati in modo duraturo e con elevata qualità, garantita in modo uniforme in tutti i Centri di mediazione al lavoro. Per ogni servizio vengono definiti obiettivi di qualità raggiungibili; la qualità di ciascun servizio viene rilevata nell’ambito di una consolidata cultura della valutazione.

Consolidamento. Dopo la riorganizzazione del Servizio Mercato del lavoro e la fase di sviluppo e ampliamento dei servizi negli ultimi anni, il SML entra in una fase di consolidamento.

Il periodo fino al 2030 sarà prioritariamente all’insegna del consolidamento e della garanzia dei servizi esistenti. Entro tale data dovrà essere definito – anche attraverso la sperimentazione di nuovi strumenti e forme di cooperazione – quali servizi essenziali, oltre a quelli già esistenti, il Servizio Mercato del lavoro potrà offrire in futuro con la qualità richiesta. Il consolidamento dei servizi esistenti di politica attiva del lavoro costituisce la base imprescindibile per l’ampliamento di nuovi servizi (e per il raggiungimento di nuovi gruppi target) nel periodo successivo al 2030.

L’espansione della profondità del servizio ha la priorità. L’ampliamento dei servizi di politica attiva del lavoro procede in due direzioni:

- Bis 2030 werden sukzessive mehr Dienstleistungen für die Hauptzielgruppen angeboten (Steigerung der *Dienstleistungstiefe*). Dadurch werden mittelfristig die Voraussetzungen geschaffen, die *Dienstleistungsbreite* zu erhöhen, also Dienstleistungen für neue Zielgruppen anzubieten. In der Konsolidierungsphase bis 2030 hat der Ausbau der Dienstleistungstiefe Vorrang.
- Neue Dienstleistungen – selbst solche von hoher arbeitsmarktpolitischer Relevanz und die Einbindung neuer Zielgruppen – kann der Arbeitsmarktservice erst anbieten, wenn die erforderlichen Ressourcen – Personal, Know-how, IT-Infrastruktur, Räumlichkeiten, in einigen Fällen auch die Regelungsgrundlage – vorhanden sind.

1.5 Voraussetzungen für eine leistungsfähige Südtiroler Arbeitsmarktpolitik

1.5.1 Institutionelle (ordnungspolitische) Voraussetzungen

- **Arbeitsmarktpolitik braucht Kontinuität.** Dem 2020 eingeschlagenen Weg des konkreten absoluten Vorrangs der aktiven Arbeitsmarktpolitik, der Stärkung und Reorganisation des Arbeitsmarktservice muss Kontinuität verliehen werden.
- **Autonomie der Arbeitsmarktpolitik.** Die Erfahrungen der letzten Jahre im Zuge der Implementierung der Beschäftigungsfähigkeitsgarantie „GOL“ verdeutlichen, dass Südtirols Arbeitsmarktpolitik nur dann effektiv und effizient sein kann, wenn sie über einen breiten autonomen Handlungsspielraum verfügt.
- **Synergien zwischen öffentlichen Akteuren.** Arbeitsmarktpolitik wird in Südtirol nach wie vor von unterschiedlichen Akteuren betrieben. Zwischen den öffentlichen Akteuren – dem Arbeitsmarktservice, dem ESF, den Einrichtungen für berufliche Weiterbildung, Berufsberatung und Weiterbildung, den Einrichtungen für Inklusion und Vereinbarkeit sowie der Handelskammer – sind ungeachtet abgegrenzter politischer und administrativer Zuständigkeiten im Sinne eines effizienten Einsatzes öffentlicher Mittel verstärkt Synergien zu entwickeln.

1.5.2 Organisatorische Voraussetzungen

- **Arbeitsmarktservice 2.0.** Die Jahre 2020–2024 haben zu einer grundlegenden Reorganisation des Arbeitsmarktservice geführt. Damit diese neue Struktur den Anforderungen der kommenden Jahre gerecht werden kann, benötigt sie eine Konsolidierungsphase. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Digitalisierung (nach innen) durch die Einführung lang geplanter

- Entro il 2030 verranno progressivamente ampliati i servizi per i principali gruppi target (*incremento della profondità del servizio*). Ciò creerà, nel medio termine, le condizioni per aumentare anche *l'ampiezza del servizio*, ossia per estendere l'offerta a nuovi gruppi target. Nella fase di consolidamento fino al 2030, la priorità resta l'espansione della profondità del servizio.
- Il Servizio Mercato del lavoro potrà introdurre nuovi servizi – inclusi quelli di grande rilevanza per la politica del lavoro e l'inclusione di nuovi gruppi target – solo quando saranno disponibili le risorse necessarie: personale, know-how, infrastrutture IT, spazi e, in alcuni casi, la base normativa.

1.5 Prerequisiti per un'efficace politica del lavoro in Alto Adige

1.5.1 Prerequisiti istituzionali (di ordinamento politico)

- La **politica del lavoro ha bisogno di continuità**. Il percorso intrapreso nel 2020, che assegna priorità assoluta alla politica attiva del lavoro, al rafforzamento e alla riorganizzazione del Servizio Mercato del lavoro, deve essere portato avanti con continuità.
- **Autonomia della politica del lavoro.** Le esperienze degli ultimi anni nell'attuazione della garanzia di occupabilità “GOL” mostrano che la politica del lavoro dell'Alto Adige può essere realmente efficace ed efficiente solo se dispone di un ampio margine di autonomia.
- **Sinergie tra attori pubblici.** La politica del lavoro in Alto Adige è attualmente gestita da diversi soggetti. Tra gli attori pubblici – il Servizio Mercato del lavoro, il FSE, le strutture per la formazione professionale, l'orientamento professionale e l'aggiornamento, le strutture per l'inclusione e la conciliazione, la Camera di commercio – è necessario sviluppare sinergie più forti, nel rispetto delle competenze specifiche, per garantire un utilizzo efficiente dei fondi pubblici.

1.5.2 Prerequisiti organizzativi

- **Servizio Mercato del lavoro 2.0.** Gli anni 2020–2024 hanno portato a una riorganizzazione profonda del Servizio Mercato del lavoro. Per rispondere alle esigenze dei prossimi anni, questa nuova struttura richiede una fase di consolidamento. L'attenzione principale è rivolta alla digitalizzazione interna, attraverso l'introduzione di programmi amministrativi pianificati da tempo,

Verwaltungsprogramme, der Optimierung der Abläufe (exemplarisch: *ServiceLine* nach dem Vorbild des AMS Tirol für administrative Anliegen von Arbeitslosen und Betrieben) und der Ausbildung der Arbeitsvermittler:innen.

- **Digitalisierung.** Die Einführung neuer Programme für die „Verwaltung der Arbeitslosen und der Maßnahmen“, die den funktionalen Anforderungen moderner Dienstleistungsarbeit (Fallmanagement, *Profiling*, Maßnahmenzuordnung, Kommunikation und Kollaboration, Berichterstattung und Analytik, Interoperabilität) und Bürgerorientierung entsprechen, ist von grundlegender operativer Bedeutung. Sobald dieser Prozess abgeschlossen ist (voraussichtlich Ende 2027), kann die KI-gestützte Ausweitung der Beratungsdienstleistungen vorgesehen werden.
- Die **Ausbildung der Arbeitsvermittler:innen.** Arbeitsvermittlung muss als unbürokratische, personen- und fallbezogene Beratungsdienstleistung konzipiert werden, die eine fundierte Ausbildung der Arbeitsvermittler:innen voraussetzt.

1.5.3 Prozessuale Voraussetzungen

- **Kooperation öffentlicher und privater Akteure.** Der erstmalige Aufbau einer permanenten Maßnahmeninfrastruktur in den Jahren 2023/2024 war nur durch die Beteiligung privater Akteure möglich. Diese Kooperation ist zu stärken und kontinuierlich auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes auszurichten. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben verdeutlicht, dass es hierzu eines autonomen Rahmens bedarf und die Landesautonomie in diesem Bereich gestärkt werden muss.
- **Synergien zwischen Arbeitsmarktservice und Verbänden.** Ein permanenter Austausch zwischen dem Arbeitsmarktservice und den maßgeblichen Verbänden der Arbeitnehmer:innen und der Arbeitgeber:innen ist erforderlich, um Vorhaben abzustimmen und Doppelgleisigkeiten zu vermeiden.

l’ottimizzazione dei processi (ad esempio: “*ServiceLine*”, sul modello dell’*AMS Tirol*, per le questioni amministrative di disoccupati iscritti e imprese) e la formazione dei mediatori/mediatrici al lavoro.

- **Digitalizzazione.** L’introduzione di nuovi programmi per la “gestione dei disoccupati iscritti e delle misure”, in grado di soddisfare i requisiti funzionali delle nuove modalità di lavoro del servizio (gestione dei casi, *profiling*, assegnazione delle misure, comunicazione e collaborazione, reporting e analisi, interoperabilità) e orientati al cittadino, è di fondamentale importanza operativa. Una volta completato questo processo (previsto entro la fine del 2027), si potrà prevedere l’espansione dei servizi di consulenza supportati dall’IA.
- La **formazione dei mediatori e delle mediatrici al lavoro.** La mediazione al lavoro deve essere concepita come un servizio di consulenza non burocratico, personalizzato e basato sui singoli casi, che richiede una solida formazione delle persone incaricate di svolgere tale compito.

1.5.3 Prerequisiti processuali

- **Cooperazione tra attori pubblici e privati.** Lo sviluppo iniziale di un’infrastruttura delle misure permanente negli anni 2023/2024 è stato possibile solo grazie al contributo di attori privati. Questa collaborazione deve essere rafforzata e orientata in modo stabile alle esigenze del mercato del lavoro. L’esperienza degli ultimi anni ha dimostrato che ciò richiede un quadro autonomo e che l’autonomia provinciale, in questo settore, deve essere ulteriormente rafforzata.
- **Sinergie tra Servizio Mercato del lavoro e associazioni.** È necessario mantenere un dialogo costante tra il Servizio Mercato del lavoro e le principali associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, al fine di coordinare i progetti ed evitare duplicazioni.

2. Arbeitsmarktpolitische Zielwerte für das Jahr 2030

2.1 Eine zielorientierte und nachvollziehbare Arbeitsmarktpolitik

Aktive Arbeitsmarktpolitik setzt öffentliche Mittel und Ressourcen ein, um Ziele zu erreichen. Die arbeitsmarktpolitischen Zielwerte, die bis zum Jahr 2030 erreicht werden sollen, gliedern sich in zwei Bereiche:

- Volkswirtschaftliche Indikatoren, die primär von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Südtirols abhängen. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind nicht der einzige Faktor, der die Entwicklung dieser Indikatoren beeinflusst.
- Indikatoren zur Performance des Arbeitsmarktservice, die Rückschlüsse auf die Wirksamkeit und Effizienz seiner Maßnahmen zulassen.
- Ein Sonderfall ist die Registerarbeitslosenquote: Sie wird sowohl von der allgemeinen Wirtschaftslage als auch von der Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarktservice beeinflusst.

Die bis 2030 anzustrebenden Zielwerte sind überwiegend quantitativer Natur. Dabei handelt es sich um bereits bestehende, arbeitsmarktpolitisch relevante Daten, die mindestens auf Jahresbasis vorliegen und jährlich aktualisiert werden. Die volkswirtschaftlichen Indikatoren ermöglichen einen Vergleich mit europäischen und italienischen Regionen, während die Performance-Indikatoren nur im Zeitverlauf betrachtet werden können. Die Registerarbeitslosenquote ist nur eingeschränkt mit ausgewählten Regionen oder Staaten vergleichbar.

2.2 Zielwerte

2.2.1 Volkswirtschaftliche Zielwerte

Die allgemeine Erwerbstätigenquote der Kernaltersgruppe (20–64 Jahre) soll bis 2030 83% erreichen. Damit liegt Südtirol im oberen Drittel der europäischen Regionen; Spitzenwerte von rund 87% verzeichnen zentral- und nordeuropäische Regionen.

Die Erwerbstätigenquote der Frauen dieser Altersgruppe soll bis 2030 78% betragen. Zentral- und nordeuropäische Regionen erreichen Spitzenwerte von über 85%. Der Südtiroler Zielwert orientiert sich am aktuellen Wert des Bundeslandes Tirol (2024: 77,7%).

Die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit beruht auf qualitativen Rahmenbedingungen und der Stärkung der Chancengleichheit. Arbeitsumfang, Einkommenssicherung und

2. Valori target della politica attiva del lavoro per l'anno 2030

2.1 Una politica del lavoro orientata ai risultati e verificabile

Le politiche attive del lavoro impiegano fondi e risorse pubbliche per il conseguimento degli obiettivi. Gli obiettivi di politica del lavoro da raggiungere entro il 2030 si articolano in due ambiti:

- Indicatori macroeconomici, che dipendono principalmente dall'andamento complessivo dell'economia altoatesina. Le misure di politica del lavoro non sono l'unico fattore che incide sull'andamento di tali indicatori.
- Indicatori di performance del Servizio Mercato del lavoro, che consentono di valutare l'efficacia e l'efficienza delle sue misure.
- Un caso particolare è rappresentato dal tasso di disoccupazione amministrativa, che risente sia della congiuntura economica generale sia della capacità operativa del Servizio Mercato del lavoro.

Gli obiettivi da conseguire entro il 2030 sono prevalentemente di natura quantitativa. Si tratta di dati già disponibili e rilevanti dal punto di vista della politica del lavoro, raccolti almeno su base annuale e aggiornati ogni anno. Gli indicatori macroeconomici permettono un confronto con regioni europee e italiane, mentre gli indicatori di performance sono valutabili soltanto nel tempo. Il tasso di disoccupazione amministrativa è confrontabile solo in misura limitata con determinate regioni o Paesi.

2.2 Valori obiettivo

2.2.1 Valori obiettivo macroeconomici

Il tasso di occupazione generale della fascia centrale 20–64 anni dovrebbe raggiungere entro il 2030 l'83%. Questo valore si colloca nel terzo superiore delle regioni europee; le regioni dell'Europa centrale e settentrionale raggiungono valori massimi pari a circa l'87%.

Il tasso di occupazione femminile di questa fascia d'età dovrebbe attestarsi al 78% nel 2030. Le regioni dell'Europa centrale e settentrionale superano l'85%. Il valore altoatesino si orienta all'attuale livello del Land Tirolo (2024: 77,7%).

L'aumento dell'occupazione femminile si basa su condizioni quadro di qualità e sul rafforzamento delle pari opportunità. Il volume di lavoro, la sicurezza del reddito e le

Karrierechancen sind für eine nachhaltige und gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung von Frauen wesentlich, die sowohl ökonomische Eigenständigkeit als auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sichert.

Die Erwerbstätigenquote der 15–24-Jährigen soll bis 2030 42% erreichen. Damit liegt Südtirol unter dem niedrigsten Wert der österreichischen Bundesländer (mit Ausnahme von Wien) und deutlich unter den Werten zentraleuropäischer Regionen.

Für die Erwerbstätigenquote der Älteren (55–64 Jahre) wird bis 2030 ein Wert von 76% angestrebt. In den Nachbarregionen erreichen Schweizer Kantone nahezu 80%, während österreichische Bundesländer unter den Südtiroler Werten liegen. Da nunmehr die Möglichkeit besteht, die Erwerbstätigenquote der 60–69-Jährigen vergleichend zu erheben, fließt dieser Wert in die Berichterstattung ein. In den Jahren 2024 und 2025 lag die Erwerbstätigenquote dieser Altersgruppe bei 37,0%.

Die Registerarbeitslosenquote (Verhältnis der registrierten Arbeitslosen zu den unselbständigen Beschäftigten der wohnhaften 20- bis 64-Jährigen) soll im Jahresmittel bis zum Jahr 2030 höchstens 4,5% betragen. Dies bedeutet, dass Arbeitslose rascher wieder in Beschäftigung gebracht werden und das vorhandene Arbeitskräftepotenzial stärker genutzt wird.

2.2.2 Die Performance-Indikatoren

Zwei der drei Indikatoren stellen für den Arbeitsmarktservice Südtirol Neuland dar. Während Tätigkeitsindikatoren wie Anzahl der Assessments, akquirierte offene Stellen, bearbeitete Ansuchen oder beantwortete Datenanfragen bereits seit längerem erhoben werden, markieren die beiden Outcome-Indikatoren „Anteil der nach Maßnahmen in Beschäftigung gebrachten Arbeitslosen“ einen erstmaligen und ersten Schritt hin zu einer systematischen Erfassung des direkten Effekts der Tätigkeit. Zudem ist die Maßnahmeninfrastruktur erst seit Mai 2024 aktiv, sodass die aktuellen Werte nur vorläufigen Charakter haben.

Anteil der nach Maßnahmen in Beschäftigung gebrachten Arbeitslosen: Dieser Indikator misst den Anteil der registrierten Arbeitslosen, die 45 Tage nach Abschluss mindestens einer Maßnahme des Arbeitsmarktservice in Beschäftigung stehen. Der Ausgangswert beträgt 25% und soll bis 2030 – durch eine stärkere Arbeitsmarktnähe der Maßnahmen – auf 50% gesteigert werden. Da die Maßnahmeninfrastruktur erst seit rund einem Jahr besteht, handelt es sich um erste Erfahrungswerte.²

Opportunità di carriera sono elementi fondamentali per una partecipazione sostenibile e paritaria delle donne al mercato del lavoro, che garantisca sia l'autonomia economica sia le possibilità di sviluppo professionale.

Il tasso di occupazione dei giovani di età compresa tra 15 e 24 anni dovrebbe raggiungere il 42% entro il 2030. Ciò colloca l'Alto Adige al di sotto del valore più basso dei Länder austriaci (ad eccezione di Vienna) e nettamente al di sotto dei valori delle regioni dell'Europa centrale.

Per il tasso di occupazione degli anziani (55–64 anni) si punta a un valore del 76% entro il 2030. Nei cantoni svizzeri limitrofi si registrano valori prossimi all'80%, mentre i Länder austriaci si collocano al di sotto dei valori altoatesini. Poiché ora è possibile rilevare in modo comparativo anche il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 60 e 69 anni, tale valore confluirà nella rendicontazione. Nel 2024 e nel 2025 il tasso di occupazione di questa fascia d'età era pari al 37,0%.

Il tasso di disoccupazione amministrativa (rapporto tra disoccupati iscritti e occupati dipendenti residenti nella fascia 20–64 anni) dovrebbe attestarsi, in media annua, entro l'anno 2030 a un valore non superiore al 4,5%. Ciò significa che i disoccupati vengono ricollocati più rapidamente e che il potenziale di forza lavoro disponibile viene utilizzato in misura maggiore.

2.2.2 Gli indicatori di performance

Due dei tre indicatori rappresentano per il Servizio Mercato del lavoro un ambito nuovo. Se da tempo vengono rilevati indicatori di attività (ad es. numero di assessment, posti vacanti acquisiti, domande trattate, richieste di dati evase), con i due indicatori di *outcome* – “Quota di disoccupati iscritti che, dopo le misure, entrano in occupazione” – viene per la prima volta definito un obiettivo relativo all'effetto diretto dell'attività. Poiché l'infrastruttura delle misure è attiva solo da maggio 2024, i valori attuali sono da considerarsi provvisori.

Quota di disoccupati iscritti che, dopo le misure, entrano in occupazione: Questo indicatore misura la percentuale di disoccupati iscritti che, 45 giorni dopo aver concluso almeno una misura del Servizio Mercato del lavoro, risultano occupati. Il valore di partenza è pari al 25% e dovrà essere portato al 50% entro il 2030, attraverso una maggiore vicinanza delle misure al mercato del lavoro. Poiché l'infrastruttura delle misure esiste da circa un anno, si tratta di primi valori esperienziali.³

² Erläuterung: Als Beschäftigung gilt jeder Arbeitsvertrag, unabhängig von seiner Dauer. Je nach Zielgruppe kann auch ein Leiharbeitsvertrag einen Erfolg darstellen. Künftig sollen verstärkt Analysen über die Erwerbsverläufe ehemaliger registrierter Arbeitsloser durchgeführt werden.

³ Per “occupazione” si intende un contratto di lavoro indipendentemente dalla sua durata. A seconda del gruppo target, anche un contratto di lavoro interinale può essere considerato un successo. In futuro verranno realizzate analisi più approfondite sui percorsi occupazionali degli ex disoccupati iscritti.

Anteil der in Beschäftigung gebrachten Arbeitslosen mit Behinderung nach Maßnahmen: Dieser Indikator misst den Anteil der registrierten Arbeitslosen mit Behinderung, die 45 Tage nach Abschluss mindestens einer Maßnahme des Arbeitsmarktservice in Beschäftigung sind.	Quota di disoccupati iscritti con disabilità che, dopo le misure, entrano in occupazione: Questo indicatore misura la percentuale di disoccupati iscritti con disabilità che, 45 giorni dopo la conclusione di almeno una misura del Servizio Mercato del lavoro, risultano occupati.
Betreuungsrelation: Basierend auf den Erfahrungen der Jahre 2020–2024 wird für 2030 eine Betreuungsrelation von 400 Arbeitslosen pro Arbeitsvermittler:in (Vollzeitäquivalent) angestrebt.	Rapporto di presa in carico: Sulla base delle esperienze degli anni 2020–2024, per il 2030 si prevede un rapporto di presa in carico pari a 400 disoccupati iscritti per ogni mediatore/mediatrice al lavoro (in equivalenti a tempo pieno).
Da die Angemessenheit der Betreuungsrelation von einer Vielzahl von Faktoren abhängt (siehe Vertiefung Kap. 9.1, S. 52), ist im Jahr 2030 zu prüfen, ob eine weitere Verbesserung der Betreuungsrelation erforderlich ist, um den im Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020–2024“ festgelegten Zielwert von 250 zu erreichen.	Poiché l’adeguatezza del rapporto di presa in carico dipende da una pluralità di fattori (cfr. approfondimento cap. 9.1, p. 52), nel 2030 dovrà essere verificato se sia necessario un ulteriore miglioramento del rapporto di presa in carico al fine di raggiungere il valore obiettivo di 250 fissato nel documento strategico “Politica attiva del lavoro 2020–2024”.

Tab. 1: Arbeitsmarktpolitische Kennzahlen 2025 und Zielwerte 2030
Indici di politica del lavoro 2025 e valori target 2030

	Ausgangswert 2025 Valore di partenza 2025	Zielwert 2030 Valore target 2030
Volkswirtschaftliche Indikatoren Indicatori macroeconomici		
Erwerbstätigenquoten Tassi di occupazione	in %	
• Altersklasse Fascia di età: 20-64	80,0	83,0
• Frauen Donne (20-64)	74,3	78,0
• Altersklasse Fascia di età: 15-24	29,9	42,0
• Altersklasse Fascia di età: 55-64	70,3	76,0
Registerarbeitslosenquote (Altersklasse: 20-64) Tasso di disoccupazione amministrativa (Fascia di età: 20-64)	6,2	≤4,5
Indikatoren der Performance des AMS Indicatori di performance del SML	in %	
Anteil der nach Maßnahmen in Beschäftigung gebrachten Arbeitslosen (nach 45 Tagen) Quota di disoccupati ricollocati dopo le misure (dopo 45 giorni)	25	50
Anteil der nach Maßnahmen in Beschäftigung gebrachten Arbeitslosen mit Behinderung (nach 45 Tagen) Quota di disoccupati con disabilità ricollocati dopo le misure (dopo 45 giorni)	50	55
	N	
Betreuungsrelation* in Vollzeitäquivalenten Rapporto di presa in carico* in equivalenti a tempo pieno	795	400

Anmerkung zur Betreuungsrelation: Die Betreuungsrelation zwischen zu betreuenden Arbeitslosen und in Vollzeitäquivalenten (VZA) tätigen Arbeitsvermittler:innen soll spätestens bis 2030 den Zielwert von 400 erreichen. Als „arbeitslos“ im Sinne der Festlegung der Betreuungsrelation gilt der Jahresdurchschnitt der arbeitslos gemeldeten Personen zuzüglich jener Personen mit vorübergehend ruhend gestelltem Arbeitslosenstatus.

Die Betreuungsrelation bezieht sich ausschließlich auf die Arbeitsvermittler:innen und nicht auf das gesamte Personal der Arbeitsvermittlungszentren (AVZ) bzw. des

Nota sul rapporto di presa in carico: Il rapporto di presa in carico tra i disoccupati da assistere e i/le mediatori/mediatrici al lavoro operanti in equivalenti a tempo pieno deve raggiungere, al più tardi entro il 2030, il valore obiettivo di 400. Ai fini della determinazione del rapporto di presa in carico, per “disoccupati” si intende la media annua delle persone registrate come disoccupate, nonché delle persone con stato di disoccupazione temporaneamente sospeso.

Il rapporto di presa in carico si riferisce esclusivamente ai/alle mediatore/mediatrici al lavoro e non all’intero personale dei Centri di mediazione al lavoro (CML) ovvero del

Arbeitsmarktservice Südtirol (AMS). Berücksichtigt werden sowohl jene Arbeitsvermittler:innen, die für die Betreuung eingetragener Arbeitsloser zuständig sind, als auch jene, die im Service für Unternehmen tätig sind. Die Mitarbeiter:innen der künftig einzurichtenden *ServiceLine* (für niederschwellige Anliegen wie Adressänderungen, Terminvereinbarungen etc.) bleiben unberücksichtigt.

Für den Service für Unternehmen sollen grundsätzlich ein Drittel der Personalkapazitäten vorgesehen werden. Dies ist dadurch begründet, dass im Unterschied zum Service für Arbeitsuchende nur in geringem Ausmaß rechtlich-hoheitliche Aufgaben anfallen; diese werden mit rund einem Drittel der Gesamtkapazität bemessen. Daraus ergibt sich folgende Verteilung der Personalressourcen:

- ein Drittel für hoheitlich-administrative Aufgaben,
- ein Drittel für den Arbeitnehmerservice,
- ein Drittel für den Service für Unternehmen.

Vertiefung

Betreuungsrelation: Kap. 9.1, S. 52

Servizio Mercato del lavoro (SML). Sono considerati sia i/le mediatori/mediatrici al lavoro responsabili della presa in carico dei disoccupati iscritti, sia quelli/e operanti nel Servizio per le imprese. Il personale della futura *ServiceLine* (per richieste semplici quali cambi di indirizzo, fissazione di appuntamenti ecc.) non è incluso nel calcolo.

Per il Servizio per le imprese deve essere previsto, in linea di principio, un terzo della capacità di personale. Ciò è motivato dal fatto che, a differenza del servizio per le persone disoccupate, le funzioni di natura giuridico-amministrativa risultano in misura limitata; tali funzioni sono stimate in circa un terzo della capacità complessiva. Ne deriva la seguente ripartizione delle risorse di personale:

- un terzo per compiti amministrativo-autoritativi,
- un terzo per il servizio ai lavoratori,
- un terzo per il Servizio per le imprese.

Approfondimento

Rapporto di presa in carico: Cap. 9.1, p. 52

2.3 Verstärkung der Informationstätigkeit

Der Arbeitsmarktservice Südtirol verstärkt seine Informations- und Monitoringtätigkeit über folgende Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt:

- Anzahl und Struktur der Langzeitarbeitslosen;
- Arbeitskräfte und registrierte Arbeitslose mit nicht-italienischer Staatsbürgerschaft;
- Kündigungsgründe sowie Kündigungen vor dem Pensionantritt;
- Entwicklung befristeter und unbefristeter Arbeitsverhältnisse.

2.3 Rafforzamento delle attività informative

Il Servizio Mercato del lavoro rafforza la propria attività informativa e di monitoraggio riguardo alle seguenti evoluzioni sul mercato del lavoro:

- numero e struttura dei disoccupati di lunga durata;
- lavoratrici e lavoratori nonché disoccupati iscritti con cittadinanza non italiana;
- motivi delle dimissioni e dimissioni prima del pensionamento;
- evoluzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

3. Die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

3.1 Die Ausgangslage

Der Zeitraum 2020–2024 war geprägt vom Ausbau der Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, der im Mai 2024 zur erstmaligen Etablierung einer permanenten Maßnahmeninfrastruktur führte. Seit 2022 wurde – im Einklang mit dem Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020–24“ und im Rahmen der Beschäftigungsfähigkeitsgarantie „GOL“ – ein grundlegender Wandel im Bereich der Organisation und Verbindlichkeit der Arbeitsvermittlung für Arbeitslose vollzogen. Die daraus resultierenden Erfahrungen prägen maßgeblich die AM#S²2030.

Das Qualitätsniveau der vom Arbeitsmarktservice Südtirol angebotenen Dienstleistungen erreicht im Jahr 2025 noch nicht in allen AVZ-Bezirken dauerhaft den angestrebten Standard.

3.2 Die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

In Südtirol bietet eine Vielzahl von Akteuren Maßnahmen an, die der aktiven Arbeitsmarktpolitik zuzurechnen sind. Dazu zählen alle Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind,

- das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern;
- das Arbeitskräftepotenzial optimal auszuschöpfen und das Recht auf Arbeit konkret zu unterstützen;
- die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen zu erhöhen;
- Betriebe bei der Rekrutierung geeigneter Arbeits- und Fachkräfte zu unterstützen;
- die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Unter den vielen Akteuren nimmt der Arbeitsmarktservice Südtirol eine zentrale Rolle ein. Daher sind seine Dienstleistungen ebenso wie die Formen der Zusammenarbeit mit den übrigen Akteuren mit Blick auf 2030 klar zu definieren. Die entsprechende Definition erfolgt in Abschnitt 3.4.

3.3 In Kürze: Die Voraussetzungen für die Erbringung der Dienstleistungen

Wenngleich im Kapitel „Voraussetzungen: Arbeitsmarktservice 2.0 und autonome Gestaltungskompetenz der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ im Detail auf die Ressourcen eingegangen wird, die der Arbeitsmarktservice bis 2030 zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt, so sind an dieser Stelle vier Hinweise notwendig:

3. I servizi di politica attiva del lavoro

3.1 Il punto di partenza

Il periodo 2020–2024 è stato caratterizzato dall'ampliamento dei servizi di politica attiva del lavoro, che nel maggio 2024 ha portato per la prima volta all'istituzione di un'infrastruttura delle misure permanente. Dal 2022, in coerenza con il documento strategico «Politica attiva del lavoro 2020–24» e nell'ambito della Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), è stata attuata una trasformazione di fondo nell'organizzazione e nella coerenza della mediazione al lavoro per le persone disoccupate. Le esperienze che ne sono derivate contribuiscono in modo determinante a definire l'ML#S²2030.

Nel 2025 il livello qualitativo dei servizi offerti dal Servizio Mercato del lavoro non raggiunge ancora lo standard auspicato in tutti i CML.

3.2 I servizi di politica attiva del lavoro

In Alto Adige una pluralità di attori offre misure riconducibili alla politica attiva del lavoro. Vi rientrano tutte le misure volte a:

- migliorare l'incontro tra domanda e offerta sul mercato del lavoro;
- sfruttare in modo ottimale il potenziale di forza lavoro e sostenere concretamente il diritto al lavoro;
- aumentare l'occupabilità delle persone disoccupate;
- supportare le imprese nel reclutamento di lavoratori idonei e personale qualificato;
- accrescere la trasparenza sul mercato del lavoro.

Tra i numerosi attori, il Servizio Mercato del lavoro ricopre un ruolo centrale. Pertanto, è necessario definire chiaramente, con orizzonte 2030, sia i servizi erogati sia le forme di collaborazione con gli altri attori. La relativa definizione è riportata nella sezione 3.4.

3.3 In breve: I presupposti per l'erogazione dei servizi

Se nel capitolo «Presupposti: Servizio Mercato del lavoro 2.0 e autonomia nello sviluppo della politica attiva del lavoro» si tratta nel dettaglio delle risorse di cui il Servizio Mercato del lavoro necessita entro il 2030 per adempiere ai propri compiti, in questa sede è necessario fornire quattro indicazioni:

- **Ressourcen.** Es ist notwendig, die Ämter des Arbeitsmarktservice mit stabilen Ressourcen auszustatten. Dies gilt sowohl für die Personalausstattung und die Finanzmittel für die Durchführung der Maßnahmen als auch für Informationstechnik und Räumlichkeiten.
- **Fachkompetenzen.** Die Ämter des Arbeitsmarktservice müssen über qualifiziertes Fachpersonal verfügen, das komplexe Beratungssituationen – sowohl mit Arbeitssuchenden als auch mit Betrieben – professionell gestaltet.
- **Informationstechnik und Digitalisierung.** Der Arbeitsmarktservice muss so aufgestellt sein, dass er das Potenzial der Digitalisierung voll ausschöpfen und kontinuierlich weiterentwickeln kann.
- **Kooperation.** Die Ämter des Arbeitsmarktservice müssen in die Lage versetzt werden, sowohl im Bereich der „ordentlichen“ als auch der „gezielten“ Vermittlung aktiv mit anderen öffentlichen und privaten Akteuren zu kooperieren.
- **Risorse.** È necessario dotare gli uffici del Servizio Mercato del lavoro di risorse stabili. Ciò vale sia per la dotazione di personale e le risorse finanziarie stanziare per l’attuazione delle misure, sia per le infrastrutture informatiche e gli spazi destinati ai servizi.
- **Competenze specialistiche.** Gli uffici del Servizio Mercato del lavoro devono disporre di personale qualificato, in grado di gestire professionalmente situazioni complesse di consulenza – sia a favore delle persone in cerca di lavoro sia a favore delle imprese.
- **Tecnologie dell’informazione e digitalizzazione.** Il Servizio Mercato del lavoro deve essere organizzato in modo da poter sfruttare appieno il potenziale della digitalizzazione e svilupparlo con continuità.
- **Cooperazione.** Gli uffici del Servizio Mercato del lavoro devono essere messi nelle condizioni di cooperare attivamente con altri soggetti pubblici e privati, sia nell’ambito della mediazione ordinaria sia nell’ambito del collocamento mirato.



Zielsetzung der AM#S²2030: Konsolidierung der Arbeitsvermittlung und Aufbau des Service für Unternehmen.

Obiettivo ML#S²2030: Consolidamento della mediazione al lavoro e istituzione del Servizio per le imprese.



Entwicklungsmöglichkeit ab 2030: Der Arbeitsmarktservice ist ein anerkannter Dienstleister bei der Gestaltung der Umbrüche des Arbeitsmarktes.

Opportunità di sviluppo a partire dal 2030: Il Servizio Mercato del lavoro è un fornitore di servizi riconosciuto per la gestione delle trasformazioni del mercato del lavoro.

3.4 Die Arbeitsvermittlung als Kerndienstleistung des AMS

Die maßgeschneiderte und nachhaltige Vermittlung zwischen registrierten Arbeitslosen und offenen Stellen ist die Kernleistung des Arbeitsmarktservice Südtirol sowie die Hauptaufgabe der vom Amt für Arbeitsvermittlung gesteuerten Arbeitsvermittlungszentren und des Amtes für Arbeitsmarktintegration.

Die Dienstleistungen richten sich gleichermaßen an registrierte Arbeitslose wie an Betriebe.

3.4.1 Die Dienstleistungen für registrierte Arbeitslose

Im Mittelpunkt der Dienstleistungen steht der Vermittlungserfolg (mit größtmöglicher fachlicher, zeitlicher und räumlicher Passung) sowie die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der arbeitslosen Person.

3.4 La mediazione al lavoro come servizio chiave del SML

La mediazione al lavoro su misura e sostenibile tra i disoccupati iscritti e i posti vacanti costituisce il servizio chiave del Servizio Mercato del lavoro dell’Alto Adige, nonché il compito principale dei Centri di mediazione al lavoro coordinati dall’Ufficio Mediazione al lavoro e dell’Ufficio Integrazione lavorativa.

I servizi sono rivolti in egual misura a disoccupati iscritti e aziende.

3.4.1 I servizi per i disoccupati registrati

I servizi mirano al successo della mediazione (con la massima corrispondenza possibile professionale, temporale e territoriale) e al miglioramento dell’occupabilità della persona disoccupata.

Die Dienstleistungen richten sich im Zeitraum bis 2030 an bereits als arbeitslos registrierte Personen. Ab 2030 soll die Zielgruppe um Personen erweitert werden, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, etwa im Rahmen von Betriebskrisen oder Lohnausgleichsmaßnahmen. Die Begründung hierzu findet sich in Abschnitt 1.4.

Die Profilierung eingetragener Arbeitsloser, die berufsbezogene Erstorientierung, die Vereinbarung von Maßnahmen und die Vermittlung an konkrete Arbeitsstellen erfolgen in den Arbeitsvermittlungszentren durch Arbeitsvermittler:innen, während bestimmte Orientierungs- und Begleitmaßnahmen und sämtliche Bildungsmaßnahmen im Auftrag des Arbeitsmarktservice von anderen öffentlichen und privaten Akteuren umgesetzt werden können.

Die Profilierungsgespräche mit den eingetragenen Arbeitslosen folgen einem strukturierten Ablauf mit standardisierten, verbindlichen Fragen, die geeignet sind, die Beschäftigungshemmnisse und -potenziale gezielt und nachprüfbar zu erheben. Auf dieser Grundlage werden zwischen arbeitsloser Person und Arbeitsvermittler:in gemeinsam Maßnahmen festgelegt. Der strukturierte Ablauf wird regelmäßig auf Effizienz und Effektivität überprüft und bei Bedarf angepasst.

Die Beratungsgespräche sollen den Standards hochwertiger Dienstleistungsarbeit entsprechen. Sie werden von einer algorithmenbasierten Assistenz unterstützt. Dadurch sollen Passungsprobleme im Hinblick auf die räumliche Distanz zwischen Wohn- bzw. Aufenthaltsort der arbeitssuchenden Person und den fachlich passenden offenen Stellen so gering wie möglich gehalten werden.

Die Vereinbarung von Maßnahmen muss auf der genauen Kenntnis hinsichtlich der Inhalte, Durchführungsmodalitäten und der erwarteten Ergebnisse durch die Arbeitsvermittler:innen beruhen.

Weitere Zielgruppen wie die stille Arbeitsmarktreserve, NEETs, Mütter und Väter, die aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen kündigen, sowie andere für den Arbeitsmarkt relevante Gruppen, werden erschlossen, sobald die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für registrierte Arbeitslose konsolidiert und die personellen sowie organisatorischen Voraussetzungen dafür gegeben sind, wie im Abschnitt 1.4 angeführt.

3.4.2 Übersicht: Die Maßnahmen für registrierte Arbeitslose bis ins Jahr 2030

Die wesentlichsten Maßnahmen für den Geltungszeitraum der AM#S²2030 umfassen beispielhaft:

- niederschwellige Maßnahmen der Anpassungsqualifizierung,
- Sprach- und Digitalkurse auf Grundlagenniveau,
- Berufsorientierung und Coaching,
- diverse Möglichkeiten der Praktika und Erprobung,

I servizi si rivolgono, in una prima fase entro il 2030, alle sole persone disoccupate iscritte. A partire dal 2030 il gruppo target sarà ampliato e includerà anche le persone a rischio di disoccupazione, ad esempio nell'ambito di crisi aziendali o di misure di cassa integrazione. La relativa motivazione è illustrata nella sezione 1.4.

Le attività di profilazione delle persone disoccupate registrate, l'orientamento di base, la definizione delle misure e la proposta delle offerte di lavoro sono svolte nei Centri di mediazione al lavoro da parte dei mediatori e delle mediatrici al lavoro, mentre alcune misure di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro e tutte le misure formative possono essere attuate da altri attori pubblici e privati per conto del Servizio Mercato del lavoro.

I colloqui di profilazione con le persone disoccupate registrate seguono una procedura strutturata con domande standardizzate e vincolanti, che sono in grado di identificare in modo mirato e verificabile le barriere occupazionali e il potenziale occupazionale. Sulla base di questa valutazione, vengono concordate misure tra la persona disoccupata e il/la mediatore/mediatrice al lavoro. La procedura strutturata viene regolarmente verificata per efficienza ed efficacia e, se necessario, adeguata.

I colloqui di consulenza debbono soddisfare gli standard di un servizio di alta qualità. Sono supportati da un'assistenza basata su algoritmi. In questo modo si cerca di ridurre al minimo i problemi di corrispondenza tra la distanza geografica tra il domicilio della persona in cerca di lavoro e le offerte di lavoro professionalmente più adatte.

La definizione delle misure deve basarsi su una conoscenza approfondita, da parte dei mediatori e delle mediatrici al lavoro, dei contenuti, delle modalità di attuazione e dei risultati attesi.

Altri gruppi target, quali le forze di lavoro potenziali, i NEET, le madri e i padri che si dimettono a causa di problemi di conciliazione, nonché altri gruppi rilevanti per il mercato del lavoro, saranno coinvolti non appena i servizi di politica attiva del lavoro dedicati ai disoccupati iscritti saranno consolidati e sussisteranno i presupposti organizzativi e di personale necessari, come indicato nella sezione 1.4.

3.4.2 Panoramica: Le misure per i disoccupati registrati da erogarsi fino al 2030

Le misure principali per il periodo di validità di ML#S²2030 comprendono, a titolo esemplificativo:

- percorsi brevi di adeguamento delle competenze,
- corsi di lingua e corsi di digitalizzazione di livello base,
- orientamento professionale e coaching,
- diverse possibilità di tirocinio e di sperimentazione, inclusi "tirocini di prova", per facilitare l'accesso al

inklusive „Erprobungspraktika“, um einen niederschweligen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, und extracurriculare Praktika mit Orientierungsfunktion,

- gezielte und begrenzte finanzielle Förderungen mit der Zielsetzung, stabil auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen,
- wo möglich, führt der Arbeitsmarktservice längerfristige Umschulungsmaßnahmen in Kooperation mit anderen Akteuren durch,
- Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration (wie individuelle Vereinbarungen) für Menschen mit Behinderungen,
- Potenzierung des „zeitweiligen Einsatzes von arbeitslosen Personen in gemeinnützigen Projekten“ (LG 11/1986) durch eine strukturelle Reform dieses Instruments.

mercato del lavoro, nonché tirocini extracurricolari con funzione di orientamento,

- incentivi finanziari mirati e limitati con l'obiettivo dell'inserimento stabile nel primo mercato del lavoro,
- dove possibile, il Servizio Mercato del lavoro realizza misure di reskilling a lungo termine in collaborazione con altri attori,
- misure di integrazione nel mercato del lavoro (come convenzioni individuali) per persone con disabilità,
- potenziamento dell'“inserimento temporaneo di persone disoccupate in progetti di utilità sociale” (LP 11/1986) attraverso una riforma strutturale di questo strumento.



Ziel der AM#S²2030: Konsolidierung der Vermittlungsdienstleistungen und Erhöhung der Dienstleistungstiefe.

Obiettivo ML#S²2030: Consolidamento dei servizi di mediazione e aumento della profondità del servizio.



Entwicklungsmöglichkeit ab 2030: Dienstleistungen für neue Zielgruppen wie die Aktivierung der stillen Reserve, Intensivierung der gezielten Akquise von Arbeitskräften aus anderen europäischen Regionen.

Opportunità di sviluppo a partire dal 2030: Servizi per nuovi gruppi target come l'attivazione delle forze di lavoro potenziali e l'intensificazione dell'acquisizione mirata di lavoratori provenienti da altre regioni europee.

3.4.3 Der Service für Unternehmen

Der Arbeitsmarktservice baut bis 2030 einen etablierten Service für Unternehmen (SfU) auf, der in allen Arbeitsmarktbezirken ein grundlegendes Maßnahmenportfolio für private wie öffentliche Betriebe anbieten kann.

In den Bezirken, in denen die Errichtung des SfU bereits früher möglich ist, werden die Dienstleistungen angeboten, erprobt und sukzessive in allen Arbeitsmarktbezirken ausgerollt.

Angesichts der Notwendigkeit, beide Seiten des Arbeitsmarktes im Blick zu behalten, ist der Aufbau eines Service für Unternehmen bis 2030 eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Besetzung offener Stellen und die Vermittlung eingetragener Arbeitsloser. Die Verbesserung des Zusammentreffens von Angebot und Nachfrage sowie die starke Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen sind arbeitsmarktpolitisch notwendige Dienstleistungen.

Der Service für Unternehmen ist eine wichtige operative Schnittstelle zwischen dem Arbeitsmarktservice und den Betrieben. Aufgabe des Services ist es, die Zusammen-

3.4.3 Il Servizio per le Imprese

Il Servizio Mercato del lavoro costruirà entro il 2030 un servizio consolidato per le imprese, che potrà offrire un portafoglio di misure di base per le imprese private e pubbliche in tutti i distretti del mercato del lavoro.

Nei distretti in cui l'istituzione del servizio sarà possibile in anticipo, le attività saranno avviate in via sperimentale e, in caso di esito positivo, estese progressivamente a tutti i distretti.

Nella consapevolezza di dover sostenere entrambe le parti del mercato del lavoro – persone disoccupate ed imprese – la creazione di un Servizio per le Imprese entro il 2030 è una condizione fondamentale per poter garantire la copertura dei posti di lavoro vacanti e l'inserimento lavorativo dei disoccupati registrati. Il miglioramento dell'incontro tra offerta e domanda, nonché un forte supporto nella copertura dei posti di lavoro vacanti, sono servizi necessari per rafforzare il mercato del lavoro.

Il Servizio per le Imprese costituisce un'importante interfaccia tra il Servizio Mercato del lavoro e le imprese. Il compito del servizio è quello di facilitare l'incontro tra l'offerta e la

führung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage zu ermöglichen. In dieser Funktion versteht er sich als unterstützender Partner der Betriebe. Der Service für Unternehmen versteht sich ausdrücklich nicht als Konkurrenz zu bestehenden privaten und verbandlichen Unterstützungsangeboten.

Für die Bereitstellung dieser Maßnahmen nutzt der Service für Unternehmen die betriebs- und arbeitslosenbezogenen Daten, die der Arbeitsmarktservice durch seine Tätigkeiten erhebt und statistisch verarbeitet.

3.4.4 Übersicht: Die Tätigkeiten des SfU bis ins Jahr 2030

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit werden die wesentlichsten Maßnahmen des SfU für den Geltungszeitraum der AM#S²2030 angeführt:

- Unterstützung der Betriebe bei der Formulierung – im Hinblick auf die steigenden juristischen Mindeststandards (exemplarisch: Entgelttransparenz) – rechtskonformer und wirksamer Stellenanzeigen auf der *eJobBörse*;
- Vorauswahl von eingetragenen Arbeitsuchenden auf Wunsch der Betriebe und Organisation von gemeinsamen Events zur Rekrutierung von Arbeitskräften;
- gezielte Information der Betriebe über die Möglichkeiten, Arbeitslose und Menschen mit zertifizierter Behinderung gefördert zu beschäftigen, inklusive der diversen Formen der Praktika (inklusive der Erprobungspraktika);
- Informationen über das Potenzial der Chancengleichheit und Vereinbarkeit;
- Informationen im Rahmen von EURES, dem europaweiten Netzwerk für die Suche nach Bewerber:innen;
- Prämiensystem im Bereich der gezielten Vermittlung;
- Information der Betriebe über weitere Dienstleistungen des AMS, die nicht in den Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik fallen, wie die Beratung der Betriebe hinsichtlich der An- und Abmeldung von Arbeitsverhältnissen und die Unterstützung der Betriebe hinsichtlich der Arbeitsgenehmigungen für Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern;
- Information der Betriebe über weitere Dienstleistungen der Partner aus dem Netzwerk der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

domanda di lavoro. In questa funzione, il servizio agisce come supporto per le imprese. Il Servizio per le Imprese non si considera in concorrenza con i servizi di supporto esistenti forniti da attori privati o associativi.

Il Servizio per le Imprese utilizza i dati relativi alle imprese e ai disoccupati che il Servizio Mercato del lavoro raccoglie ed elabora statisticamente nell'ambito delle proprie attività.

3.4.4 Panoramica: I servizi dello Spl fino al 2030

Senza pretesa di completezza, vengono elencate qui di seguito le misure principali del Servizio per le Imprese per il periodo di validità del ML#S²2030:

- supporto alle imprese nella formulazione – alla luce dei crescenti standard minimi giuridici (esempio: trasparenza retributiva) – di annunci di lavoro conformi alla normativa ed efficaci sulla piattaforma *eJobLavoro*;
- preselezione di candidati registrati come disoccupati su richiesta delle imprese e organizzazione di eventi congiunti per il reclutamento di forza lavoro;
- informazione alle imprese sulle possibilità di impiegare disoccupati iscritti e persone con disabilità certificata, inclusi i vari tipi di tirocini (compresi i tirocini di prova), nonché su eventuali incentivi all'assunzione;
- informazioni sul potenziale delle pari opportunità e della conciliazione lavoro e famiglia;
- informazioni nell'ambito di EURES, la rete europea per la ricerca di candidati;
- sistema di premi nell'ambito del collocamento mirato;
- informazione alle imprese su altri servizi offerti dal SML che non rientrano nella politica attiva del lavoro, come la consulenza alle imprese riguardo alla comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro e il supporto alle imprese riguardo ai permessi di lavoro per lavoratori provenienti da Paesi extra-UE;
- informazione alle imprese su altri servizi offerti dai partner della rete della politica attiva del lavoro.



Ziel der AM#S²2030: Etablierung der angeführten Kerndienstleistungen für die Betriebe in allen AVZ.

Obiettivo ML#S²2030: Istituzione dei servizi principali sopra indicati per le imprese in tutti i Centri di mediazione al lavoro.



Entwicklungsmöglichkeit ab 2030: Kooperationspartner der Betriebe für Fördermaßnahmen des AMS und der Netzwerkpartner (andere öffentliche Einrichtungen); starke Unterstützung bei der Personalsuche über registrierte Arbeitslose hinaus.

Opportunità di sviluppo a partire dal 2030: Partner delle imprese per le misure di incentivazione del SML e della relativa rete (altre istituzioni pubbliche); forte supporto nella ricerca di personale oltre i disoccupati iscritti.

3.5 Eine auf den Südtiroler Arbeitsmarkt zugeschnittene Maßnahmeninfrastruktur

Die Konsolidierung der Maßnahmeninfrastruktur und die Anpassung der Maßnahmen an den Bedarf des Südtiroler Arbeitsmarktes und der territorialen Arbeitsmärkte sind zwei grundlegende strategische Zielsetzungen der AM#S²2030. Der Arbeitsmarktservice geht Kooperationsformen mit öffentlichen und privaten Partnern ein, um bis zum Jahr 2030 eine kapillare, permanente, professionelle und stabile Maßnahmeninfrastruktur aufzubauen, deren Aufgabenzuschnitt und Qualitätsniveau von allen Arbeitsmarktakteuren anerkannt werden.

Die seit 2024 bestehende Maßnahmeninfrastruktur ist mit Mitteln der Beschäftigungsfähigkeitsgarantie „GOL“ und nach Maßgabe zentralstaatlicher Regelungen errichtet worden. Aufbauend auf den gewonnenen Erfahrungen liegt ein klarer Qualitätsmaßstab vor. Die Maßnahmeninfrastruktur, Organisation und Durchführung der Maßnahmen sollen sich künftig an ihrer Kohärenz mit den tatsächlichen Bedürfnissen messen lassen: den Erfordernissen der Arbeitslosen, den Anforderungen der Betriebe und dem gesamten Arbeitskräftebedarf in Südtirol. Die Ausarbeitung der Maßnahmen und deren Regelungen erfolgen auf Landesebene (Südtirol), wobei der Landesarbeitskommission eine mitwirkende Funktion zukommt. Die Grundfinanzierung der Maßnahmen erfolgt aus den Mitteln des Landeshaushaltes; für besondere Projekte und Vorhaben, die erprobungsweise durchgeführt werden und nicht auf Dauer angelegt sind, können auch andere Mittel herangezogen werden.

Der Arbeitsmarktservice kooperiert, wo immer es regelkonform möglich ist, mit bereits in Südtirol bestehenden öffentlichen wie privaten Einrichtungen, konzipiert mit diesen Akteuren arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen, insbesondere *Upskilling* und *Reskilling*, die anschließend von den Einrichtungen umgesetzt werden. Als Partner kommen andere Abteilungen und Ämter der Landesverwaltung, andere öffentliche Einrichtungen (exemplarisch: Handelskammer), Einrichtungen der Verbände (etwa interprofessionelle Weiterbildungsfonds) oder privatwirtschaftliche Akteure in Frage.

Der Arbeitsmarktservice vermeidet es, eine neue Maßnahmeninfrastruktur aufzubauen, die in Konkurrenz zu bestehenden Angeboten und Maßnahmen tritt oder zu

3.5 Un'infrastruttura delle misure calibrata sul mercato del lavoro altoatesino

Il consolidamento dell'infrastruttura delle misure e l'adeguamento delle misure alle esigenze del mercato del lavoro altoatesino e dei mercati del lavoro territoriali sono due obiettivi strategici fondamentali di ML#S²2030. Il Servizio Mercato del lavoro avvia forme di cooperazione con partner pubblici e privati per creare, entro il 2030, un'infrastruttura delle misure capillare, permanente, professionale e stabile, la cui ripartizione dei compiti e il cui livello di qualità siano riconosciuti da tutti gli attori del mercato del lavoro.

L'infrastruttura delle misure, esistente dal 2024, è stata realizzata con i fondi della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) seguendo l'impostazione statale. Sulla base delle esperienze acquisite, è stato definito un chiaro standard di qualità. L'infrastruttura delle misure, l'organizzazione e l'attuazione delle misure dovranno in futuro misurarsi in base alla loro coerenza con le esigenze reali: le necessità dei disoccupati, le richieste delle imprese e il fabbisogno complessivo di manodopera in Alto Adige. L'elaborazione delle misure e delle relative normative avviene a livello provinciale, con la Commissione provinciale per l'impiego che svolge una funzione consultiva. Il finanziamento di base delle misure proviene dai fondi del bilancio provinciale; per progetti e iniziative speciali che vengono realizzati in via sperimentale e non sono permanenti, possono essere utilizzate anche altre risorse.

Il Servizio Mercato del lavoro coopera, ove possibile e nel rispetto delle norme, con le istituzioni pubbliche e le strutture private già esistenti in Alto Adige, e insieme a questi attori progetta servizi di politica attiva del lavoro, in particolare *upskilling* e *reskilling*, che vengono successivamente attuati da tali strutture. I partner in questione possono essere altre ripartizioni e uffici dell'Amministrazione provinciale, altre istituzioni pubbliche (ad esempio: la Camera di commercio), enti delle associazioni (ad esempio, fondi interprofessionali per la formazione continua) o attori del settore privato.

Il Servizio Mercato del lavoro evita di creare una nuova infrastruttura di misure che entri in concorrenza con le offerte e le misure esistenti o che comporti servizi ridondanti.

redundanten Dienstleistungen führt. Ziel ist es, wo immer möglich, zur Nutzung und Stärkung bereits bestehender öffentlicher, verbandlicher und privater Einrichtungen beizutragen und Doppelgleisigkeiten zu vermeiden.

Sämtliche Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden auf ihre Effekte hin überprüft. Bis 2030 wird durch die Arbeitsmarktbeobachtung des AMS ein Monitoringsystem errichtet, das es ermöglicht, durchgeführte Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zur Verringerung der Arbeitslosigkeit, zur passenden Vermittlung und zur Besetzung von Stellen zu überprüfen. Dieses Monitoring inkludiert in Zukunft auch Maßnahmen, die von anderen Akteuren finanziert und angeboten werden. Mit dem ESF ist dies bereits jetzt der Fall.

Aus der Perspektive eines kohärenten arbeitsmarktpolitischen Gesamtsystems ist festzuhalten, dass für die Weiterentwicklung des Südtiroler Arbeitsmarktes zusätzliche arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen notwendig sind, die insbesondere die berufliche Weiterbildung betreffen. Angesichts des tiefgreifenden technologischen und digitalen Wandels auf dem Arbeitsmarkt wird es notwendig, bis 2030 ein umfassendes Weiterbildungssystem zu konzipieren und umzusetzen, das für breite Zielgruppen (Arbeitslose, Arbeitsuchende, Berufswechsler:innen, von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte) systematisch Reskilling in Richtung neuer Berufe ermöglicht.

L'obiettivo è contribuire, ove possibile, all'utilizzo e al rafforzamento delle strutture pubbliche, associative e private già esistenti ed evitare duplicazioni.

Tutte le misure di politica attiva del lavoro sono valutate in base ai loro effetti. Entro il 2030, l'Osservatorio del mercato del lavoro del Servizio Mercato del lavoro istituirà un sistema di monitoraggio che consentirà di verificare l'efficacia delle misure attuate per ridurre la disoccupazione, per una mediazione adeguata e per la copertura dei posti di lavoro. Questo monitoraggio includerà in futuro anche misure finanziate e offerte da altri attori. Ciò avviene già oggi con il FSE.

Dal punto di vista di un sistema complessivo e coerente di politica del lavoro, va sottolineato che per l'ulteriore sviluppo del mercato del lavoro altoatesino sono necessari ulteriori servizi di politica attiva del lavoro, in particolare per quanto riguarda la formazione professionale continua. A causa dei profondi cambiamenti tecnologici e digitali nel mercato del lavoro, sarà necessario, entro il 2030, concepire e attuare un sistema completo di formazione continua che consenta sistematicamente a un'ampia gamma di gruppi target (disoccupati, persone in cerca di lavoro, persone che cambiano professione, persone a rischio di disoccupazione) di intraprendere percorsi di reskilling verso nuove professioni.



Ziel der AM#S²2030: Konsolidierung einer kapillaren, permanenten und professionellen Maßnahmeninfrastruktur für registrierte Arbeitslose, bestehend aus bereits bestehenden Akteuren mit einer klaren, konsolidierten und effizienten Aufgabenteilung zwischen AMS, durchführenden öffentlichen und privaten Einrichtungen, wobei die Akteure digital vernetzt kommunizieren. Die Maßnahmeninfrastruktur kann mit geringem administrativem Aufwand und planbaren Kosten aufrechterhalten werden. Die Instrumente für die Messung der Effekte der Maßnahmen werden erprobt und eingeführt.

Obiettivo ML#S²2030: Consolidamento di un'infrastruttura di misure capillare, permanente e professionale per i disoccupati registrati, composta da attori già esistenti con una chiara ed efficiente divisione dei compiti tra il SML, enti pubblici e privati attuatori, in cui gli attori comunicano in modo connesso digitalmente. L'infrastruttura delle misure può essere mantenuta con un basso impegno amministrativo e costi pianificabili. Gli strumenti per la misurazione degli effetti delle misure saranno testati e introdotti.



Entwicklungsmöglichkeit ab 2030: Aufbau zielgruppenspezifischer permanenter Maßnahmeninfrastrukturen, die Arbeitslosen und Arbeitsuchenden eine völlige berufliche Neuorientierung insbesondere in systemrelevanten Mangelberufen ermöglichen.

Opportunità di sviluppo a partire dal 2030: creazione di un'infrastruttura permanente di misure specifiche per gruppo target, che consenta ai disoccupati e alle persone in cerca di lavoro un completo riorientamento professionale, in particolare verso professioni caratterizzate da carenza di personale e di rilevanza sistemica.

3.6 Für einen transparenten Südtiroler Arbeitsmarkt

Die Qualität des Zusammentreffens von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (das sog. *Matching*) – ob durch den Arbeitsmarktservice oder andere Akteure – führt ohne Transparenz des Arbeitsmarktes zu suboptimalen Ergebnissen. Bei geringer Transparenz schöpfen Betriebe aus einem begrenzten Pool von Arbeitskräften, Arbeitsuchende sind unzureichend über passende Arbeitsstellen informiert.

Bis 2030 baut der Arbeitsmarktservice Südtirol seine arbeitsmarkt- und arbeitsmarktpolitikbezogene Berichterstattung aus und führt Werkzeuge ein, die die Transparenz auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt für alle beteiligten Akteure erhöhen.

Ein zentrales Instrument hierfür ist die Etablierung von *alleJobs*, der umfassenden Südtiroler Metajobboerse, die eine Verknüpfung aller öffentlichen und privaten Südtiroler Jobbörsen darstellt. Die detailliertere Angabe der für die Ausübung notwendigen Kompetenzen (neben Berufsbildern), die sukzessive Anreicherung der Angaben im Falle sich wiederholender Suchvorgänge oder von Nachbesetzungen, die Angaben über das Gehalt sowie Benefits erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass sich auf Angebote passende Arbeitskräfte melden bzw. vermittelt werden können.

Die Verknüpfung aller digitalen Jobbörsen der drei Landesteile der Europaregion Tirol – Südtirol – Trentino bringt einen weiteren Schub an Transparenz auf dem Arbeitsmarkt.

Die bereits vorhandenen Datenbestände des AMS und die durch die Metajobboerse hinzukommenden Daten werden genutzt, um die Veränderungen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt insbesondere hinsichtlich des Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfs sowie die Berufsbiografien und die Gehaltsentwicklung zu beobachten. Dabei werden auch KI-gestützte Werkzeuge erprobt. Bis 2030 werden Pilotprodukte im Bereich des Arbeitsmarktmonitoring entwickelt und in der Praxis evaluiert, die anschließend standardisiert werden.

3.6 Per un mercato del lavoro altoatesino trasparente

La qualità dell'incontro tra offerta e domanda nel mercato del lavoro (cosiddetto *matching*) – sia da parte del Servizio Mercato del lavoro che di altri attori – porta a risultati subottimali se non c'è trasparenza nel mercato del lavoro. Con scarsa trasparenza, le imprese attingono da un pool limitato di forza lavoro, mentre le persone in cerca di lavoro non sono sufficientemente informate sulle posizioni disponibili.

Entro il 2030, il Servizio Mercato del lavoro espanderà la propria attività di reporting relativa al mercato del lavoro e alla politica del lavoro, introducendo strumenti che aumentano la trasparenza del mercato del lavoro dell'Alto Adige per tutti gli attori coinvolti.

Uno strumento centrale in questo processo è l'istituzione di *alleJobs*, la metaborsa del lavoro completa dell'Alto Adige, che rappresenta il collegamento tra tutte le borse lavoro pubbliche e private dell'Alto Adige. L'indicazione più dettagliata delle competenze necessarie per l'esercizio della mansione (oltre alle descrizioni professionali), l'arricchimento progressivo delle informazioni in caso di ricerche ripetute o di sostituzioni, le informazioni sul salario e i benefici aumentano la possibilità che persone con un profilo adeguato si propongano per le offerte o possano essere successivamente mediate.

Il collegamento di tutte le borse lavoro digitali dei tre territori della Euroregione Tirolo – Alto Adige – Trentino porta a un ulteriore aumento della trasparenza del mercato del lavoro.

I dati già esistenti del SML e quelli che si aggiungeranno grazie alla metaborsa lavoro saranno utilizzati per monitorare i cambiamenti nel mercato del lavoro altoatesino, in particolare riguardo alla domanda di qualifiche e formazione continua, alle biografie professionali e all'evoluzione dei salari. Saranno anche testati strumenti basati sull'IA. Entro il 2030, verranno sviluppati e valutati nella pratica prodotti pilota nel campo del monitoraggio del mercato del lavoro, che saranno successivamente standardizzati.



Ziel der AM#S²2030: Ausbau der arbeitsmarkt- und arbeitsmarktpolitikbezogenen Berichterstattung zur Erhöhung der Transparenz.

Obiettivo ML#S²2030: Espansione del reporting sul mercato del lavoro e sulla politica del lavoro per aumentare la trasparenza.



Entwicklungsmöglichkeit ab 2030: Etablierung einer datengetriebenen Arbeitsmarktpolitik, Intensivierung der Kooperation bei der Erforschung von Arbeitsmarkttrends mit dem AMS Tirol und der „Agenzia del Lavoro“ Trento.

Opportunità di sviluppo a partire dal 2030: Istituzione di una politica del lavoro basata sui dati, rafforzamento della cooperazione nella ricerca delle tendenze del mercato del lavoro con l'AMS Tirol e l'Agenzia del Lavoro Trento.

3.7 Relevante arbeitsmarktpolitische Maßnahmen außerhalb der Kernaufgaben des Arbeitsmarktservice bis 2030

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Menschen von außerhalb Südtirols, insbesondere von außerhalb der EU, sehr häufig mit vielschichtigen Herausforderungen verbunden und erfordert umfassende Dienstleistungen. Dies betrifft Themen wie die rechtliche Beratung zur Wohnsitzverlegung, die Kinderbetreuung, das Schulsystem, den Wohnungsmarkt, die Sprachgruppenzugehörigkeitserklärung oder die Zweisprachigkeitspflicht in bestimmten Bereichen. Dazu ist eine behördenübergreifende Kooperation notwendig, die im Rahmen eines „Welcome Center“ zu organisieren ist.

Der Arbeitsmarktservice stellt seine institutionellen Kompetenzen (Arbeitsgenehmigungen, *Blue Card*) und sein Know-how im Bereich der Arbeitsmarkttransparenz und -analyse zur Verfügung.

3.7 Misure rilevanti della politica del lavoro al di fuori dei compiti principali del Servizio Mercato del lavoro fino al 2030

L'accesso al mercato del lavoro da parte di persone provenienti da fuori Alto Adige, in particolare da Paesi extra-UE, è spesso associato a molteplici sfide e richiede servizi articolati di supporto. Ciò riguarda temi quali la consulenza legale per il trasferimento della residenza, l'assistenza all'infanzia, il sistema scolastico, il mercato abitativo, la dichiarazione di appartenenza o aggregazione a un gruppo linguistico e l'obbligo di bilinguismo in determinati settori. A questo scopo è necessaria una cooperazione interistituzionale che deve essere organizzata nell'ambito di un «Welcome Center».

Il Servizio Mercato del lavoro mette a disposizione le sue competenze istituzionali (permessi di lavoro, *Blue Card*) e la sua esperienza nell'ambito della trasparenza e dell'analisi del mercato del lavoro.

Vertiefung

Eine zielgruppenspezifische Arbeitsmarktpolitik: Kap. 9.2, S. 53.

Approfondimento

Una politica del lavoro mirata ai gruppi target: Cap. 9.2, p. 53.



Ziel der AM#S²2030: Netzwerkpartner mit planbaren Ressourcen für die Kooperation

Obiettivo ML#S²2030: Partner di rete con risorse pianificabili per la cooperazione



Entwicklungsmöglichkeit ab 2030: Der Arbeitsmarktservice koordiniert sämtliche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die in Südtirol angeboten werden.

Opportunità di sviluppo a partire dal 2030: Il Servizio Mercato del lavoro coordina tutte le misure di politica del lavoro offerte in Alto Adige.

Tab. 2: Arbeitsmarktpolitische Kerndienstleistungen des AMS bis 2030
Servizi chiave di politica del lavoro del SML fino al 2030

Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Servizi di politica attiva del lavoro	Kerndienstleistungen des Arbeitsmarktservice bis 2030 Servizi chiave del Servizio Mercato del lavoro fino al 2030	Auslagerung an öffentliche und private Akteure Esternalizzazione ad attori pubblici e privati
Arbeitsvermittlung Mediazione al lavoro	- Vermittlung eingetragener Arbeitsloser - Dienstleistungen für Personen mit Behinderungen - Re-inserimento dei disoccupati iscritti - Servizi per persone con disabilità	
Profilierung Profilazione	Feststellung der Kompetenzen und der Beschäftigungshemmnisse der arbeitslosen Person Accertamento delle competenze e degli ostacoli all'occupazione della persona disoccupata	
Extracurriculare Praktika und Erprobungen Tirocini extracurricolari e sperimentazioni	- Erprobungspraktika – vergleichbar dem heutigen „GOL“-Praktikum zur Eingliederung in die Arbeitswelt - Orientierungspraktika - Individuelle Vereinbarung zur Arbeitsengliederung - Tirocini di sperimentazione – comparabili all'attuale tirocinio „GOL“ per l'inserimento nel mondo del lavoro - Tirocini di orientamento - Accordo individuale per l'inserimento lavorativo	- Ausbildungs- und Orientierungspraktika zur beruflichen Integration von Erwachsenen (durch die Koordinationsstellen für berufliche Weiterbildung) - Extracurriculare Praktika, die im Zuge von ESF-Projekten angeboten werden - Tirocini formativi e di orientamento per l'integrazione lavorativa degli adulti (tramite i Centri di coordinamento per la formazione professionale) - Tirocini extracurricolari offerti nell'ambito di progetti del FSE
Berufliche Orientierung Orientamento professionale	Grundorientierung für registrierte Arbeitslose durch Erläuterung der Arbeitsmarktchancen Orientamento di base dei disoccupati iscritti mediante illustrazione delle opportunità del mercato del lavoro	Berufsberatung im klassischen Sinne: Auslagerung an öffentliche und private Akteure; auch an Maßnahmen, die im Zuge von ESF-Projekten durchgeführt werden Consulenza professionale in senso classico: Esternalizzazione ad attori pubblici und privaten; auch a misure attuate nell'ambito di progetti del FSE
Weiterbildung und Umschulung Formazione e riqualificazione		<i>Upskilling</i> und <i>Reskilling</i>: Auslagerung an öffentliche und private Akteure <i>L'upskilling</i> e il <i>reskilling</i> sono esternalizzati ad attori pubblici e privati
Finanzielle Förderungen	- Finanzielle Anreize für Betriebe und Vergütungen bestimmter Praktika und Erprobungen - Prämien für Betriebe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Beihilfen für die Beschäftigung vulnerabler Gruppen, die im Zuge von ESF-Projekten in Betrieben erprobungsweise beschäftigt werden.

Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Servizi di politica attiva del lavoro	Kerndienstleistungen des Arbeitsmarktservice bis 2030 Servizi chiave del Servizio Mercato del lavoro fino al 2030	Auslagerung an öffentliche und private Akteure Esteralizzazione ad attori pubblici e privati
Sostegni finanziari	- Incentivi finanziari per le imprese e indennità per specifici tirocini e sperimentazioni - Premi per le imprese per l'occupazione di persone con disabilità	Contributi per l'occupazione di gruppi vulnerabili, che nell'ambito di progetti del FSE vengono inseriti a titolo sperimentale nelle imprese.
Unterstützung bei der Unternehmensgründung Selbstständigkeit Sostegno all'avvio d'impresa Lavoro autonomo		Über die Partnerschaft mit der Handelskammer werden Arbeitslose beraten, die sich selbstständig machen möchten. Attraverso la partnership con la Camera di Commercio, le persone disoccupate che intendono avviare un'attività autonoma ricevono consulenza.
Service für Unternehmen Servizio per le Imprese	- Formulierung von Stellenausschreibungen - Veröffentlichung der Stellenausschreibungen - Vorauswahl von Kandidat:innen - Akquise offener Stellen - Information über Maßnahmen zugunsten eingetragener Arbeitsloser - Information über das Potenzial der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt - Information über finanzielle Anreize - Information über Fördermaßnahmen im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Netzwerkes und Weiterleitung an die jeweils kompetente Stelle - Redazione degli avvisi di selezione - Pubblicazione degli avvisi di selezione - Preselezione delle/dei candidati - Acquisizione di posti vacanti - Informazione alle imprese sulle misure a favore dei disoccupati iscritti - Informazione sul potenziale della parità di genere nel mercato del lavoro - Informazione sugli incentivi finanziari - Informazione sulle misure nell'ambito della rete di politica del lavoro e inoltro alla struttura competente	Kooperation mit der Handelskammer bei der Rekrutierung von auswärtigen Arbeitskräften im Rahmen des „Welcome Center“ Collaborazione con la Camera di Commercio per il reclutamento di lavoratori/lavoratrici provenienti da fuori provincia nell'ambito del “Welcome Center”
Aktivierung von nicht ortsansässigen Arbeitskräften	- Vorbereitung von EURES als Service für Unternehmen <i>alleJobs</i> – Kooperation bei der Rekrutierung von auswärtigen Arbeitskräften im Rahmen eines „Welcome Center“	

Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Servizi di politica attiva del lavoro	Kerndienstleistungen des Arbeitsmarktservice bis 2030 Servizi chiave del Servizio Mercato del lavoro fino al 2030	Auslagerung an öffentliche und private Akteure Esterneizzazione ad attori pubblici e privati
Attivazione di lavoratori/trici non residenti sul territorio	- Preparazione di EURES come Servizio per le Imprese <i>alleJobs</i> – Collaborazione per il reclutamento di lavoratori/trici provenienti da fuori provincia nell’ambito di un “Welcome Center”	
Gewährleistung effizienter Verfahren für Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern Procedure efficienti per lavoratori/trici provenienti da Paesi non UE	Ausstellung der Arbeitsgenehmigungen für Nicht-EU-Bürger:innen Rilascio dei permessi di lavoro per cittadine/i di Paesi non UE	
Aufbau einer kohärenten arbeitsmarktnahen Maßnahmeninfrastruktur Sviluppo di un’infrastruttura di misure coerente e vicina al mercato del lavoro	Erprobung und Errichtung eines konsolidierten Systems privater und öffentlicher Maßnahmenträger, das kapillar im gesamten Land präsent und in der Lage ist, didaktisch wie inhaltlich hochwertige Maßnahmen anzubieten. Sperimentazione e istituzione di un sistema consolidato di soggetti attuatori pubblici e privati, capillarmente presenti sul territorio e in grado di offrire misure di alta qualità sia dal punto di vista didattico sia contenutistico.	
Aktivierung der stillen Reserve Attivazione del potenziale di forza lavoro	Im Rahmen von Pilotprojekten Nell’ambito di progetti pilota	
Arbeitsmarkttransparenz Trasparenza del mercato del lavoro	- Arbeitsmarktberichterstattung - Arbeitsmarktanalysen - Metajobbörse <i>alleJobs</i> <i>alleJobs</i> Euregio - Kooperation mit Südtiroler Forschungseinrichtungen - Reporting sul mercato del lavoro - Analisi del mercato del lavoro - Metaborsalavoro <i>alleJobs</i> e <i>alleJobs</i> <i>Euregio</i> - Collaborazioni, se del caso, con enti di ricerca altoatesini	

4. Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt

4.1 Die Ausgangslage

Gesellschaftliche Inklusion ist ein umfassendes Konzept, dessen zentraler Bestandteil die Inklusion in den Arbeitsmarkt ist. Das Dokument AM#S²2030 formuliert die strategischen Zielsetzungen für die Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt bis 2030 und benennt die Voraussetzungen sowie die Schnittstellen zu weiteren Inklusionsbedarfen. Damit wird ein wesentlicher Aspekt der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und vulnerablen Gruppen behandelt – jedoch keine umfassende „Inklusionsstrategie“ für alle gesellschaftlichen Bereiche.

Terminologischer Hinweis: Zwischen „Integration“ und „Inklusion“ besteht ein wesentlicher konzeptioneller Unterschied. Während Integration darauf abzielt, dass sich das Individuum – etwa eine Person mit Behinderung – an bestehende Strukturen anpasst, verfolgt Inklusion den Ansatz, Systeme und Umgebungen von vornherein so zu gestalten, dass alle Menschen ohne Barrieren gleichberechtigt teilhaben können. Konsequente Inklusion setzt daher Veränderungen voraus, etwa in der Betriebskultur oder bei Leistungsanforderungen, und verlangt weniger Anpassung seitens der betroffenen Person. Das Südtiroler Landesgesetz 7/2015 spricht ausdrücklich von Inklusion und Teilhabe. Im Folgenden werden die Begriffe synonym verwendet (abweichend von der konzeptionellen Unterscheidung).

4.2 Strategische Zielsetzung und Zielgruppen

Inklusionsdividende. Alle Maßnahmen zur Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt verfolgen das Ziel, eine Inklusionsdividende zu erreichen.

- Vorteile für die betroffenen Personen/Beschäftigte: Stärkung der Selbstbestimmung, mehr Wohlbefinden und wirtschaftliche Unabhängigkeit;
- Vorteile für Unternehmen: Zugang zu einem erweiterten Talentpool, Imagegewinn und ein Ansatz zur Minderung des Fachkräftemangels;
- Gesellschaftlicher Nutzen: mehr sozialer Zusammenhalt, geringere Ungleichheit sowie ein Wirtschaftswachstum, das zusätzliche Nachfrage stimuliert.

Die Inklusion in den Arbeitsmarkt muss sowohl qualitativ als auch quantitativ verstärkt werden. Dies betrifft insbesondere den Ausbau des Systems der Arbeitseingliederung sowie die Notwendigkeit, über ein breiteres Maßnahmenportfolio als bisher zu verfügen – vor allem für vulnerable Gruppen.

Neben den Gruppen, die traditionell öffentliche Dienstleistungen erhalten, ist der Fokus verstärkt auf weitere vulnerable Gruppen zu richten, deren Zugang zum ersten Arbeitsmarkt gezielt unterstützt werden muss. Dazu zählen unter anderem Langzeitarbeitslose, Menschen mit chronischen Erkrankungen, Geflüchtete, Personen mit multiplen Problemlagen und Menschen mit geringen Qualifikationen.

4. Inclusione nel primo mercato del lavoro

4.1 Il punto di partenza

L'inclusione è un concetto ampio, di cui l'inserimento nel mercato del lavoro rappresenta un elemento centrale. Il documento ML#S²2030 definisce gli obiettivi strategici per l'inclusione nel primo mercato del lavoro fino al 2030, indicando i prerequisiti e i punti di contatto con altri ambiti di bisogno. Si tratta, quindi, di un aspetto essenziale per l'inclusione delle persone con disabilità e dei gruppi vulnerabili, ma non di una “strategia di inclusione” completa per tutti i settori della società.

Nota terminologica: Tra “integrazione” e “inclusione” vi è una differenza sostanziale. L'integrazione punta ad adattare l'individuo – ad esempio una persona con disabilità – alle strutture esistenti; l'inclusione, invece, mira a progettare, fin dall'inizio, sistemi e ambienti che consentano a tutti di partecipare in modo equo e senza barriere. Un'inclusione coerente implica, quindi, cambiamenti, come nella cultura aziendale o nei requisiti di prestazione, riducendo al minimo gli adattamenti richiesti alla persona interessata. La legge provinciale dell'Alto Adige 7/2015 fa esplicito riferimento all'inclusione e alla partecipazione. Nel seguito, i due termini verranno utilizzati come sinonimi (in deroga alla distinzione concettuale).

4.2 Obiettivi strategici e beneficiari

Dividendo di inclusione. Tutte le misure volte a favorire l'inclusione nel primo mercato del lavoro mirano a generare un dividendo inclusivo.

- Vantaggi per le persone interessate/occupate: maggiore autodeterminazione, benessere e indipendenza economica;
- Vantaggi per le imprese: accesso a un bacino di talenti più ampio, rafforzamento della reputazione e strumento per contrastare la carenza di personale qualificato;
- Benefici sociali: maggiore coesione sociale, riduzione delle disuguaglianze e crescita economica che stimola la domanda.

L'inclusione nel mercato del lavoro deve essere potenziata sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo. Ciò implica, in particolare, l'ampliamento del sistema di inserimento lavorativo e la disponibilità di un portafoglio di misure più ampio rispetto al passato, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili.

Oltre ai gruppi che tradizionalmente ricevono servizi pubblici, è necessario concentrare l'attenzione su altri gruppi vulnerabili il cui accesso al primo mercato del lavoro deve essere sostenuto. Tra questi rientrano, ad esempio, i disoccupati di lungo periodo, le persone con malattie croniche, i rifugiati, chi presenta problematiche multiple e chi possiede basse qualifiche. Il compito del Servizio Mercato del

Aufgabe des Arbeitsmarktservice ist es, registrierte Arbeitslose mit diesen Merkmalen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und damit auch das bereits vorhandene Arbeitskräftepotenzial im Land zu aktivieren. Darüber hinaus kooperiert der Arbeitsmarktservice im Rahmen seiner Möglichkeiten mit allen Einrichtungen, die diese Personengruppen betreuen – unabhängig davon, ob die Personen über den Status „arbeitslos“ verfügen oder nicht.

Für vulnerable Personengruppen ist die Verfügbarkeit von leistbarem Wohnraum von zentraler Bedeutung. Im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik und zur Stärkung der Attraktivität des Arbeitsstandortes Südtirol sind daher alle entsprechenden Maßnahmen erforderlich – sei es auf öffentlicher, privater oder sozialpartnerschaftlicher Basis. Indirekt fördert die Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt zugleich die soziale Mobilität der Wohnbevölkerung in Südtirol.

4.3 Strategische Eckpunkte

Inhalt der Arbeitsmarktstrategie AM#S²2030 ist die Festlegung strategischer Zielsetzungen zur Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt – sowohl für Menschen mit anerkannter Behinderung und einer (teilweisen) Arbeitsfähigkeit als auch für weitere vulnerable Personengruppen mit Arbeitslosenstatus.

Auch wenn bei der Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt öffentliche und private Akteure kooperieren, handelt es sich um einen öffentlichen Auftrag, den neben dem Arbeitsmarktservice Südtirol auch andere öffentliche Stellen wahrnehmen. Das Dokument AM#S²2030 definiert die strategischen Zielsetzungen aus Sicht der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Eckpunkte der Strategie sind:

- Die zuständigen Ämter des AMS setzen bei der Umsetzung auf die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- Für Menschen mit zertifizierter Behinderung sind die eingesetzten Instrumente personenzentriert: Ausgangspunkt sind die individuellen Fähigkeiten und Ressourcen; Maßnahmen zielen darauf ab, passende Arbeitsplätze zu finden oder Anpassungen auf betrieblicher Ebene vorzunehmen. Für andere Zielgruppen kommen stärker anpassungsorientierte Strategien zum Einsatz.
- Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt ist eine beratungsinensive arbeitsmarktpolitische Dienstleistung mit hohen Qualitätsanforderungen. Sie richtet sich sowohl an Menschen mit Behinderungen und deren familiäres Umfeld als auch an die beteiligten Betriebe. Die Qualität der Beratung ist in diesem sensiblen Bereich von entscheidender Bedeutung. Erforderlich sind daher ausreichende personelle Ressourcen, die Entlastung der Mitarbeitenden von Routinetätigkeiten durch Digitalisierung sowie kontinuierliche Weiterbildung der Fachkräfte.

lavoro è favorire l’inserimento nel primo mercato del lavoro dei disoccupati iscritti con queste caratteristiche, contribuendo così all’attivazione del potenziale di manodopera già presente sul territorio. Inoltre, il Servizio Mercato del lavoro collabora, nei limiti delle proprie responsabilità, con tutte le istituzioni che assistono tali persone, indipendentemente dal fatto che queste abbiano o meno lo status di “disoccupato”.

Per i gruppi vulnerabili, la disponibilità di alloggi a prezzi accessibili è un fattore centrale. Dal punto di vista della politica attiva del lavoro e dell’attrattiva dell’Alto Adige come sede occupazionale, sono, quindi, necessarie misure adeguate, siano esse pubbliche, private o sostenute dalle parti sociali. Indirettamente, l’inclusione nel primo mercato del lavoro contribuisce anche a favorire la mobilità sociale della popolazione residente in Alto Adige.

4.3 Pilastrì strategici

Il contenuto della strategia per il mercato del lavoro ML#S²2030 è la definizione di obiettivi strategici per favorire l’inclusione nel primo mercato del lavoro, sia per le persone con disabilità riconosciuta e una capacità lavorativa anche parziale, sia per altri gruppi vulnerabili in stato di disoccupazione.

Sebbene l’inclusione nel primo mercato del lavoro coinvolga attori pubblici e privati, si tratta di un compito di natura pubblica che, oltre al Servizio Mercato del lavoro, viene svolto anche da altri enti pubblici. Il documento ML#S²2030 definisce gli obiettivi strategici dal punto di vista della politica attiva del lavoro. I punti chiave della strategia sono:

- Gli uffici competenti del SML utilizzano strumenti di politica attiva del lavoro.
- Per le persone con disabilità certificata, gli strumenti utilizzati sono centrati sulla persona: il punto di partenza sono le capacità e le risorse individuali; le misure mirano a individuare posti di lavoro adeguati o a realizzare adattamenti a livello aziendale. Per altri gruppi target vengono adottate strategie più orientate all’adattamento.
- L’inclusione nel primo mercato del lavoro è un servizio di politica del lavoro ad alta intensità di consulenza e con elevati standard qualitativi. Si rivolge sia alle persone con disabilità e alle loro reti familiari, sia alle aziende coinvolte. In questo ambito particolarmente sensibile, la qualità della consulenza è determinante. Sono, quindi, necessarie risorse umane adeguate, la riduzione dei carichi amministrativi tramite una digitalizzazione avanzata e la formazione continua dei professionisti dell’integrazione lavorativa.

- Um zu einer inklusiven Südtiroler Arbeitswelt beizutragen, zählt die Kooperation mit anderen öffentlichen und privaten Akteuren und Förderstellen wie dem ESF und dem Amt für Menschen mit Behinderungen zu den strategischen Grundsätzen.

4.4 Fördermaßnahmen und Erweiterung der Zielgruppen

Bündelung der Arbeitgeberförderung. Finanzielle Prämien – wie Anstellungs- und Stabilitätsprämien – für private wie öffentliche Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen einstellen und dauerhaft beschäftigen, sollen bis 2030 gebündelt werden. Voraussetzung ist die Bereitstellung der notwendigen personellen und digitalen Ressourcen. Zudem wird eine Übertragung von Maßnahmen anderer Ämter mit ähnlicher Zielsetzung angestrebt (z. B. „Arbeitseingliederung Projekt Plus+35“).

Erweiterung der Zielgruppen. Die Kernzielgruppe für die gezielte Vermittlung sind Personen mit einer Zivilinvalidität ab 46%, Personen mit einer Arbeitsinvalidität ab 34% sowie gehörlose und blinde Personen, die zum Zeitpunkt der Antragstellung keiner Beschäftigung nachgehen.

Aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen – wie der Verlängerung des Erwerbslebens, des Arbeitskräftemangels sowie des Anspruchs auf wirtschaftliche und soziale Teilhabe – besteht zunehmender Bedarf, besonders vulnerable Personengruppen mit Arbeitslosenstatus verstärkt zu betreuen und ihnen eine dauerhafte Perspektive im ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Dazu gehören unter anderem:

- Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, die unterhalb der Schwelle für Arbeits- oder Zivilinvalidität liegen oder die nur temporär auftreten,
- Personen mit problematischen sozialen Verhaltensweisen, die zwar nicht zertifiziert sind, jedoch den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren,
- arbeitswillige Personen, die aufgrund ihrer Biografie oder aktuellen Lebenssituation einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben oder dort schwer Fuß fassen,
- Langzeitarbeitslose,
- ältere Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen,
- Geflüchtete,
- Personen mit geringen Qualifikationen.

- Per contribuire a un mondo del lavoro altoatesino inclusivo, la cooperazione con altri attori pubblici e privati e con enti di finanziamento quali il FSE e l'Ufficio Persone con disabilità rientra tra i principi strategici fondamentali.

4.4 Misure di sostegno e ampliamento dei beneficiari

Accorpamento degli incentivi per i datori di lavoro. Entro il 2030, l'erogazione dei premi finanziari – come i bonus per l'assunzione e la stabilizzazione – destinati a tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, che assumono e mantengono in organico persone con disabilità dovrà essere accorpata. A condizione che siano disponibili le risorse necessarie, umane e digitali, è previsto anche il trasferimento di misure attualmente gestite da altri uffici con obiettivi analoghi (p. es. "Inserimento lavorativo Progetto Plus+35").

Ampliamento dei gruppi target. Il gruppo target principale per il collocamento mirato comprende persone con invalidità civile pari o superiore al 46%, persone con invalidità lavorativa pari o superiore al 34%, nonché persone sorde e cieche che, al momento della domanda, non svolgono alcuna attività lavorativa.

A causa di sviluppi sociali come il prolungamento della vita lavorativa, la carenza di manodopera e il diritto alla partecipazione economica e sociale, emerge la necessità di assistere in modo più mirato i gruppi di persone particolarmente vulnerabili con status di disoccupazione, offrendo loro una prospettiva di inserimento duraturo nel primo mercato del lavoro. Tra questi rientrano, ad esempio:

- persone con disabilità e malattie croniche che non raggiungono la soglia di invalidità lavorativa o civile, oppure con condizioni temporanee;
- persone con difficoltà comportamentali non certificate, che ostacolano l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro;
- persone disponibili a lavorare che, a causa della propria storia personale o della situazione di vita attuale, incontrano difficoltà di inserimento o di mantenimento dell'occupazione;
- disoccupati di lungo periodo;
- persone anziane con rapporti di lavoro precari;
- rifugiati;
- persone con basse qualifiche.

4.5 Ausweitung des Maßnahmenportfolios

Über die bestehenden Instrumente – wie die individuellen Vereinbarungen zur Arbeitseingliederung – hinaus braucht es zusätzliche Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Weiterbildung und Umschulung von Menschen mit Behinderung sowie durch Instrumente wie „Erprobungspraktika“. Vor allem für vulnerable Personengruppen sind die bestehenden Maßnahmen anzupassen und teilweise neu zu konzipieren. Die administrative Umsetzung soll sich dabei so weit wie möglich an bewährten Abläufen orientieren. Zudem ist zu prüfen, ob die Rolle des Jobcoaches auch auf diese Gruppen ausgeweitet werden kann.

Angesichts der sehr unterschiedlichen Ursachen und Kontexte von Vulnerabilität stellt die Entwicklung passender Maßnahmen – wie Aus- und Weiterbildung, Coaching, Begleitung, Anerkennung bestehender Kompetenzen oder spezielle Vermittlungsformate – eine besondere Herausforderung dar. Hierfür investieren der Arbeitsmarktservice und seine Netzwerkpartner Expertise und Zeit, um bis 2030 über eine leistungsfähige und flächendeckende Maßnahmeninfrastruktur zu verfügen.

Optimierung des Aufgabenzuschnitts der AMS-Ämter. Innerhalb des AMS sind zwei Ämter für die Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt zuständig:

- Das Amt für Arbeitsmarktintegration betreut arbeitslose Personen mit anerkannter Behinderung im Rahmen der gezielten Vermittlung.
- Das Amt für Arbeitsvermittlung ist für andere schwervermittelbare Arbeitslose zuständig und setzt dabei auf Maßnahmen, die niederschwelliger ausgestaltet sind als jene der gezielten Vermittlung.

4.6 Netzwerk und Kooperation

Für die Erzielung einer Inklusionsdividende ist die Netzwerkarbeit unerlässlich. Derzeitige Hauptakteure im Bereich der Inklusion in den Arbeitsmarkt:

- Amt für Arbeitsmarktintegration,
- Amt für Menschen mit Behinderung (Abteilung Soziales),
- Sozialdienste,
- Rechtsmedizin des Südtiroler Sanitätsbetriebs (Feststellung von Invalidität und Arbeitsfähigkeit),
- Schulen für den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt,
- Betriebe, die Menschen mit Behinderung oder hohen Vermittlungshürden beschäftigen,
- Sozialgenossenschaften, die Menschen dauerhaft oder vorübergehend beschäftigen und so deren Beschäftigungsfähigkeit fördern,
- privat organisierte Fachzentren,
- der ESF als prominente Förderstelle in diesem Bereich.

4.5 Ampliamento del portfolio di misure

Oltre agli strumenti già disponibili – come gli accordi individuali per l’inserimento lavorativo – è necessario introdurre ulteriori misure, in particolare nei settori della formazione continua e della riqualificazione delle persone con disabilità, nonché strumenti come il “ tirocinio di prova”. Per i gruppi più vulnerabili, le misure esistenti devono essere adattate e in parte riprogettate, orientando, ove possibile, l’attuazione amministrativa verso procedure già collaudate. Si dovrebbe, inoltre, valutare l’estensione della figura del *job coach* anche a questi gruppi.

Considerata la grande varietà di cause e contesti di vulnerabilità, sviluppare misure adeguate – come *upskilling* e *reskilling*, *coaching*, accompagnamento, riconoscimento delle competenze già acquisite e format specifici di collocamento – rappresenta una sfida particolare. Il Servizio Mercato del lavoro, insieme ai partner di rete, investirà tempo ed esperienza per disporre entro il 2030 di un’infrastruttura delle misure solida e capillare.

Ottimizzazione dell’assetto delle competenze. All’interno del SML vi sono due uffici dedicati all’inclusione nel primo mercato del lavoro:

- L’Ufficio Integrazione lavorativa gestisce il collocamento mirato dei disoccupati con invalidità riconosciuta.
- L’Ufficio Mediazione al lavoro si occupa, invece, di persone disoccupate difficilmente collocabili, offrendo misure più accessibili rispetto a quelle previste dal collocamento mirato.

4.6 Rete e cooperazione

Per ottenere un dividendo di inclusione, è indispensabile un lavoro di rete. Gli attori principali attualmente coinvolti nell’inclusione nel mercato del lavoro sono:

- l’Ufficio Integrazione lavorativa,
- l’Ufficio Persone con disabilità (Rip. Politiche sociali),
- i Servizi sociali,
- la Medicina legale dell’Azienda Sanitaria dell’Alto Adige (accertamento dell’invalidità e della capacità lavorativa),
- la scuola per la transizione dalla scuola al mondo del lavoro,
- le aziende che impiegano persone con disabilità o con elevate difficoltà di inserimento lavorativo,
- le cooperative sociali che impiegano persone in modo permanente o temporaneo e contribuiscono così alla loro occupabilità,
- centri di competenza organizzati privatamente,
- il FSE come ente di finanziamento di primo piano in questo ambito.

Die AMS-Ämter – insbesondere das Amt für Arbeitsmarktintegration und das Amt für Arbeitsvermittlung – kooperieren bei allen Projekten und Maßnahmen, die zu einer besseren Inklusion von Menschen in den ersten Arbeitsmarkt führen. Sie fördern aktiv die Vernetzung und intensivieren die Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen sowie bestehenden Beratungszentren, die vulnerable Personengruppen umfassend betreuen. Neue Formen der Kooperation werden erprobt und bis 2030 auf Landesebene ausgebaut (z. B. Forum Arbeitseingliederung nach dem Brunecker Modell).

Für die Inklusion von vulnerablen Personengruppen mit Arbeitslosenstatus ist künftig die Kooperation mit Verbänden und Beratungszentren, die diese Gruppen vertreten, von zentraler Bedeutung.

Gemeinsame Weiterbildungen. Zur Stärkung des Netzwerks finden – wo immer möglich – gemeinsame Weiterbildungen für Arbeitsvermittler:innen, Fachkräfte für Arbeitsmarktintegration, Jobcoaches und Arbeitsplatzbegleiter:innen statt.

Kompetenzzentrum für eine inklusionsförderliche Betriebskultur. Im Bereich der Entwicklung betriebsorganisatorischer Maßnahmen und einer inklusionsförderlichen Unternehmenskultur soll sich insbesondere das Amt für Arbeitsmarktintegration zu einem Kompetenzzentrum entwickeln:

- zur Analyse von Betrieben, um geeignete Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu evaluieren;
- zur Unterstützung der Bezugspersonen in den Betrieben;
- zur Intensivierung des Bildungs- und Beratungsangebots für Unternehmen.

Voraussetzung dafür ist eine ausreichende personelle Ausstattung des Amtes, die derzeit noch nicht gegeben ist.

Informationstätigkeit und Transparenz. Ein strategischer Ansatzpunkt für die Ausweitung und Vertiefung der Vernetzung ist die Stärkung der Informationstätigkeit. In Zusammenarbeit mit dem Amt für Arbeitsmarktbeobachtung werden kontinuierlich Daten zur Arbeitsmarktsituation sowie zu den Effekten der Maßnahmen für die Zielgruppen des Amtes für Arbeitsmarktintegration und des Amtes für Arbeitsvermittlung veröffentlicht und mit den Stakeholdern eingehend diskutiert. Bis 2030 soll ein permanentes Monitoringsystem zum Stand der Inklusion im ersten Arbeitsmarkt entwickelt und implementiert werden.

Gli uffici del Servizio Mercato del lavoro (SML) – in particolare l'Ufficio Integrazione lavorativa e l'Ufficio Mediazione al lavoro – partecipano attivamente a progetti e misure finalizzate a migliorare l'inclusione delle persone nel primo mercato del lavoro. Essi promuovono attivamente la creazione di reti e rafforzano la cooperazione con le parti sociali, le imprese, gli enti pubblici e i centri di consulenza che offrono supporto completo ai gruppi vulnerabili. Entro il 2030, saranno sperimentate nuove forme di cooperazione estese a livello provinciale (ad esempio il Forum Inserimento lavorativo ispirato al modello di Brunico).

Per l'inclusione dei gruppi vulnerabili di persone con status di disoccupazione, in futuro sarà fondamentale rafforzare la cooperazione con le associazioni rappresentative e con i centri di consulenza.

Formazione congiunta. Per rafforzare la rete, ove possibile, saranno organizzati percorsi formativi congiunti rivolti a mediatori/mediatrici al lavoro, tecnici dell'integrazione lavorativa, *job coach* e accompagnatori sul posto di lavoro.

Centro di competenza per una cultura aziendale inclusiva. Nel campo dello sviluppo di misure organizzative aziendali e di una cultura aziendale orientata all'inclusione, in particolare l'Ufficio Integrazione lavorativa intende evolvere in un centro di competenza:

- per l'analisi delle aziende, al fine di valutare condizioni quadro idonee all'occupazione di persone con disabilità;
- per il supporto delle figure di riferimento nelle aziende;
- per l'intensificazione dell'offerta formativa e consulenziale a favore delle imprese.

Un presupposto fondamentale è una dotazione di personale adeguata presso l'Ufficio, che al momento non è garantita.

Attività di informazione e trasparenza. Un elemento strategico per ampliare e approfondire la rete è il rafforzamento dell'attività di informazione. In collaborazione con l'ufficio Osservazione del mercato del lavoro, saranno pubblicati regolarmente dati sulla situazione del mercato del lavoro e sugli effetti delle misure rivolte ai gruppi target dell'Ufficio Integrazione lavorativa e dell'Ufficio Mediazione al lavoro, che saranno discussi in modo approfondito con gli stakeholder. Entro il 2030 verrà sviluppato e implementato un sistema permanente di monitoraggio sullo stato dell'inclusione nel primo mercato del lavoro.

5. Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften & Steigerung der Arbeitsmarktattraktivität

5.1 Die Notwendigkeit einer Südtiroler Fachkräftestrategie

Der Mangel an Arbeits- und Fachkräften sowie die selektive Attraktivität des Südtiroler Arbeitsmarktes machen eine umfassende Strategie zur Gewinnung und Sicherung von Arbeits- und Fachkräften erforderlich. Diese Strategie muss mehrere Handlungsfelder berücksichtigen.

Der Arbeitsmarktservice Südtirol (AMS) ist aufgrund der derzeitigen Personalausstattung und der institutionellen Verankerung nicht in der Lage, eine solche Strategie in umsetzungsorientierter Form zu erarbeiten. Der Arbeitsmarktservice und die an der Entwicklung der AM#S²2030 beteiligten Akteure befürworten jedoch ausdrücklich die Ausarbeitung einer umfassenden Südtiroler Strategie mit klar definierten Zuständigkeiten für die mittelfristige Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen.

Im Abschnitt 5.3 sind zentrale arbeitsmarktpolitische Ansatzpunkte für eine Südtiroler Arbeits- und Fachkräftestrategie aufgeführt.

5.2 Der Beitrag des AMS zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung sowie zur Steigerung der Attraktivität des Südtiroler Arbeitsmarktes

Sämtliche Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des AMS im Zuge der AM#S²2030 sind auf die Erhöhung der Erwerbstätigkeit und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bereits in Südtirol befindlicher Menschen ausgerichtet. Dies gilt primär für die Hauptzielgruppe der eingetragenen Arbeitslosen und den Service für Unternehmen.

Bis 2030 befindet sich der Arbeitsmarktservice in einer Konsolidierungsphase. Im Mittelpunkt steht dabei die Vermittlung von eingetragenen Arbeitslosen und der Aufbau eines umfassenden Arbeitgeberservices. Die entsprechenden Maßnahmen sind im Kapitel 3 beschrieben.

Der Arbeitsmarktservice Südtirol leistet einen Beitrag zur gezielten Gewinnung von Arbeitskräften von außerhalb Südtirols durch:

- die Schaffung von Transparenz auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt, insbesondere durch die digitale

5. Acquisizione di forza lavoro e manodopera specializzata & attrattività del mercato del lavoro

5.1 La necessità di una strategia altoatesina per la forza lavoro qualificata

La carenza di forza lavoro e di personale qualificato, unitamente all'attrattività selettiva del mercato del lavoro altoatesino, richiede una strategia organica per attrarre e fidelizzare lavoratrici, lavoratori e personale qualificato. Tale strategia deve affrontare diversi ambiti di intervento, tra loro strettamente interconnessi.

Il Servizio Mercato del lavoro (SML), alla luce dell'attuale dotazione di personale e del posizionamento istituzionale, non è in grado di elaborare una siffatta strategia in forma orientata all'attuazione. Il Servizio Mercato del lavoro e gli attori coinvolti nello sviluppo di ML#S²2030 sostengono tuttavia espressamente l'elaborazione di una strategia altoatesina complessiva, con competenze chiaramente definite per l'attuazione a medio termine delle misure previste.

Nella sezione 5.3 sono riportati i principali approcci di politica del lavoro per una strategia altoatesina relativa alla forza lavoro e per le figure professionali qualificate.

5.2 Il contributo del SML per l'acquisizione di forza lavoro e manodopera specializzata e l'aumento dell'attrattività del mercato del lavoro altoatesino

Tutte le prestazioni delle politiche attive del lavoro del Servizio Mercato del lavoro nell'ambito di ML#S²2030 sono orientate all'aumento dell'occupazione e al miglioramento dell'occupabilità delle persone già presenti in Alto Adige. Ciò vale in primo luogo per il gruppo target principale dei disoccupati iscritti e per il Servizio per le Imprese.

Entro il 2030 il Servizio Mercato del lavoro si trova in una fase di consolidamento. Al centro vi sono l'intermediazione dei disoccupati iscritti e lo sviluppo di un servizio per le imprese strutturato. Le relative misure sono descritte nel capitolo 3.

Il Servizio Mercato del lavoro contribuisce all'acquisizione mirata di personale proveniente da fuori dell'Alto Adige mediante:

- la creazione di trasparenza sul mercato del lavoro altoatesino, in particolare tramite la metaborsa lavoro digitale per l'Alto Adige «*alleJobs*» e la metaborsa lavoro digitale

Metajobbbörse für Südtirol „*alleJobs*“ und die digitale Metajobbbörse der Europaregion Tirol–Südtirol–Trentino;

- die Mitarbeit beim Welcome Service „*Work in Südtirol*“;
- die Sicherstellung der Beratung für Betriebe, Arbeitsrechtsberater:innen und Verbände im Bereich der Arbeitsgenehmigungen für Nicht-EU-Bürger:innen;
- die Durchführung von Studien und die Bereitstellung von Daten über den Zuzug und den Wegzug von Arbeitskräften aus Südtirol.

5.3 Arbeitsmarktpolitisch relevante Ansatzpunkte einer Arbeits- und Fachkräftestrategie

Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung ist die Steigerung der allgemeinen und der spezifischen Erwerbstätigenquoten. Wohnhafte Personen im erwerbsfähigen Alter, die derzeit nicht erwerbstätig sind, sollen gezielt motiviert werden, sich stärker am Arbeitsmarktgeschehen zu beteiligen.

Die arbeitsmarktpolitischen Zielwerte – in Kapitel 2 festgehalten – definieren die entsprechenden Zielmarken. Diese können nur erreicht werden, wenn sowohl im Bereich der Arbeitsmarktpolitik als auch in den wesentlichen anderen Politikfeldern synchron ineinandergreifende Maßnahmen gesetzt werden.

5.3.1 Erhöhung der Erwerbstätigenquoten

Die Erhöhung der allgemeinen sowie der spezifischen Erwerbstätigenquoten ist angesichts der demografischen Entwicklung ein entscheidender Ansatzpunkt zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs. Nicht erwerbstätige Menschen im erwerbsfähigen Alter müssen angeregt werden, sich stärker am Arbeitsmarktgeschehen zu beteiligen.

Die strategische Zielsetzung, mehr Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt (gemessen an der Erwerbstätigenquote von 78% der 20- bis 64-Jährigen im Jahr 2030) zu ermöglichen und die Chancengleichheit zu stärken, erfordert drei Ansatzpunkte:

- die Expansion der Kinderbetreuung, auch durch sozialpartnerschaftliche und kollektivvertragliche Initiativen;
- die Förderung flexibler Arbeitszeiten, auch in diesem Bereich durch kollektivvertragliche Initiativen;
- die Verringerung des Gender Care Gaps, indem auch Männer einen höheren Anteil an Fürsorgearbeit übernehmen.

Die demografische Alterung der Gesellschaft macht die längere Erwerbstätigkeit älterer Menschen zu einem entscheidenden Faktor für die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sind Maßnahmen notwendig, die

- Diskriminierungen Älterer, vor allem Arbeitsloser,

dell'Euregio Tirol–Alto Adige–Trentino;

- la collaborazione presso il Welcome Service «*Work in Alto Adige*»;
- la garanzia di consulenza alle imprese, alle/ai consulenti del lavoro e alle associazioni in materia di permessi di lavoro per cittadine e cittadini di Paesi non UE;
- lo svolgimento di studi e la messa a disposizione di dati relativi ai flussi di forza lavoro in entrata e in uscita dall'Alto Adige.

5.3 Punti di intervento rilevanti di politica del lavoro per una strategia in materia di forza lavoro e personale qualificato

Un punto di intervento importante per l'acquisizione di forza lavoro e di personale qualificato è l'aumento dei tassi di occupazione generali e specifici. Le persone residenti in età lavorativa che attualmente non sono occupate devono essere motivate in modo mirato a partecipare maggiormente alle dinamiche del mercato del lavoro.

Gli obiettivi di politica del lavoro – fissati nel capitolo 2 – definiscono i relativi traguardi. Essi possono essere raggiunti solo se, tanto nell'ambito della politica del lavoro quanto negli altri settori politici essenziali, vengono adottate misure idonee che si integrino tra loro in modo sincrono.

5.3.1 Aumento dei tassi di occupazione

L'aumento dei tassi di occupazione, generali e specifici, costituisce, alla luce dell'evoluzione demografica, un punto di intervento decisivo per garantire il fabbisogno di manodopera e di personale qualificato. Le persone non occupate in età lavorativa devono essere incentivate a partecipare maggiormente al mercato del lavoro.

L'obiettivo strategico di consentire a un numero maggiore di donne l'accesso al mercato del lavoro (misurato dal tasso di occupazione del 78% tra le persone di 20–64 anni nel 2030) e di rafforzare le pari opportunità richiede tre ambiti di intervento:

- l'ampliamento dei servizi di cura all'infanzia, anche mediante iniziative di partenariato sociale e di contrattazione collettiva;
- la promozione di orari di lavoro flessibili, anche in questo ambito mediante iniziative di contrattazione collettiva;
- la riduzione del Gender Care Gap, prevedendo che anche gli uomini si assumano una quota maggiore del lavoro di cura.

L'invecchiamento demografico della società rende il prolungamento dell'attività lavorativa delle persone anziane un fattore decisivo per garantire il fabbisogno di personale qualificato. Dal punto di vista della politica del lavoro sono necessarie misure che

- riducano le discriminazioni nei confronti delle persone

verringern,

- Betriebe unterstützen, ein *Age Management* zu betreiben,
- didaktische Modelle verbreiten, die geeignet sind, älteren Arbeitnehmer:innen, wo erforderlich, neue Kompetenzen zu vermitteln.

Flexible Übergänge in den Ruhestand und gezielte finanzielle Anreize spielen eine wichtige Rolle, um die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zu fördern. Individuelle Entscheidungen und rechtliche Rahmenbedingungen sind miteinander verknüpft: Die Möglichkeit, das Pensionseintrittsalter flexibel zu gestalten und finanzielle Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit zu schaffen, beeinflusst das Arbeitsangebot älterer Menschen signifikant. Diese Maßnahmen treffen auf die individuellen Präferenzen, den Gesundheitszustand und die sozialen Verpflichtungen der älteren Arbeitskräfte.

Die erfolgreiche und frühzeitige Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt ist von entscheidender Bedeutung für ihre individuelle Entwicklung und die zukünftige Fachkräftesicherung und leistet einen Beitrag dazu, die Erwerbstätigenquote junger Menschen signifikant zu steigern.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es notwendig, Jugendlichen bereits frühzeitig geschützte und begleitete Möglichkeiten zu eröffnen, sich im Erwerbsleben zu erproben. Dazu zählen neben dem Ausbau der Praktika – die intensiver begleitet und evaluiert werden müssen – auch der Ausbau der Möglichkeiten, schulische und universitäre Ausbildungen dual oder parallel zur Erwerbsarbeit zu absolvieren.

5.3.2 Gezielte Einwanderung und Arbeitsmarktintegration

Neben der überregionalen Jobbörse *alleJobs Euregio* und der Mitarbeit beim „*Welcome Service*“ führen weitere Formen arbeitsmarktbedingter Einwanderung und daraus resultierender Integrationsbedarf – insbesondere vulnerabler Migrant:innen – dazu, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erforderlich sind.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist eine Strategie für die gezielte Zuwanderung und insbesondere die Integration von (potenziellen) Arbeitskräften aus Nicht-EU-Ländern sowie ein Konzept für bereits in Südtirol befindliche Personen aus Nicht-EU-Ländern mit Aufenthaltsstatus erforderlich.

Die Integration über den Arbeitsmarkt ist ein geeignetes Integrationsvehikel. Im Zuge ihrer Tätigkeiten leisten die Arbeitsvermittlungszentren bereits Unterstützung für registrierte Arbeitslose aus diesen Ländern. Diese Unterstützungsdienstleistungen müssen in ein umfassendes Integrationskonzept eingebettet werden, das auch weitere Lebensnotwendigkeiten (vor allem erschwinglichen Wohnraum) ermöglicht.

anziane, in particolare delle persone disoccupate,

- sostengano le imprese nell'*Age Management*,
- diffondano modelli didattici idonei a trasmettere, ove necessario, nuove competenze a lavoratrici e lavoratori anziani.

Transizioni flessibili al pensionamento e incentivi finanziari mirati svolgono un ruolo importante nel promuovere la partecipazione al lavoro delle persone anziane. Le decisioni individuali e il contesto normativo sono interconnessi: la possibilità di modulare in modo flessibile l'età di pensionamento e di prevedere incentivi finanziari per prolungare l'attività lavorativa incide in modo significativo sull'offerta di lavoro delle persone anziane. Tali misure si confrontano con le preferenze individuali, lo stato di salute e gli impegni sociali delle lavoratrici e dei lavoratori anziani.

L'integrazione tempestiva e riuscita dei giovani nel mercato del lavoro è di importanza decisiva per il loro sviluppo individuale e per garantire in futuro il fabbisogno di personale qualificato e contribuisce ad aumentare in modo significativo il tasso di occupazione dei giovani.

Dal punto di vista della politica del lavoro è necessario offrire ai/alle giovani già in una fase precoce possibilità protette e accompagnate per mettersi alla prova nella vita lavorativa. Ciò comprende, oltre al potenziamento dei tirocini – che devono essere accompagnati e valutati in modo più approfondito –, anche l'ampliamento delle possibilità di frequentare percorsi di istruzione scolastica e universitaria in forma duale o parallelamente all'attività lavorativa.

5.3.2 Immigrazione mirata e integrazione nel mercato del lavoro

Accanto alla borsa lavoro sovraregionale *alleJobs Euregio* e alla collaborazione con il „*Welcome Service*“, ulteriori forme di immigrazione legata al mercato del lavoro e il conseguente fabbisogno di integrazione, in particolare delle/dei migranti vulnerabili, determinano un fabbisogno di misure di politica del lavoro.

Dal punto di vista della politica del lavoro è necessaria una strategia per l'immigrazione mirata e, in particolare, per l'integrazione di (potenziali) lavoratrici e lavoratori provenienti da Paesi non UE, nonché un concetto per le persone già presenti in Alto Adige con titolo di soggiorno.

L'integrazione tramite il mercato del lavoro costituisce un veicolo di integrazione idoneo. Nell'ambito delle proprie attività, i centri di mediazione al lavoro forniscono già supporto alle/ai disoccupati iscritti provenienti da tali Paesi. Tali servizi di supporto devono essere inseriti in un quadro complessivo di integrazione che consenta anche altre condizioni essenziali di vita (in particolare alloggi a prezzi accessibili).

5.3.3 Weitere Handlungsfelder zur Steigerung der Attraktivität des Südtiroler Arbeitsmarktes

Ein attraktiver Arbeitsmarkt mit einer produktiven Allokation von Arbeitskräften setzt mehrere Rahmenbedingungen voraus, die nicht dem engsten Kernbereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik zuzurechnen sind. Drei davon seien aufgrund ihrer hohen Relevanz an dieser Stelle angeführt.

5.3.3.1 Berufliche Weiterbildung

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung ergeben sich aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik zwei Anforderungen:

- **Transformationsunterstützend und abschlussorientiert.** Der Zugang zu beruflicher Weiterbildung ist angesichts der digitalen Transformation und der Dekarbonisierung der Tätigkeiten von zentraler Bedeutung für die Beschäftigungsfähigkeit der (noch) Beschäftigten, der Arbeitsuchenden und der Arbeitslosen. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist ein umfassendes, in sich abgestimmtes System der beruflichen Weiterbildung mit öffentlichen und privaten Trägern grundlegend, das auf den Transformationsbedarf der Betriebe ausgerichtet ist und den „Matthäus-Effekt“⁴ minimiert. Der Übergang von einem wegfallenden Arbeitsplatz zu einem neuen (entstehenden) Arbeitsplatz muss ermöglicht werden.
- **Dokumentation, Validierung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen.** Die Dokumentation, Validierung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen sind auf einem dynamischen Arbeitsmarkt mit einem hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte und einer vielfältigen Berufslandschaft von großer Bedeutung.

5.3.3.2 Ein leistungsfähiges dezentrales Kollektivvertragssystem

Die Autonomie der Kollektivvertragsparteien stellt ein zentrales Prinzip dar. Ein leistungsfähiges Kollektivvertragssystem, das Produktivitätssteigerungen sowie angemessene Lohnentwicklungen anstrebt und zusätzliche kollektivvertraglich geregelte Sozialleistungen vorsieht, leistet einen wesentlichen Beitrag zur Attraktivität des Südtiroler Arbeitsmarktes.

5.3.3 Ulteriori campi d'azione per accrescere l'attrattività del mercato del lavoro altoatesino

Un mercato del lavoro attrattivo, con un'allocazione produttiva della forza lavoro, presuppone diverse condizioni quadro che non rientrano nel nucleo più ristretto delle politiche attive del lavoro. Di seguito se ne richiamano tre, in ragione della loro elevata rilevanza.

5.3.3.1 Formazione professionale (continua)

Nel campo della formazione professionale continua, dal punto di vista della politica del lavoro, emergono due esigenze principali:

- **Supporto alla trasformazione e orientamento al conseguimento di un titolo.** L'accesso alla formazione professionale continua è di fondamentale importanza, alla luce della trasformazione digitale e della decarbonizzazione delle attività, per l'occupabilità delle/dei lavoratori ancora occupati, delle persone in cerca di lavoro e delle/dei disoccupati. Dal punto di vista della politica del lavoro è essenziale un sistema di formazione professionale continua completo e coordinato, con enti pubblici e privati, orientato alle esigenze di trasformazione delle imprese e che riduca al minimo l'“effetto San Matteo”.⁵ Deve essere resa possibile la transizione da un posto di lavoro in via di estinzione a uno nuovo (in via di creazione).
- **Documentazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in modo informale.** La documentazione, la validazione e la certificazione delle competenze acquisite in modo informale sono di grande importanza in un mercato del lavoro dinamico, con un'elevata quota di lavoratrici e lavoratori stranieri e un panorama professionale variegato.

5.3.3.2 Un sistema efficiente di contrattazione decentrata

L'autonomia delle parti contrattuali costituisce un principio fondamentale. Un sistema di contrattazione collettiva efficiente, orientato a incrementare la produttività e a un'evoluzione salariale adeguata nonché all'erogazione di ulteriori prestazioni di welfare contrattuale, contribuisce, in modo determinante, all'attrattività del mercato del lavoro dell'Alto Adige.

⁴ Der Matthäus-Effekt beschreibt ein bekanntes Phänomen im Bereich der (beruflichen) Weiterbildung: Menschen, die bereits gut ausgebildet sind, nehmen häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil, während Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen und in einfachen Tätigkeiten seltener Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen. Dies führt dazu, dass die Schere zwischen den bereits gut Qualifizierten und den weniger Qualifizierten im Laufe der Zeit weiter auseinandergeht. Der Effekt verstärkt somit bestehende Ungleichheiten im Zugang zu Bildung und Karrierechancen. Dieser Mechanismus ist auch bekannt durch das Sprichwort: „Wer hat, dem wird gegeben.“

⁵ L'“effetto San Matteo” descrive un fenomeno noto nella formazione professionale continua: le persone già ben istruite partecipano più spesso alla formazione continua, mentre chi possiede titoli di studio più bassi e svolge mansioni semplici vi ricorre più raramente. Ne deriva un progressivo ampliamento del divario tra più e meno qualificati; l'effetto rafforza le disuguaglianze nell'accesso alla formazione e alle opportunità di carriera. Il meccanismo è riassunto anche nel detto: «A chi ha, sarà dato.»

Unbeschadet der vollen Achtung der Autonomie der Kollektivvertragsparteien ist festzuhalten, dass die betreffenden Abkommen – sowohl auf territorialer als auch auf betrieblicher Ebene – wenngleich sie mittelbar wirken, die Entwicklung des Arbeitsmarktes insgesamt sowie einzelner Sektoren oder Landesteile beeinflussen. Maßnahmen des Landes Südtirol zur Stärkung der Abschlussstätigkeit dezentraler Abkommen – insbesondere hinsichtlich ihrer Regelmäßigkeit sowie ihrer Regelungstiefe und -breite – sind daher auch aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ausdrücklich zu begrüßen.

Eine auf die Besonderheiten Südtirols zugeschnittene Kollektivvertragstätigkeit trägt dazu bei, die regionalen Standortvorteile zu stärken, Fachkräfte zu binden und die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes angesichts wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen zu erhöhen.

Was die strategische Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik insgesamt betrifft, ist die Einbindung der Sozialpartner von grundlegender Bedeutung.

5.3.3.3 Leistbarer Wohnraum als Standort- und Rekrutierungsfaktor

Zwischen leistbarem Wohnraum und der Attraktivität des Arbeitsmarktes bestehen enge, sowohl mittelbare als auch unmittelbare Zusammenhänge. Eine unzureichende Verfügbarkeit leistbaren Wohnraums kann zu unerwünschten Verdrängungseffekten auf dem Arbeitsmarkt führen: Zum einen wirkt sie als Zuzugs- und Rückkehrbarriere, insbesondere für (potenzielle) Arbeitskräfte mit niedrigen und mittleren Einkommen. Zum anderen verstärkt sie den territorialen *Mismatch*, wenn Wohnmöglichkeiten räumlich zu weit von den Arbeitsplätzen entfernt liegen. Ein hoher Wohnkostenanteil mindert demnach die Attraktivität Südtirols als Arbeitsstandort.

In Südtirol spricht die unzureichende Verfügbarkeit leistbaren Wohnraums dafür, das bereits im Land vorhandene Arbeitskräftepotenzial gezielter zu aktivieren, um zusätzlichen Wohnraumbedarf möglichst zu begrenzen. Gleichzeitig sind Strategien erforderlich, um zumindest einen Teil des vorhandenen Leerstands zu mobilisieren und Wohnmöglichkeiten sowohl für bereits im Land lebende, sozial vulnerable Erwerbstätige als auch für rückkehrende und neu zuziehende Arbeitskräfte bereitzustellen. Die Relevanz der Themenstellung verlangt es, Unternehmen, ihre Vertretungen sowie die Kollektivvertragsparteien in die Gesamtverantwortung einzubeziehen. Damit wird der synergetische Einsatz öffentlicher und privater Mittel gewährleistet, der eine intensive Kooperation zwischen der öffentlichen Hand und allen am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Akteuren voraussetzt.

Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, jene neuen und innovativen Lösungsansätze umzusetzen, zur Wirkung zu bringen und gegebenenfalls zu erweitern, die rechtlich

Fatto salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle parti contrattuali, va rilevato che gli accordi in oggetto – sia a livello territoriale sia a livello aziendale – pur operando in via indiretta, influenzano, con effetti significativi, l'evoluzione del mercato del lavoro nel suo complesso, di singoli settori o di aree del territorio. Le misure della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige volte a rafforzare l'attività di contrattazione decentrata – in particolare sotto il profilo della sua regolarità, profondità e ampiezza regolatoria – meritano di essere accolte con favore anche in relazione alla politica del lavoro.

Una contrattazione collettiva calibrata sulle specificità dell'Alto Adige contribuisce a rafforzare i vantaggi competitivi regionali, a trattenere personale qualificato e ad accrescere la capacità di adattamento del mercato del lavoro di fronte alle sfide economiche e sociali.

Per quanto concerne l'orientamento strategico complessivo della politica attiva del lavoro, il coinvolgimento delle parti sociali è di fondamentale importanza.

5.3.3.3 Alloggi a prezzi accessibili come fattore di localizzazione e reclutamento

Tra la disponibilità di alloggi a prezzi accessibili e l'attrattività del mercato del lavoro ci sono legami stretti, sia diretti che indiretti. La disponibilità insufficiente di alloggi a prezzi accessibili può comportare effetti indesiderati sul mercato del lavoro: da un lato, è una barriera all'immigrazione e al rientro, in particolare della forza lavoro (potenziale) con redditi bassi e medi, dall'altro accentua il *mismatch* territoriale, quando gli alloggi accessibili sono ubicati a una distanza eccessiva dai luoghi di lavoro. Ne consegue che un'elevata incidenza dei costi abitativi riduce l'attrattività dell'Alto Adige come luogo di lavoro.

In Alto Adige, la limitata disponibilità di alloggi a prezzi accessibili rende opportuno puntare su un'attivazione più mirata del potenziale di forza lavoro già presente sul territorio provinciale, per limitare, per quanto possibile, l'ulteriore fabbisogno abitativo. Al contempo, sono necessarie strategie volte a favorire il ritorno sul mercato di almeno una parte degli immobili sfitti e a mettere a disposizione possibilità abitative, sia per le persone occupate, socialmente vulnerabili, già residenti in provincia, sia per le forze lavoro che vi rientrano o vi si trasferiscono. La rilevanza del tema impone di coinvolgere e responsabilizzare in tal senso le imprese, le organizzazioni che le rappresentano e le parti firmatarie dei contratti collettivi. In tal modo, si garantisce l'impiego sinergico di risorse pubbliche e private che presuppone un'intensa cooperazione tra il settore pubblico e tutti gli attori coinvolti nelle dinamiche del mercato del lavoro.

In questo contesto, è necessario attuare, rendere efficaci ed eventualmente ampliare le nuove e innovative soluzioni che trovano fondamento nel quadro normativo già

bereits grundgelegt sind. Zu nennen sind insbesondere das LG vom 17. Dezember 1998, Nr. 13 „Wohnbauförderungsgesetz“, insbesondere Art. 74 „Gemeinnütziger Wohnbau: Finanzierung und Wiedergewinnung von Gebäuden“ und Art. 74-ter: „Gemeinnütziger Wohnbau: Finanzierung des Baus von Gebäuden“, sowie Art. 40 des LG vom 10. Juli 2018, Nr. 9 „Raum und Landschaft“; „Wohnungen mit Preisbindung“. Dabei muss berücksichtigt werden, dass durch diese Wohnmodelle ein Beitrag zur Schaffung leistbaren Wohnraums für Arbeitskräfte geleistet werden kann, jedoch reine Arbeiterwohnheime oder abgeschlossene Arbeitersiedlungen vermieden und der sozialen Durchmischung Vorrang eingeräumt werden muss.

Zu den Lösungsansätzen zählen die Überprüfung bestehender Regelungen und Instrumente, um Leerstand zugunsten von Arbeitskräften zu mobilisieren, die Wiedergewinnung von Gebäuden zu finanzieren, Garantie- und Absicherungsinstrumente zugunsten von Vermietenden auszugestalten sowie Garantiefonds zu schaffen oder einzubinden, die von den Kollektivvertragsparteien mitgetragen werden und das Ziel verfolgen, arbeitgeber- und sektorenübergreifend leistbaren Mietwohnraum für Arbeitskräfte zu schaffen. Unternehmen mit einem hohen Bedarf an Arbeitskräften sollen im Rahmen der Gemeindeentwicklungspläne, in denen die Planung des Wohnbedarfs für die nächsten zehn Jahre gesetzlich vorgesehen ist, aktiv einbezogen werden und einen konkreten Beitrag leisten. Das Potenzial steuerlicher Instrumente zur Mobilisierung leistbaren Wohnraums ist zu erheben und auszuschöpfen.

Ein innovatives, gesetzlich bereits grundgelegtes Instrument kann ein sozialpartnerschaftlich getragener Garantiefonds zum Schutz der Vermieterinnen und Vermieter gemäß Art. 131-ter des Landesgesetzes vom 17. Dezember 1998, Nr. 13 sein. Dreh- und Angelpunkt ist die Ausstattung eines solchen Fonds mit einem hinreichenden Anfangsvolumen, da die derzeitige Gesetzeslage eine Speisung mit öffentlichen Mitteln nicht zulässt. Die autonomiepolitischen und steuerrechtlichen Voraussetzungen für eine zweckgebundene Speisung mit öffentlichen Mitteln sind zu schaffen. Ziel des Fonds ist die Mobilisierung von Wohnraum und die Absicherung von Vermietungsrisiken; seine Führung erfolgt sozialpartnerschaftlich.

esistente. Vanno richiamati in particolare la LP 17 dicembre 1998 n. 13 “Ordinamento dell’edilizia abitativa agevolata“, in particolare negli articoli 74 “Edilizia abitativa di utilità sociale: finanziamento del recupero di edifici”; 74-ter “Edilizia abitativa di utilità sociale: finanziamento della costruzione di edifici”, nonché l’articolo 40 della LP 9/2018 (LP 10 luglio 2018, n. 9 “Territorio e paesaggio”; “Abitazioni a prezzo calmierato”). Occorre tuttavia tenere conto del fatto che, se da un lato tali modelli abitativi possono contribuire alla creazione di alloggi a prezzi accessibili per le forze lavoro, dall’altro, è necessario evitare la realizzazione di meri convitti o di insediamenti residenziali chiusi per lavoratori ma dare priorità all’integrazione sociale.

Tra le attività utili all’attuazione delle soluzioni sopra indicate rientrano la verifica delle disposizioni e degli strumenti normativi esistenti per favorire l’accesso delle forze lavoro agli immobili sfitti, il finanziamento del recupero di edifici, la definizione di strumenti di garanzia e di tutela dei locatori e delle locatrici, nonché l’istituzione o il coinvolgimento di fondi di garanzia sostenuti dalle parti firmatarie dei contratti collettivi di lavoro, con l’obiettivo di creare alloggi in locazione a prezzi accessibili alle forze di lavoro in un’ottica intersettoriale e trasversale rispetto ai datori di lavoro. Le imprese con un elevato fabbisogno di forza lavoro devono essere attivamente coinvolte nell’ambito dei programmi di sviluppo comunale, nei quali la pianificazione del fabbisogno abitativo per i successivi dieci anni è prevista per legge e devono fornire un contributo concreto. Occorre rilevare e sfruttare il potenziale degli strumenti fiscali per l’accesso ad alloggi a prezzi accessibili.

Uno strumento innovativo, già normativamente previsto, almeno nei suoi elementi essenziali, è un fondo di garanzia, sostenuto dalle parti sociali, a tutela dei locatori e delle locatrici, ai sensi dell’art. 131-ter della Legge provinciale del 17 dicembre 1998, n. 13. Elemento centrale è la dotazione di tale fondo con un volume iniziale sufficiente, dato che l’attuale quadro normativo non consente il suo finanziamento con risorse pubbliche. Devono pertanto essere create le condizioni giuridiche e fiscali per un finanziamento vincolato del fondo con risorse pubbliche. Il fondo ha la finalità di mobilitare il mercato degli alloggi in locazione e di coprire i rischi a quest’ultima collegati; la gestione del fondo è affidata alle parti sociali.

Vertiefungen

Arbeits- und Fachkräftemangel sowie Ansatzpunkte für Fachkräftegewinnung: Kap. 9.3, S. 55

Exkurs: Attraktivität des Arbeitsmarktes, des Arbeitgebers oder des Arbeitsplatzes?: Kap. 9.4, S. 58

Exkurs: Speisung des möglichen sozialpartnerschaftlich geführten Garantiefonds zum Schutze der Vermieterinnen und Vermieter: Kap. 9.5, S. 62

Approfondimenti

Carenza di forza lavoro e personale qualificato e leve per l’acquisizione di forza lavoro qualificata: Cap. 9.3, p. 55

Excursus: Attrattività del mercato del lavoro, del datore di lavoro o del posto di lavoro?: Cap. 9.4, p. 58

Excursus: Dotazione del possibile fondo di garanzia, sostenuto dalle parti sociali, a tutela dei locatori e delle locatrici: Cap. 9.5, p. 62

6. Frauen, Vereinbarkeit, Gleichberechtigung

6.1 Die Ausgangslage

Die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben stellt eine politische Querschnittsaufgabe dar, die für eine ökonomisch leistungsfähige und sozial nachhaltige Arbeitswelt von wesentlicher Bedeutung ist. Sie erfordert ein koordiniertes Vorgehen über verschiedene Politikfelder hinweg und innerhalb der Betriebe. Die Herausforderung besteht darin, die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen, Frauen eine diskriminierungsfreie Teilhabe an Erwerbsarbeit zu ermöglichen sowie Einkommensunterschiede und benachteiligende Arbeitsbedingungen, die sich in den verschiedenen Gender-Gaps manifestieren, zu verringern. Trotz beachtlicher Fortschritte bestehen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt weiterhin strukturelle Ungleichheiten, die die vollständige und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sowie ihre ökonomische Unabhängigkeit beeinträchtigen. Gleichstellungspolitik muss eine umfassende „Lebensverlaufsperspektive“ einnehmen, die kritische Übergangsphasen wie Familiengründung und Wiedereinstieg gezielt unterstützt, um kumulative Benachteiligungen von Frauen von vornherein zu minimieren und zu verhindern. Dies erfordert nicht nur arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, sondern auch eine enge Verknüpfung mit der Sozialpolitik, insbesondere der Pensionspolitik, sowie eine Änderung kultureller Muster, die zur Diskriminierung beitragen.

Für Südtirol liegt ein solches umfassendes Dokument vor: der [Gleichstellungsaktionsplan Südtirol](#). Auch die Maßnahmen des ESF sind der Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet.

6.2 Die Rolle des Arbeitsmarktservice

Die Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen, der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit ist eine arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, die eines breit gefächerten Maßnahmenportfolios bedarf. Zur Erreichung dieser wichtigen Zielsetzung müssen dem Arbeitsmarktservice in Zukunft Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um im Rahmen der Arbeitsvermittlung folgende Dienstleistungen anbieten zu können:

- Durch Eigenkündigung arbeitslose Mütter: proaktive Beratung im Zuge der Eigenkündigung sowie wiedereinstiegsorientierte Beratung;
- Konzeption und Erprobung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, um weibliche Arbeitslose in besser entlohnte Berufe und stabile Beschäftigungsverhältnisse zu bringen;

6. Donne, conciliabilità, pari opportunità

6.1 Il punto di partenza

La parità di genere nel mondo del lavoro rappresenta un tema politico trasversale di fondamentale importanza per garantire un mondo del lavoro economicamente efficiente e socialmente sostenibile. Essa richiede un'azione coordinata tra diverse politiche pubbliche e all'interno delle imprese. La sfida consiste nel ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro, assicurare alle donne una partecipazione al lavoro retribuito equa e priva di discriminazioni, nonché nel colmare i divari retributivi e ridurre le condizioni di lavoro svantaggiose che si manifestano nei diversi *gender gap*. Nonostante i progressi compiuti, nel mercato del lavoro altoatesino persistono disuguaglianze strutturali che ostacolano la piena e paritaria partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro indipendenza economica. Le politiche per le pari opportunità devono adottare un approccio basato sul "ciclo di vita", sostenendo in modo mirato le fasi critiche di transizione, come la formazione della famiglia e il rientro al lavoro, per prevenire sin dall'inizio gli svantaggi cumulativi per le donne. Ciò richiede non solo interventi nel campo delle politiche del lavoro, ma anche un forte raccordo con le politiche sociali, in particolare quelle pensionistiche, nonché un cambiamento dei modelli culturali che alimentano la discriminazione.

Per l'Alto Adige è disponibile un documento così completo: il [Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige](#). Anche le misure del Fondo Sociale Europeo (FSE) sono impegnate a favore della parità di genere.

6.2 Il ruolo del Servizio Mercato del lavoro

Promuovere l'occupazione femminile, le pari opportunità e la conciliazione vita-lavoro è un obiettivo strategico delle politiche del lavoro che richiede un insieme ampio e diversificato di interventi. Per raggiungere questo importante obiettivo, sarà necessario in futuro mettere a disposizione del Servizio Mercato del lavoro le risorse necessarie per poter offrire, nell'ambito della mediazione al lavoro, i seguenti servizi:

- Madri disoccupate a seguito di dimissioni volontarie: consulenza proattiva in occasione delle dimissioni nonché consulenza in fase di reinserimento lavorativo;
- Ideazione e sperimentazione di misure di politica attiva del lavoro volte a favorire l'inserimento delle donne disoccupate in professioni meglio retribuite e in rapporti di lavoro stabili;

- Service für Unternehmen: Der Service für Unternehmen trifft im Rahmen der AM#S²2030 bis 2030 Maßnahmen, um auf folgenden Feldern Kompetenzen zu erwerben und Maßnahmen zu setzen:
 - Beratung der Betriebe bei der Formulierung geschlechtsgerechter und rechtskonformer Stellenanzeigen;
 - Sensibilisierung der Betriebe im Hinblick auf das Potenzial von Gleichberechtigung für die Bindung von Mitarbeiterinnen;
 - Kenntnis sämtlicher Fördergeber und Fördermaßnahmen zugunsten der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einschließlich der Betreuungsdienstleistungen und der Maßnahmen zur Verringerung des *Gender Care Gap*;
- Aufbau und Verbreitung von Know-how zu guten organisatorischen Praktiken der Vereinbarkeit und deren arbeitsrechtliche Grundlagen;
- Darstellung der Entwicklung der Beschäftigung der abhängig erwerbstätigen Frauen anhand quantitativer und qualitativer Indikatoren. Dies erfolgt mit dem Ziel, geschlechtsspezifische Ungleichheiten sichtbar zu machen und Maßnahmen anzuregen, die auf die Steigerung der Qualität der Erwerbsarbeit von Frauen abzielen.
- Servizio per le Imprese: nell'ambito della ML#S²2030, il Servizio per le imprese adotta misure per acquisire competenze e intervenire nei seguenti ambiti:
 - consulenza alle aziende per la redazione di annunci di lavoro conformi alla normativa e ai principi di parità di genere;
 - sensibilizzazione delle aziende sul valore della parità per la fidelizzazione delle collaboratrici;
 - conoscenza di tutti gli enti finanziatori e delle misure di incentivo a favore dell'occupazione femminile e della conciliazione tra famiglia e lavoro, compresi i servizi di assistenza e le misure per ridurre il *Gender Care Gap*;
- sviluppo e diffusione di know-how sulle buone pratiche organizzative per la conciliazione e sui relativi aspetti giuridici;
- Rappresentazione dell'evoluzione dell'occupazione femminile attraverso indicatori quantitativi e qualitativi. Ciò al fine di evidenziare le disuguaglianze di genere e promuovere interventi mirati al miglioramento della qualità del lavoro retribuito delle donne.

Der Arbeitsmarktservice ist sich bewusst, dass gerade für vulnerable Gruppen, in denen sich Benachteiligungen kumulieren (Geschlecht, Bildungsstand und Migration), die Teilhabe am Arbeitsmarkt besonders schwierig ist und koordinierte Förderansätze entscheidend sind. Deshalb kooperiert der Arbeitsmarktservice im Rahmen seiner Kompetenzen und Ressourcen mit allen Akteuren an der Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen, der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit und initiiert nach Maßgabe seiner Ressourcen auch entsprechende Kooperationen. Damit leistet der Arbeitsmarktservice im Rahmen seiner Möglichkeiten einen Beitrag zum gezielten Abbau struktureller Hürden für Frauen, zur gleichberechtigten Erwerbsbeteiligung von Frauen, die sowohl ökonomische Eigenständigkeit als auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sichert, sowie zu einer Arbeitskultur, die zur Chancengleichheit beiträgt.

6.3 Verringerung der geschlechtsspezifischen Beschäftigungslücke und der Gender Gaps

Die Beschäftigungslücke und die verschiedenen Gender Gaps sind Indikatoren, die strukturelle Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt anzeigen.

Die Differenz zwischen den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen (geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke Südtirol 2024: 11,7%) soll verringert werden; Ziel ist die Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Frauen.

Il Servizio Mercato del lavoro riconosce che, soprattutto per i gruppi vulnerabili in cui gli svantaggi si cumulano (genere, livello di istruzione e migrazione), la partecipazione al mercato del lavoro è particolarmente difficile e che sono determinanti approcci di sostegno coordinati. Per questo motivo, nell'ambito delle proprie competenze e risorse, il Servizio Mercato del lavoro collabora con tutti gli attori per rafforzare l'occupazione femminile, le pari opportunità e la conciliazione, e avvia tali cooperazioni nei limiti delle risorse disponibili. In questo modo, il Servizio Mercato del lavoro contribuisce, per quanto possibile, alla riduzione degli ostacoli strutturali che gravano sulle donne, alla loro partecipazione paritaria al lavoro retribuito – condizione essenziale per l'autonomia economica e lo sviluppo professionale – e a una cultura del lavoro orientata alla promozione delle pari opportunità.

6.3 Riduzione del divario occupazionale di genere e dei gender gaps

Il divario occupazionale e i diversi gap di genere rappresentano indicatori che evidenziano svantaggi strutturali nel mercato del lavoro.

La differenza tra i tassi di occupazione maschile e femminile (divario occupazionale di genere Alto Adige 2024: 11,7%) deve essere ridotta con l'obiettivo di incrementare il tasso di occupazione femminile. A tal fine, vengono

Dazu werden geeignete Instrumente konzipiert und Maßnahmen auf mehreren Ebenen ergriffen. Diese zielen auf den Ausbau und die Sicherstellung der Betreuungsdienstleistungen, die Verbesserung der Vereinbarkeit, die Änderung der betrieblichen Rekrutierungsmuster und der Betriebskultur sowie die Intensivierung und Koordination von Informations-, Beratungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowohl für Arbeitgebende als auch für Arbeitnehmende ab. Dies gilt besonders für vulnerable Gruppen, z. B. Frauen mit Migrationshintergrund oder formal niedrigem Bildungsstand.

Die Arbeitsvermittlungszentren (über den Service für Arbeit-suchende/Arbeitnehmende und den Service für Unternehmen) erweitern ihr entsprechendes Know-how und sind Netzwerkpartner. Dazu werden bis 2030 die erforderlichen Voraussetzungen geschaffen.

6.4 Verbesselter Zugang zu qualitativ hochwertigen Erwerbsarbeitsplätzen und Verringerung von Eigenkündigungen aufgrund fehlender Vereinbarkeit

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

Eigenkündigungen aufgrund der Unvereinbarkeit mit der Kinderbetreuung sowie die daraus entstehenden Konfliktslagen, Beschäftigungshemmnisse und sozialrechtlich negativen Folgen sollen minimiert werden. Es wird ein koordiniertes Beratungsnetzwerk (Arbeitsvermittlung, Arbeitsinspektorat, Gleichstellungsrätin, Sozialpartner) für Arbeitgebende wie für Kündigende geschaffen, das beide Parteien proaktiv berät. Für den Aufbau dieses Netzwerks wird der Arbeitsmarktservice proaktiv tätig, unter der Voraussetzung, dass hierfür ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Diese Dienstleistung ist flächendeckend in allen Bezirken und dauerhaft anzubieten.

progettati strumenti adeguati e adottate misure su più livelli. Queste mirano all'ampliamento e alla garanzia dei servizi di assistenza, al miglioramento della conciliazione, alla modifica dei modelli di reclutamento aziendale e della cultura d'impresa, nonché all'intensificazione e al coordinamento delle azioni di informazione, consulenza e sensibilizzazione sia per datori e datrici di lavoro sia per lavoratrici e lavoratori. Ciò vale in particolare per i gruppi vulnerabili, ad es. donne con background migratorio o basso livello di istruzione formale.

I Centri di mediazione al lavoro (tramite il Servizio per disoccupati/persone in cerca di lavoro e il Servizio per le Imprese) potenziano il loro know-how e assumono il ruolo di partner di rete. A tal fine, entro il 2030 verranno create le condizioni necessarie.

6.4 Miglior accesso a posti di lavoro di elevata qualità e riduzione delle dimissioni volontarie dovute alla mancanza di conciliabilità

Per migliorare la qualità del lavoro retribuito femminile, è fondamentale migliorare l'accesso delle donne a posti di lavoro di elevata qualità sia nel lavoro dipendente sia nel lavoro autonomo e imprenditoriale. A tal fine, gli strumenti consistono in iniziative di consulenza, sensibilizzazione e formazione continua, ampie e coordinate, volte a creare una cultura d'impresa orientata alle pari opportunità e a informare la forza lavoro femminile. La parità di opportunità dipende dalle pratiche di reclutamento e dall'organizzazione del lavoro adottate dalle imprese.

Le dimissioni volontarie dovute all'incompatibilità con l'assistenza all'infanzia e i conseguenti conflitti, che generano ostacoli all'occupazione e ripercussioni negative sul piano previdenziale e assistenziale, devono essere ridotti al minimo. A tal fine viene istituita una rete di consulenza coordinata (Mediazione al lavoro, Ispettorato del lavoro, Consigliera di parità, parti sociali) che offra supporto proattivo sia a datori e datrici di lavoro sia a chi rassegna le dimissioni. Il Servizio Mercato del lavoro si impegna a promuovere la costituzione di tale rete, compatibilmente con la disponibilità di risorse umane qualificate. Il servizio deve essere offerto in modo capillare in tutti i distretti e in forma permanente.

7. Arbeitsmarktpolitisches und sozialpartnerschaftliches Netzwerk

7.1 Die Einbindung der Sozialpartner in die aktive Arbeitsmarktpolitik

Die Einbindung der Sozialpartner in die aktive Arbeitsmarktpolitik verfolgt den Zweck, strategische arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen zu formulieren sowie deren Umsetzung und arbeitsmarktpolitische Effekte zu überwachen. Dazu zählen in erster Linie:

- die zu erreichenden arbeitsmarktpolitischen Zielwerte;
- Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose und Betriebe sowie deren Qualität;
- die Effekte der Maßnahmen auf die Beschäftigungsfähigkeit und Vermittelbarkeit der Arbeitslosen sowie auf die Besetzung offener Stellen.

Die Einbindung der Sozialpartner erfolgt im Wesentlichen durch eine Intensivierung der Informations- und Konsultationsstätigkeit. Dieser Prozess erfolgt strukturiert, regelmäßig und wird umfassend dokumentiert. Damit wird ein kontinuierlicher Informationsfluss im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik sichergestellt, um einen hohen sachlichen Informationsstand der Sozialpartner auf diesem Politikfeld sowie dauerhafte Rückmeldungen an den Arbeitsmarktservice zu gewährleisten.

Die Sozialpartner werden auf folgenden Ebenen eingebunden:

- in der Landesarbeitskommission;
- in ständigen und temporären Arbeitsgruppen;
- auf Bezirksebene, nach erfolgter Stärkung der Arbeitsvermittlungszentren.

Verwaltungstechnische Abläufe und Entscheidungen sowie Betriebs- und Arbeitsorganisation innerhalb des Arbeitsmarktservice sind nicht Gegenstand der sozialpartnerschaftlichen Einbindung.

Vertiefung

Erläuterung: Wer sind die Sozialpartner im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik?: Kap. 9.6, S. 63

7. La rete della politica del lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali

7.1 Il coinvolgimento delle parti sociali nelle politiche attive del lavoro

Il coinvolgimento delle parti sociali nelle politiche attive del lavoro ha lo scopo di formulare obiettivi strategici di politica del lavoro, di monitorarne l'attuazione e valutarne gli effetti. Rientrano in primo luogo:

- i valori-obiettivo da conseguire nelle politiche del lavoro;
- i servizi delle politiche attive del lavoro per disoccupati iscritti e imprese, nonché la loro qualità;
- gli effetti delle misure sull'occupabilità e sulla collocabilità dei disoccupati, nonché sulla copertura dei posti vacanti.

Il coinvolgimento delle parti sociali avviene essenzialmente mediante l'intensificazione delle attività di informazione e consultazione. Tale processo è strutturato, regolare e ampiamente documentato. In questo modo si garantisce un flusso informativo continuo nell'ambito delle politiche attive del lavoro, al fine di assicurare un elevato livello informativo delle parti sociali in questo settore e di garantire riscontri costanti al Servizio Mercato del lavoro.

Le parti sociali sono coinvolte ai seguenti livelli:

- nella Commissione provinciale del lavoro;
- in gruppi di lavoro permanenti e temporanei;
- a livello distrettuale, a seguito del rafforzamento dei centri di mediazione al lavoro.

I procedimenti e le decisioni di natura amministrativa, così come l'organizzazione aziendale e del lavoro all'interno del Servizio Mercato del lavoro, non rientrano nell'ambito del partenariato sociale.

Approfondimento

Chiarimento: Chi sono le parti sociali nell'ambito della politica attiva del lavoro?: Cap. 9.6, p. 63

7.2 Die Stärkung des arbeitsmarkt-politischen Netzwerkes

In Südtirol besteht zusätzlich zur institutionellen Trennung zwischen aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik eine starke Fragmentierung der Akteure im Politikfeld der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Beratungs-, Förder- und Weiterbildungsdienstleistungen werden von mehreren Akteuren sowohl innerhalb als auch außerhalb der Landesverwaltung angeboten.

Um die strategischen Zielsetzungen und die konkreten Maßnahmen fortlaufend abzustimmen, ist die Stärkung des bestehenden arbeitsmarktpolitischen Netzwerkes notwendig. Ziel des intensivierten Austauschs ist es, den wechselseitigen Informationsfluss zu stärken, übergreifende Abläufe kontinuierlich zu verbessern und – wo erforderlich – IT-Systeme (Software und Datenbanken) zu optimieren, um ein als integriert wahrgenommenes Leistungsangebot zu ermöglichen.

Das arbeitsmarktpolitische Netzwerk umfasst drei Teilnetzwerke:

Zu den institutionellen Netzwerkpartnern zählen unter anderem:

- das INPS/NISF;
- das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik;
- die Patronate der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen;
- die Quästur und das Innenministerium für den Bereich der Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen für Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern.

Mit diesen Partnern wird regelmäßig und institutionell kooperiert.

Um die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zielgenau, effektiv und effizient konzipieren und umsetzen zu können, wird die Abstimmung und Kooperation mit all jenen Einrichtungen gestärkt, die als Akteure der aktiven Arbeitsmarktpolitik tätig sind. Zu diesen operativen Netzwerkpartnern zählen:

- die Koordinationsstellen für berufliche Weiterbildung,
- die Ämter für Weiterbildung und Sprachen,
- die Abteilung für Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung,
- die Abteilung Soziales im Hinblick auf Menschen mit Behinderungen,
- der Sanitätsbetrieb im Bereich der gezielten Vermittlung,
- der ESF (Europäischer Sozialfonds) im Hinblick auf die Abstimmung der Maßnahmen für registrierte Arbeitslose und Personen ohne Beschäftigung,
- der ESF fungiert zudem als Partner bei der Abstimmung der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik mit der Kohäsionsstrategie,
- die Handelskammer Bozen im Hinblick auf das Welcome

7.2 Il rafforzamento della rete di politica del lavoro

In Alto Adige, oltre alla separazione istituzionale tra politiche attive e passive del lavoro, si riscontra una forte frammentazione degli attori nell'ambito delle politiche attive del lavoro: i servizi di consulenza, sostegno e formazione continua sono offerti da più soggetti sia all'interno sia all'esterno dell'Amministrazione provinciale.

Per armonizzare in modo continuativo gli obiettivi strategici e le misure concrete, è necessario rafforzare la rete esistente di politica del lavoro. L'obiettivo dello scambio intensificato è potenziare i flussi informativi reciproci, migliorare in modo continuativo i processi trasversali e – ove necessario – ottimizzare i sistemi IT (software e banche dati) al fine di offrire un'offerta di servizio percepita come integrata.

La rete di politica del lavoro comprende tre sottoreti:

Tra i partner istituzionali della rete rientrano, tra gli altri:

- l'INPS/NISF;
- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- i patronati delle organizzazioni datoriali e sindacali;
- la Questura e il Ministero dell'Interno per i permessi di soggiorno e di lavoro relativi a lavoratrici e lavoratori provenienti da Paesi non UE.

Con questi partner la cooperazione è regolare e istituzionalizzata.

Per poter progettare e attuare misure di politica attiva del lavoro in modo mirato, efficace ed efficiente, si rafforzano il coordinamento e la cooperazione con tutti gli enti che operano come attori delle politiche attive del lavoro. Tra questi partner operativi della rete figurano:

- i Centri di Coordinamento Formazione continua,
- gli Uffici per l'educazione permanente e le lingue,
- la Ripartizione Orientamento scolastico, universitario e professionale,
- la Ripartizione Politiche sociali per quanto riguarda le persone con disabilità,
- l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige nell'ambito del collocamento mirato,
- il FSE (Fondo Sociale Europeo) per quanto riguarda il coordinamento delle misure per le persone iscritte alle liste di disoccupazione e inoccupate,
- il FSE funge inoltre da partner nel coordinamento della politica del lavoro altoatesina con la strategia di coesione,

Center und die Beratung von Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben,

- das AMS Tirol und die *Agenzia del Lavoro* Trento im Hinblick auf die grenzüberschreitende Steigerung der Transparenz des Arbeitsmarkts.

Wo notwendig und sinnvoll, werden mit diesen operativen Netzwerkpartnern Vereinbarungen abgeschlossen.

Der Arbeitsmarktservice verstärkt sein Engagement im bestehenden wissenschaftlichen Netzwerk mit dem Ziel, sein Know-how im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Wirkungsforschung auszubauen. Zudem ist der Arbeitsmarktservice Teil des Landesstatistiksystems und anerkannter Lieferant von sozialwissenschaftlichen und allgemein verständlich nutzbaren Arbeitsmarktdaten.

- la Camera di commercio di Bolzano per quanto riguarda il Welcome Center e la consulenza ai disoccupati che desiderano avviare un'attività autonoma,
- l'*AMS Tirol* e l'*Agenzia del Lavoro* di Trento per quanto riguarda l'aumento della trasparenza transfrontaliera del mercato del lavoro.

Dove necessario e opportuno, con questi partner operativi della rete vengono stipulati accordi.

Il Servizio Mercato del lavoro intensifica il proprio impegno nella rete scientifica esistente con l'obiettivo di ampliare il proprio know-how nell'ambito della valutazione d'impatto delle politiche del lavoro. Inoltre, il Servizio Mercato del lavoro fa parte del sistema statistico provinciale ed è un fornitore riconosciuto di dati sul mercato del lavoro di natura socio-scientifica, fruibili in modo comprensibile.

8. Voraussetzungen: Arbeitsmarktservice 2.0 und autonome Gestaltungskompetenz der aktiven Arbeitsmarktpolitik

8.1 Arbeitsmarktservice 2.0

Der tiefgreifende und multidimensionale Wandel auf dem Arbeitsmarkt wirkt sich auf die arbeitsmarktpolitischen Akteure aus. Öffentliche Dienstleister wie der Arbeitsmarktservice befinden sich in einem hochdynamischen Umfeld und sind mit weiteren Herausforderungen konfrontiert: hohem Regulierungs- und Verwaltungsaufwand, unzureichenden Maßnahmenkapazitäten, Personalmangel und neuen Erwartungen der Mitarbeiter:innen, hohem Digitalisierungsbedarf, bei zugleich erst aufzubauender Organisationskultur.

In welchem Umfang und mit welcher Qualität Arbeitsmarktpolitik konkret umgesetzt werden kann, hängt stark davon ab, mit welcher Tiefe und Breite die Arbeitsmarktdienstleister – und als solcher versteht sich der Arbeitsmarktservice – in der Lage sind, selbst hochwertige Dienstleistungen anzubieten oder deren Verfügbarkeit sicherzustellen.

Seit 2022 wird innerhalb des Arbeitsmarktservice das Prinzip operativ umgesetzt, dass Arbeitslose und Betriebe als Klient:innen zu betrachten sind, die Anspruch auf hochwertige Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik haben.

Mit der AM#S²2030 soll diese Entwicklung bis 2030 konsolidiert werden, wobei vier Handlungsfelder im Fokus stehen:

- die Digitalisierung und die Einführung von KI,
- die Arbeitsorganisation,
- das Personal (Qualität und Quantität),
- die Rolle der Arbeitsvermittlungszentren.

8.2 Digitalisierung und Einführung von KI

Digitalisierung und KI werden von der AM#S²2030 als unterstützende Werkzeuge für die Tätigkeit des Arbeitsmarktservice begriffen. Durch Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse, die engstens von der Verfügbarkeit der Abteilung Informatik abhängig sind, strebt der Arbeitsmarktservice bis 2030 an:

- durch die Einführung einer algorithmenbasierten Assistenz das *Matching* zu verbessern, wobei vor allem räumliche Erreichbarkeit von Arbeitsorten im Fokus steht; perspektivisch auch die kompetenzorientierte Vermittlung;

8. Presupposti: Servizio Mercato del lavoro 2.0 e autonomia nello sviluppo della politica attiva del lavoro

8.1 Servizio Mercato del lavoro 2.0

La profonda e multidimensionale trasformazione del mercato del lavoro incide sugli attori della politica del lavoro. I soggetti pubblici erogatori di servizi, come il Servizio Mercato del lavoro, operano in un contesto altamente dinamico e si confrontano con ulteriori sfide: un elevato onere regolatorio e amministrativo, capacità delle misure non sufficienti, carenza di personale e nuove aspettative del personale, un forte fabbisogno di digitalizzazione, nonché una cultura organizzativa ancora da sviluppare.

La portata e la qualità con cui la politica del lavoro può essere attuata dipendono in larga misura dalla profondità e dall'ampiezza con cui i fornitori di servizi per il mercato del lavoro – e il Servizio Mercato del lavoro si considera tale – sono in grado di offrire direttamente servizi di elevata qualità o di garantirne la disponibilità.

Dal 2022, all'interno del Servizio Mercato del lavoro viene attuato operativamente il principio secondo cui persone disoccupate e imprese sono considerate clienti titolari del diritto a servizi di politica attiva del lavoro di elevata qualità.

Con la ML#S²2030 tale sviluppo sarà consolidato entro il 2030, ponendo al centro quattro ambiti di intervento:

- digitalizzazione e introduzione dell'IA,
- organizzazione del lavoro,
- personale (qualità e quantità),
- ruolo dei Centri di mediazione al lavoro.

8.2 Digitalizzazione e introduzione dell'IA

Digitalizzazione e IA sono intese, nell'ambito di ML#S²2030, come strumenti di supporto all'attività del Servizio Mercato del lavoro. Mediante processi di digitalizzazione e automazione, strettamente dipendenti dalla disponibilità della Ripartizione Informatica, il Servizio Mercato del lavoro persegue entro il 2030 i seguenti obiettivi:

- migliorare il *matching* attraverso l'introduzione di un'assistenza basata su algoritmi, con focus sull'accessibilità territoriale dei luoghi di lavoro; in prospettiva anche sulla mediazione orientata alle competenze;

- ämter-, abteilungs- und akteursübergreifende Workflows im Bereich der Arbeitsvermittlung einzuführen;
- den Aufwand für Klient:innen (Betriebe, Unternehmen) bei der Vergabe von finanziellen Anreizen durch Verfahrensvereinfachungen und die digitale Antragstellung bedeutend zu verringern;
- die Informationsbreite und -tiefe für relevante Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen;
- Mitarbeiter:innen effektiv und effizient von Routinetätigkeiten zu entlasten;
- KI im Bereich der niederschweligen Beratung im Zuge von Pilotprojekten einzusetzen.

Die Verfügbarkeit zeitgemäßer Software ist insbesondere angesichts der Einführung der Maßnahmeninfrastruktur von entscheidender Bedeutung. Seit 2022 werden Konzeption, Programmierung und Einführung von „New LAV“ vorangetrieben, das ein zeitgemäßes Datenmanagement zu eingetragenen Arbeitslosen, den vereinbarten Maßnahmen und der Ergebnisanalyse ermöglicht. In diesem Bereich ist der Arbeitsmarktservice in hohem Maß auf die Leistungen anderer Landeseinrichtungen wie der Abteilung Informatik und deren externer Dienstleister angewiesen.

Im Rahmen der AM#S²2030 wird KI probeweise eingesetzt. Die Implementierung von KI-Lösungen dient der Erweiterung der Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen, nicht deren Ersatz. Daher beschränkt sich die Nutzung von KI auf zwei Aspekte:

- Bis 2030 wird KI bei Serviceanfragen in Form von Chatbots und virtuellen Assistenten pilotiert. Die inhaltlichen Grundlagen werden von Mitarbeiter:innen des Arbeitsmarktservice ausgearbeitet und bereitgestellt.
- Die Arbeitsmarktbeobachtung setzt KI ein, um qualitative Daten zu analysieren.

- introducere workflow inter-ufficio, interdipartimentali e interistituzionali nell’ambito della mediazione al lavoro;
- ridurre in misura significativa l’onere per le/i clienti (imprese e aziende) nella concessione di incentivi finanziari mediante la semplificazione dei procedimenti e la presentazione digitale delle domande;
- aumentare l’ampiezza e la profondità dell’informazione in merito agli sviluppi rilevanti del mercato del lavoro;
- alleggerire in modo efficace ed efficiente il personale dalle attività di routine;
- utilizzare l’IA nella consulenza di primo livello facilmente accessibile nell’ambito di progetti pilota.

La disponibilità di software aggiornati è decisiva, in particolare alla luce dell’introduzione dell’infrastruttura delle misure. Dal 2022 vengono portate avanti la progettazione, la programmazione e l’introduzione di “New LAV”, che consente una gestione dei dati aggiornata riguardante le persone disoccupate iscritte, le misure concordate e l’analisi dei risultati. In tale ambito il Servizio Mercato del lavoro dipende in larga misura dalle prestazioni di altre strutture provinciali, come la Ripartizione Informatica, e dei relativi fornitori esterni.

Nel quadro di ML#S²2030 l’IA è impiegata a titolo sperimentale. L’implementazione di soluzioni di IA è finalizzata a potenziare le competenze del personale, non a sostituirlo. Per questo motivo l’uso dell’IA si limita a due aspetti:

- entro il 2030 l’IA sarà sperimentata nella gestione delle richieste di servizio sotto forma di chatbot e assistenti virtuali. Le basi contenutistiche sono elaborate e fornite dal personale del Servizio Mercato del lavoro;
- l’osservatorio del mercato del lavoro utilizza l’IA per analizzare dati qualitativi.



Ziel der AM#S²2030: Digitalisierung und KI unterstützen die Mitarbeiter:innen des Arbeitsmarktservice (AMS), ermöglichen die Optimierung akteursübergreifender Workflows und die Automatisierung von Routinetätigkeiten (z. B. Förderanträge).



Entwicklungsmöglichkeit ab 2030: Beginn der digitalen Transformation als umfassender strategischer Prozess, der auf der breiten Einführung agiler Arbeitsmethoden, digitaler Dienstleistungsbereiche und vollständig digitalisierter Kund:innen-Schnittstellen beruht und eine umfassende datentechnische Vernetzung mit anderen Akteuren der aktiven Arbeitsmarktpolitik erlaubt.

Obiettivo ML#S²2030: La digitalizzazione e l’IA supportano il personale del Servizio Mercato del lavoro (SML), consentono l’ottimizzazione dei workflow tra attori diversi e l’automazione delle attività di routine (ad es. domande di incentivo).

Opportunità di sviluppo a partire dal 2030: Avvio della trasformazione digitale quale processo strategico complessivo, basato sulla diffusione di metodologie di lavoro agili, su aree di servizio digitali e su interfacce con i/le clienti completamente digitalizzate, che consenta un’ampia interoperabilità/integrazione tecnica dei dati con gli altri attori della politica attiva del lavoro.

8.3 Bedarfsgerechte Neugestaltung der Arbeitsorganisation

Im Rahmen der AM#S²2030 strebt der Arbeitsmarktservice eine bedarfsorientierte Neugestaltung seiner internen Arbeitsorganisation an. Die Reorganisation von Aufgaben und die Förderung ämterübergreifender Kooperationen bergen erhebliches Potenzial für Effizienzsteigerungen und eine höhere Motivation der Mitarbeiter:innen. Dies soll durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Schaffung interner Kompetenzteams: Diese Teams übernehmen ämter- bzw. AVZ-übergreifend spezifische Tätigkeiten, bündeln spezielles Wissen und stellen dieses ämter-, AVZ- und standortübergreifend zur Verfügung. Beispiel: ein Team, das soziale Medien betreut und Veranstaltungen organisiert.
- Einführung einer *ServiceLine* zur Entlastung der Arbeitsvermittler:innen von einfachen bürokratischen Tätigkeiten nach dem Muster des AMS Tirol: Eingetragenen Arbeitslosen (und anderen Bürger:innen) steht eine *ServiceLine* für einfache Anliegen (Adressänderungen, Terminvereinbarungen, entschuldigte Abwesenheiten) zur Verfügung. Dies entlastet die Arbeitsvermittler:innen und ermöglicht ihnen, sich auf komplexere Beratungsaufgaben zu konzentrieren, während gleichzeitig der Service durch schnellere und zugänglichere Prozesse verbessert wird.



Ziel der AM#S²2030: Errichtung interner Kompetenzteams, breit angelegte, ergebnisorientierte Kooperation – unabhängig von formalen Zuordnungen zu einzelnen Organisationseinheiten des Arbeitsmarktservice.



Entwicklungsmöglichkeit ab 2030: Weiterentwicklung der Kompetenzteams zu dynamischen Einheiten, die weitere Aufgabenfelder erschließen und gute Praktiken im gesamten Arbeitsmarktservice etablieren. Ausbau der *ServiceLine* mit KI-Unterstützung für registrierte Arbeitslose, arbeitssuchende Personen und Betriebe.

8.3 Riprogettazione dell'organizzazione del lavoro basata sul fabbisogno

Nell'ambito della ML#S²2030 il Servizio Mercato del lavoro punta a una riprogettazione della propria organizzazione del lavoro interna basata sul fabbisogno. La riorganizzazione dei compiti e la promozione di cooperazioni interufficio offrono un notevole potenziale di aumento dell'efficienza e di maggiore motivazione del personale. Ciò sarà conseguito mediante le seguenti misure:

- Creazione di team interni di competenza: tali team svolgono attività specifiche in modo interufficio (inter-CML), concentrano know-how specialistico e lo mettono a disposizione in maniera interufficio, intersedi e inter-CML. Esempio: un team che gestisce i social media e organizza eventi.
- Introduzione di una *ServiceLine* per alleggerire i mediatori e le mediatrici al lavoro dalle semplici attività burocratiche, sul modello dell'AMS Tirolo: una *ServiceLine* è messa a disposizione delle disoccupate e dei disoccupati iscritti (e di altre/i cittadine/i) per richieste semplici (variazioni di indirizzo, fissazione di appuntamenti, assenze giustificate). In tal modo si alleggeriscono i mediatori e le mediatrici al lavoro, che possono concentrarsi su compiti consulenziali più complessi, migliorando al contempo il servizio grazie a procedimenti più rapidi e accessibili.

Obiettivo ML#S²2030: Istituzione di team interni di competenza e cooperazione ampia, orientata ai risultati, indipendentemente dall'assegnazione formale alle singole unità organizzative del Servizio Mercato del lavoro.

Opportunità di sviluppo a partire dal 2030: Evoluzione dei team di competenza in unità dinamiche che aprano nuovi ambiti di attività e instaurino buone pratiche in tutto il Servizio Mercato del lavoro. Potenziamento della *ServiceLine* con supporto di IA a favore di persone disoccupate iscritte, persone in cerca di lavoro e imprese.

8.4 Personal und Weiterbildung

Die Personalressourcen des Arbeitsmarktservice Südtirol und seiner Ämter sichern die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben und ermöglichen die Vertiefung und den Ausbau hochwertiger Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gemäß AM#S²2030 und den gesetzlichen Regelungen. Die Bereitstellung von Personal ist eine Investition in die

8.4 Personale e formazione

Le risorse di personale del Servizio Mercato del lavoro e dei suoi uffici garantiscono l'adempimento delle funzioni istituzionali e consentono l'approfondimento e il potenziamento di servizi di elevata qualità nell'ambito della politica attiva del lavoro, in conformità alla ML#S²2030 e alle disposizioni di legge. La messa a disposizione di personale costituisce

Verbesserung der Funktionsweise des Südtiroler Arbeitsmarktes mit ökonomischem und sozialem Nutzen für Betriebe sowie für arbeitssuchende Personen.

Den Zeitraum 2020 bis 2025 haben drei wesentliche Entwicklungen geprägt, die in erster Linie die Arbeitsvermittlung betreffen:

- Personalanstieg: Die Zahl der Arbeitsvermittler:innen hat seit Frühjahr 2022 stark zugenommen, wobei die angestrebte Personalsollstärke nicht erreicht wurde;
- Wandel der Tätigkeit: Die Tätigkeit der Arbeitsvermittler:innen hat sich von einem bürokratischen Pflichtgespräch zu einer personenorientierten Dienstleistung gewandelt;
- Anerkennung des Berufsbildes: Die Anerkennung des Berufsbildes Arbeitsvermittler:in erfolgte durch den Kollektivvertrag für das Landespersonal vom 16. Dezember 2024.

Damit ist die Grundlage für eine Weiterentwicklung im Rahmen der AM#S²2030 gelegt.

Bis 2030 wird ein personalpolitisches Konzept entwickelt und erprobt, das für alle Mitarbeiter:innen des Arbeitsmarktservice gilt. Es regelt den *Onboarding*-Prozess sowie die fachspezifische Aus- und Weiterbildung.

Um die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik dauerhaft und in allen AVZ auf hohem Niveau anbieten zu können, erhalten die Arbeitsvermittler:innen und die Fachkräfte für Arbeitsintegration systematisch und regelmäßig eine praxisorientierte Ausbildung mit hoher didaktischer Qualität, die fachbezogene sowie kommunikative Aspekte umfasst. Diesen Mitarbeiter:innen stehen Weiterbildungs- und Coachingmaßnahmen dauerhaft zur Verfügung.

Bis 2030 werden die Ausbildungen, insbesondere für die Arbeitsvermittler:innen, systematisch und regelmäßig angeboten, sodass ein verbindliches Ausbildungscurriculum entsteht.

Es wird in den Schutz der Mitarbeitenden vor körperlicher und verbaler Gewalt investiert, sowohl in räumliche und organisatorische Schutzmaßnahmen als auch in entsprechende Weiterbildung.

Der Arbeitsmarktservice versteht sich als Arbeitgeber, der alle Formen der Diskriminierung ahndet und durch organisatorische sowie weiterbildende Maßnahmen verhindert. Frauen und Angehörige vulnerabler Gruppen werden besonders gefördert.

un investimento per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro altoatesino, con benefici economici e sociali per le imprese e per le persone in cerca di lavoro.

Il periodo 2020–2025 è stato caratterizzato da tre sviluppi essenziali, che riguardano in primo luogo la mediazione al lavoro:

- Aumento del personale: dalla primavera 2022 il numero dei mediatori e delle mediatrici al lavoro è cresciuto sensibilmente, pur senza raggiungere la dotazione organica prevista;
- Evoluzione dell'attività: l'attività dei mediatori e delle mediatrici al lavoro è passata da un colloquio obbligatorio di taglio burocratico a un servizio orientato alla persona;
- Riconoscimento del profilo professionale: il profilo di mediatore/mediatrice al lavoro è stato riconosciuto dal contratto collettivo del personale provinciale del 16 dicembre 2024.

Ciò pone le basi per un ulteriore sviluppo nell'ambito della ML#S²2030.

Entro il 2030 verrà elaborato e sperimentato un concetto di politica del personale valido per tutto il personale del Servizio Mercato del lavoro. Esso disciplina il processo di *onboarding* nonché la formazione e l'aggiornamento professionale specifici.

Per offrire in modo duraturo e in tutti i CML servizi di politica attiva del lavoro di alto livello, i/le mediatori/mediatrici al lavoro e i/le tecnici/tecniche per l'integrazione lavorativa ricevono in modo sistematico e regolare una formazione pratica ad alto livello didattico, che comprende aspetti tecnico-professionali e comunicativi. A tale personale sono rese disponibili in modo permanente misure di aggiornamento e coaching.

Entro il 2030 le formazioni, in particolare per le mediatrici e i mediatori al lavoro, saranno offerte in modo sistematico e regolare, così da dar luogo a un curriculum formativo vincolante.

Si investe nella tutela del personale contro la violenza fisica e verbale, sia mediante misure di protezione logistiche e organizzative, sia tramite formazione specifica.

Il Servizio Mercato del lavoro si considera un datore di lavoro che persegue ogni forma di discriminazione, la sanziona e la previene tramite misure organizzative e formative. Le donne e le persone appartenenti a gruppi vulnerabili sono oggetto di particolare promozione.



Ziel der AM#S²2030: Der Arbeitsmarktservice verfügt über ein erprobtes und umsetzbares personalpolitisches Konzept; die Mitarbeiter:innen, insbesondere die Arbeitsvermittler:innen und die Fachkräfte für Arbeitsintegration, werden regelmäßig und mit hoher didaktischen Qualität ausgebildet.

Obiettivo ML#S²2030: Il Servizio Mercato del lavoro dispone di un concetto di politica del personale collaudato e attuabile; il personale, in particolare i mediatori e le mediatrici al lavoro e i tecnici e le tecniche per l'integrazione lavorativa, è formato con regolarità e con elevata qualità didattica.



Entwicklungsmöglichkeit ab 2030: Der Arbeitsmarktservice entwickelt sich zu einem attraktiven Arbeitgeber. Angestrebt wird, das verbindliche Ausbildungscurriculum mit dem Schwerpunkt Arbeitsvermittlung auch in Form eines dualen Studiums anzubieten.

Opportunità di sviluppo a partire dal 2030: Il Servizio Mercato del lavoro si afferma come datore di lavoro attrattivo. Si intende offrire il curriculum formativo vincolante con focus sulla mediazione al lavoro anche sotto forma di percorso di studio duale.

8.5 Die Rolle der Arbeitsvermittlungszentren

Südtirols Arbeitsmarkt weist starke regionale Besonderheiten auf: Dies gilt im Hinblick auf die Zusammensetzung nach Sektoren, die Saisonalität, die nachgefragten Berufe und die soziodemografischen Merkmale der registrierten Arbeitslosen.

Bis 2030 werden im Zuge der AM#S²2030 die Voraussetzungen geschaffen, damit die Arbeitsvermittlungszentren als lokal verankerte, dezentrale Dreh- und Angelpunkte für arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen fungieren können. Dies impliziert eine Schärfung der Rolle der Koordinator:innen sowie eine verbesserte personelle, IT- und infrastrukturelle Ausstattung der AVZ.

Die Stärkung der Rolle der AVZ kann zu einer Reihe positiver Effekte führen:

- Spezifischer Bedarf: Die Dienstleistungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Beratungsansätze können an die spezifischen Bedarfe des jeweiligen lokalen Arbeitsmarktes angepasst werden.
- Vertrauensaufbau: Regelmäßige persönliche Kontakte an einem vertrauten Ort fördern den Vertrauensaufbau zwischen Vermittler:in und Arbeitsuchenden sowie zwischen Betrieben und Vermittler:innen, was für den Erfolg entscheidend ist.
- Motiviertere Mitarbeiter:innen: Die Mitarbeiter:innen haben mehr Autonomie und Verantwortung, was zu höherer Motivation, größerer Eigenverantwortung und stärkerer Identifikation mit ihrer Arbeit führen kann. Sie sehen die direkten Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf ihre lokale Gemeinschaft.

8.5 Il ruolo dei Centri di mediazione al lavoro

Il mercato del lavoro altoatesino presenta marcate specificità territoriali: ciò vale per la composizione settoriale, la stagionalità, le professioni richieste e le caratteristiche sociodemografiche dei disoccupati iscritti.

Entro il 2030, nell'ambito di ML#S²2030, saranno create le condizioni affinché i Centri di mediazione al lavoro fungano da snodi decentrati, radicati a livello locale, per i servizi di politica del lavoro. Ciò comporta un rafforzamento del ruolo dei coordinatori e delle coordinatrici, nonché un miglioramento della dotazione di personale, IT e infrastrutture dei CML.

Il rafforzamento del ruolo dei Centri di mediazione al lavoro può generare una serie di effetti positivi:

- Fabbisogni specifici: i servizi, le misure di qualificazione e gli approcci consulenziali possono essere adattati ai fabbisogni specifici del rispettivo mercato del lavoro locale.
- Costruzione della fiducia: contatti personali regolari in un luogo conosciuto favoriscono la costruzione della fiducia tra il/la mediatore/mediatrice al lavoro e la persona in cerca di lavoro, nonché tra imprese e mediatori/mediatrici al lavoro, elemento decisivo per il successo.
- Personale più motivato: il personale dispone di maggiore autonomia e responsabilità, con effetti positivi sulla motivazione, sull'assunzione di responsabilità e sull'identificazione con il proprio lavoro. Inoltre, percepisce gli effetti diretti della propria attività sulla comunità locale.

- Engere Vernetzung: Dezentrale Zentren können engere Beziehungen zu lokalen Betrieben, Bildungseinrichtungen, Sozialdiensten und anderen relevanten Akteuren aufbauen. Diese Vernetzung und die Verbesserung der *Governance* sind entscheidend für eine effektive Arbeitsmarktpolitik.

8.6 Ausbau der Autonomie: Rechtssichere Grundlage für eine wirksame Arbeitsmarktpolitik

Die Umsetzung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist komplex, da viele Regelungen, Instrumente und organisatorische Abläufe genau aufeinander abgestimmt sein müssen, um die gewünschten Wirkungen zu erreichen.

Dies setzt ein hohes Maß an Rechtssicherheit sowie die Fähigkeit voraus, Regelungen und Maßnahmen zeitnah an spezifische, sich verändernde sozioökonomische Bedingungen anzupassen. Vom Südtiroler Gesetzgeber auf einer belastbaren verfassungsrechtlichen Grundlage ausgearbeitete Regelungen und Maßnahmen bieten eine höhere Gewähr, die intendierten arbeitsmarktpolitischen Wirkungen zu erzielen. Will Arbeitsmarktpolitik effektiv sein, muss sie nicht nur den Besonderheiten des Südtiroler Arbeitsmarktes Rechnung tragen, sondern auch dem Umstand, dass die wirtschaftliche Struktur, der Arbeitskräfte- und Berufsbedarf und die Zusammensetzung der Registerarbeitslosen sich innerhalb des Landes je nach Bezirk stark unterscheiden.

Aus diesem Grund ist eine fundierte Überprüfung einer Erweiterung der Autonomie auf das Feld der aktiven Arbeitsmarktpolitik bis zum Jahr 2030 geboten – wenngleich dieser Begriff ein Bündel an Regelungen, Maßnahmen und Institutionen beschreibt, das weder in der italienischen Verfassung noch im Sonderstatut der Region Trentino-Südtirol kodifiziert ist. Ziel ist dabei keineswegs die Unterschreitung der italienischen oder europäischen Standards. Vielmehr geht es darum, dem Südtiroler Gesetzgeber den notwendigen Gestaltungsspielraum zu verschaffen, um insbesondere im Bereich der Arbeitsvermittlung, der Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und bei der Aktivierung zusätzlicher Arbeitskräfte:

- arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen und Maßnahmen spezifisch zu organisieren und an den besonderen wirtschaftlichen und sozialen Kontext in Südtirol anzupassen;
- zusätzliche, nicht-diskriminierende finanzielle Leistungen anbieten zu können, die passgenau auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmer:innen und Unternehmen zugeschnitten sind;

- Maggiore integrazione in rete: i centri decentrati possono instaurare rapporti più stretti con le imprese locali, gli enti di formazione, i servizi sociali e altri attori rilevanti. Tale rete e il miglioramento della *governance* sono decisivi per una politica del lavoro efficace.

8.6 Ampliamento dell'autonomia: base giuridica solida per una politica del lavoro efficace

L'attuazione delle misure della politica attiva del lavoro è complessa, poiché numerose disposizioni, strumenti e processi organizzativi devono essere coordinati in modo preciso affinché si possano conseguire gli effetti desiderati.

Ciò presuppone un elevato grado di certezza del diritto nonché la capacità di adeguare tempestivamente norme e misure a condizioni socioeconomiche specifiche e in evoluzione. Le norme e le misure elaborate dal legislatore altoatesino su una solida base costituzionale offrono maggiori garanzie di conseguire gli effetti di politica del lavoro auspicati. Per essere efficace, la politica del lavoro deve tenere conto non solo delle peculiarità del mercato del lavoro altoatesino, ma anche del fatto che la struttura economica, il fabbisogno di forza lavoro e di figure professionali, nonché la composizione dei disoccupati iscritti variano sensibilmente nell'ambito del territorio provinciale a seconda del comprensorio.

Per questo motivo si rende necessaria, entro il 2030, una verifica approfondita dell'ampliamento dell'autonomia al settore della politica attiva del lavoro, sebbene tale concetto descriva un insieme di norme, misure e istituzioni che non è codificato né nella Costituzione italiana né nello Statuto speciale della Regione Trentino-Alto Adige. L'obiettivo non è in alcun modo quello di scendere al di sotto degli standard italiani o europei. Si tratta piuttosto di garantire al legislatore altoatesino il necessario margine di manovra, in particolare nei settori della mediazione al lavoro, del sostegno alla ricerca di un posto di lavoro e dell'attivazione di ulteriori risorse di forza lavoro:

- organizzare in modo mirato i servizi e le misure di politica del lavoro e adeguarli al particolare contesto economico e sociale dell'Alto Adige;
- poter offrire prestazioni finanziarie aggiuntive e non discriminatorie, calibrate specificamente sulle esigenze di lavoratrici/lavoratori e imprese;

- die Effizienz der Abteilung Arbeitsmarktservice und weiterer arbeitsmarktpolitisch relevanter Landeseinrichtungen zu steigern, und zwar durch schlankere, vom Landesgesetzgeber festgelegte Prozesse mit präzisen Verantwortlichkeiten (im Rahmen der Organisationshoheit).

Auf diese Weise lassen sich die Dienstleistungsstandards für die Unterstützung von Registerarbeitslosen und Betrieben auf hohem Qualitätsniveau etablieren und effektiver umsetzen.

Die Weiterentwicklung der Südtiroler Autonomie im Bereich der Arbeitsmarktpolitik muss der differenzierten Kompetenzverteilung des Sonderstatuts Rechnung tragen. Die Zuständigkeiten des Landes sind hierbei funktional abgestuft: Sie reichen von der primären Gesetzgebungsbefugnis (gem. Art. 8 Ziff. 29, im Bereich der Berufsbildung) über sekundäre bzw. konkurrierende Zuständigkeiten (gem. Art. 9 im Bereich des Lehrlingswesens) bis hin zu delegierten Verwaltungsfunktionen wie der Arbeitsvermittlung. Jede Erweiterung dieser Spielräume hat die verfassungsrechtlichen Schranken und die Grundprinzipien der Rechtsordnung zu wahren, zu denen sich das Land Südtirol im Einklang mit Art. 1 der Verfassung ausdrücklich bekennt.

Die Bestrebungen zur Erweiterung der autonomierechtlichen Spielräume in der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind ein mittelfristig angelegtes Vorhaben. Sie werden nicht als isoliertes Unterfangen begriffen. In enger Abstimmung mit der Autonomen Provinz Trient soll eine strategische Allianz geschaffen werden, um die autonomiepolitischen Handlungsspielräume zu erweitern. Dieses Vorgehen ermöglicht nicht nur einen vertieften Austausch institutionellen Know-hows und bewährter Best-Practice-Ansätze zwischen den beiden autonomen Provinzen, sondern verleiht den Verhandlungen zur Wiederherstellung und zum Ausbau der Kompetenzen gegenüber dem Staat das notwendige politische Gewicht.

Jede Ausweitung autonomer Regelungskompetenz hat klare verfassungsrechtliche Grenzen. Das italienische Arbeitsrecht ist durch fundamentale Normen der Verfassung geschützt (exemplarisch Art. 1, 3, 4, 35–40), weshalb alle Maßnahmen des Landes Südtirol im Rahmen dieser Vorgaben konzipiert und umgesetzt werden müssen.

Aufgrund der Rezentralisierungstendenzen – insbesondere durch arbeitsmarktpolitische Steuerungsinstrumente wie „GOL“ und „SIISL“ sowie durch die Vorgabe diverser informationstechnischer Regelungen – haben sich neue, rechtlich bindende Rahmenbedingungen herausgebildet. Neben der quantitativen Erhöhung der Erwerbsquoten bildet die Ausweitung der autonomen Handlungsbefugnisse eine zentrale Grundlage für arbeitsmarkt-, ausbildungs- und

- aumentare l'efficienza della Ripartizione Servizio Mercato del lavoro e di altre strutture provinciali rilevanti nell'ambito della politica del lavoro, attraverso processi più snelli, stabiliti dal legislatore provinciale, con responsabilità chiaramente attribuite (nell'ambito dell'autonomia organizzativa).

In questo modo è possibile definire standard di servizio di elevata qualità per il sostegno ai disoccupati iscritti e alle imprese e attuarli in modo più efficace.

L'ulteriore sviluppo dell'autonomia altoatesina nell'ambito della politica del lavoro deve tenere conto della differenziata ripartizione delle competenze prevista dallo Statuto speciale. Le competenze della Provincia autonoma di Bolzano sono articolate funzionalmente: esse spaziano dalla competenza legislativa primaria (ai sensi dell'art. 8, n. 29, in materia di formazione professionale), passando alle competenze secondarie ovvero concorrenti (ai sensi dell'art. 9 in materia di apprendistato), fino a funzioni amministrative delegate quali l'intermediazione al lavoro. Ciò significa che ogni intervento di ampliamento deve essere esercitato nel rispetto dei limiti più o meno stringenti previsti dallo Statuto di autonomia per la singola materia (ad es. principi e limiti costituzionali in coerenza con l'art. 1, principi fondamentali dell'ordinamento giuridico, principi stabiliti da leggi statali).

Le iniziative volte ad ampliare gli spazi di autonomia giuridica nell'ambito della politica attiva del lavoro costituiscono un progetto di medio periodo. Esse non sono intese come un'iniziativa isolata. In stretto coordinamento con la Provincia autonoma di Trento si intende creare un'alleanza strategica al fine di ampliare i margini di azione in materia di autonomia. Tale approccio consente non solo uno scambio più approfondito di know-how istituzionale e di modelli di best practice consolidati tra le due Province autonome, ma conferisce altresì il necessario peso politico ai negoziati con lo Stato per il ripristino e l'ampliamento delle competenze.

Ogni ampliamento delle competenze normative autonome incontra chiari limiti di natura costituzionale. Il diritto del lavoro italiano è tutelato da norme fondamentali della Costituzione (a titolo esemplificativo gli artt. 1, 3, 4, 35–40), motivo per cui tutte le misure della Provincia autonoma di Bolzano devono essere concepite e attuate nel rispetto di tali vincoli.

A seguito delle tendenze alla ricentralizzazione – in particolare mediante strumenti di indirizzo della politica del lavoro quali «GOL» e «SIISL», nonché attraverso l'imposizione di diverse disposizioni in materia di sistemi informativi – si sono delineate nuove condizioni quadro giuridicamente vincolanti. Accanto all'aumento quantitativo dei tassi di occupazione, l'ampliamento dell'autonomia costituisce una base fondamentale per contribuire, con decisioni nell'ambito

wirtschaftspolitische Entscheidungen zur Entwicklung eines attraktiven Arbeitsmarkts.

Voraussetzung für die Erweiterung der Autonomie ist die gezielte Nutzung der bestehenden Zuständigkeiten zur bestmöglichen Entwicklung eines qualitativ hochwertigen Angebots an arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen. Ebenso bedarf es des Bewusstseins dafür, dass zentralistisch geprägte Regelungen, Auflagen und Standards den Besonderheiten und Bedingungen auf lokaler Ebene häufig nur unzureichend Rechnung tragen.

della politica del lavoro, della formazione e dell'economia, allo sviluppo di un mercato del lavoro attrattivo.

Condizione preliminare per l'ampliamento dell'autonomia è l'utilizzo mirato delle competenze esistenti per sviluppare, nel miglior modo possibile, un'offerta di servizi di politica del lavoro di elevata qualità. È altresì necessario essere consapevoli che norme, prescrizioni e standard di impronta centralistica spesso non tengono sufficientemente conto delle peculiarità e delle condizioni locali.

9. Vertiefungen

In diesem Kapitel werden ausgewählte arbeitsmarktpolitisch relevante Begriffe und Konzepte aus dem programmatischen Dokument vertieft dargestellt.

9.1 Vertiefung: Betreuungsrelation

Vertiefung zu:

Kap. 2.2.2: Die Performance-Indikatoren; S. 12

Die Betreuungsrelation ist das Verhältnis zwischen der Zahl der zu betreuenden arbeitsuchenden Personen und der Anzahl der zur Verfügung stehenden Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte, einschließlich jener, die dem Service für Unternehmen zugewiesen sind. Sie ist weit mehr als eine Kennzahl, die sich einfach und „optimal“ festlegen ließe. Die „ideale“ Betreuungsrelation lässt sich nur schwer definieren und hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab, darunter auch arbeitsmarktpolitischen:

- Zusammensetzung der Zielgruppe:
 - Kurzeitarbeitslose und Saisonarbeitslose benötigen meist weniger intensive Betreuung und sind schneller vermittelbar.
 - Langzeitarbeitslose erfordern aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse (z. B. gesundheitliche Probleme, fehlende Qualifikation, soziale Schwierigkeiten) häufig eine sehr intensive und oft multidisziplinäre Betreuung. Hier sind niedrige Betreuungsrelationen unerlässlich.
 - Spezielle Personengruppen wie Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung, gering Qualifizierte weisen spezifische Unterstützungsbedarfe auf, die eine intensivere Betreuung erfordern können.
- Wirtschaftliche Lage: In Phasen hoher Arbeitslosigkeit steigt der absolute Betreuungsbedarf.
- Art der Dienstleistung: Reine Registrierungsaufgaben erfordern weniger personelle Ressourcen als komplexe Beratungs- und Begleitungsprozesse. Bei einer besseren Betreuungsrelation können Vermittlungsfachkräfte proaktiver nach passenden Stellen suchen, direkter mit Betrieben kommunizieren und auf diese Weise „verdeckte“ Arbeitsmärkte erschließen.
- Digitalisierungsgrad: Der Einsatz digitaler Werkzeuge und Künstlicher Intelligenz kann bestimmte administrative Prozesse automatisieren und damit Ressourcen für die persönliche Beratung freisetzen.

9. Approfondimenti

In questo capitolo vengono approfonditi termini e concetti selezionati del documento programmatico, rilevanti per la politica del lavoro.

9.1 Approfondimento: Rapporto di presa in carico

Approfondimento a:

Cap. 2.2.2: Gli indicatori di performance; p. 12

Il rapporto di presa in carico rappresenta il rapporto tra il numero di persone in cerca di occupazione da prendere in carico e il numero di mediatori/mediatrici al lavoro disponibili, inclusi quelli assegnati al Servizio per le Imprese. Si tratta di molto più di un semplice indicatore determinabile in modo “ottimale”. Il “rapporto ideale” è difficile da definire e dipende da diversi fattori, anche di natura di politica del lavoro:

- Composizione del gruppo target:
 - Le persone disoccupate di breve durata e i/le lavoratori/trici stagionali necessitano generalmente di un’assistenza meno intensiva e risultano più facilmente collocabili.
 - Le persone disoccupate di lunga durata, a causa di molteplici ostacoli alla collocazione (ad es. problemi di salute, mancanza di qualificazione, difficoltà sociali), richiedono spesso un accompagnamento molto intensivo e frequentemente multidisciplinare. In questi casi sono indispensabili rapporti di presa in carico ridotti.
 - Gruppi specifici di persone, come genitori soli, persone con disabilità e persone con bassa qualificazione, presentano esigenze di supporto particolari che possono richiedere un’assistenza più intensiva.
- Situazione economica: In fasi di elevata disoccupazione aumenta il fabbisogno assoluto di presa in carico.
- Tipologia del servizio: Le attività di sola registrazione richiedono meno risorse di personale rispetto a processi complessi di consulenza e accompagnamento. Con un miglior rapporto di presa in carico, i mediatori e le mediatrici al lavoro possono cercare in modo più proattivo posizioni adeguate, comunicare più direttamente con le imprese e, in tal modo, intercettare anche mercati del lavoro “non visibili”.
- Grado di digitalizzazione: L’utilizzo di strumenti digitali e dell’intelligenza artificiale può automatizzare determinati processi amministrativi, liberando così risorse per la consulenza personale.

- Qualifikation des Personals: Gut ausgebildete und erfahrene Fachkräfte können auch bei einer etwas höheren Betreuungsrelation noch gute Ergebnisse erzielen.
- Ziele der Arbeitsmarktpolitik: Eine Politik, die auf schnelle Vermittlung um jeden Preis abzielt, kann höhere Relationen durchaus tolerieren. Eine Politik, die hingegen auf nachhaltige Integration und Qualifizierung abzielt, benötigt niedrigere Relationen.
- Qualificazione del personale: Mediatori e mediatrici al lavoro ben formati e con esperienza possono ottenere buoni risultati anche con un rapporto di presa in carico leggermente più elevato.
- Obiettivi della politica del lavoro: Una politica orientata alla collocazione rapida a ogni costo può tollerare rapporti più elevati. Una politica che punta invece all'integrazione sostenibile e alla qualificazione necessita di rapporti più bassi.

9.2 Vertiefung: Eine zielgruppen-spezifische Arbeitsmarktpolitik

Vertiefung zu:

Kap. 3.2: Die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik; S. 15

Die registrierten Arbeitslosen – Hauptzielgruppe der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice Südtirol – sind keineswegs eine homogene Gruppe. Neben soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft) gibt es eine Reihe von Aspekten, nach denen sich registrierte Arbeitslose unterscheiden: nach Vermittlungshemmnissen, nach Erwerbsbiografie, nach soziokulturellen Kennzeichen, nach familiärer Lebenskonstellation und natürlich auch nach persönlichen Präferenzen.

In Südtirol wie in den meisten mitteleuropäischen Regionen gehören Langzeitarbeitslose, Jugendliche (NEET, Jugendliche mit Migrationshintergrund), Migrant:innen und Geflüchtete, ältere Arbeitnehmer:innen, Menschen mit zertifizierten und nicht zertifizierten Behinderungen sowie Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten und Frauen (insbesondere Alleinerziehende) zu den vorrangigen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik. Jede dieser Gruppen sieht sich spezifischen, oft miteinander verknüpften Vermittlungshemmnissen gegenüber, darunter Qualifikationsdefizite, Sprachbarrieren, Diskriminierung und soziale Belastungen.

Die Spezifität der Zielgruppen macht zielgruppenspezifische Maßnahmen notwendig. In den umliegenden Regionen sind dauerhaft angelegte Maßnahmenbündel für spezifische Zielgruppen verfügbar, etwa zur raschen Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten oder für NEET. Auch werden in einigen Regionen besondere Programme für Frauen aufgelegt – beispielsweise zur Hinführung in technische Berufe oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Zudem werden arbeitslose Personen vorrangig in Mangelberufe vermittelt, wobei auch mittelfristige berufsbegleitende Ausbildungen kofinanziert werden (exemplarisch: Pflegestiftungen zur Ausbildung von Pflegekräften oder Kompetenzzentren für die Ausbildung von Personal für die Gastronomie im Bundesland Tirol). Aus

9.2 Approfondimento: una politica del lavoro mirata ai gruppi target

Approfondimento a:

Cap. 3.2: I servizi di politica attiva del lavoro; p. 15

I disoccupati iscritti – principale gruppo target delle misure di politica attiva del lavoro del Servizio Mercato del lavoro – non costituiscono affatto un gruppo omogeneo. Oltre alle caratteristiche sociodemografiche (genere, età, cittadinanza) vi sono diversi aspetti in base ai quali i disoccupati iscritti differiscono: ostacoli all'occupazione, biografia lavorativa, caratteristiche socioculturali, situazione familiare e naturalmente preferenze personali.

In Alto Adige, come nella maggior parte delle regioni dell'Europa centrale, tra i gruppi target prioritari della politica del lavoro rientrano i disoccupati iscritti di lunga durata, i giovani (NEET, giovani con background migratorio), le persone migranti e rifugiate, le lavoratrici e i lavoratori anziani, le persone con disabilità certificate e non certificate, nonché le persone con particolari difficoltà sociali e le donne (in particolare genitori soli). Ciascuno di questi gruppi si confronta con ostacoli specifici all'occupabilità, spesso tra loro intrecciati, tra cui deficit di qualificazione, barriere linguistiche, discriminazioni e carichi sociali.

La specificità dei gruppi target rende necessarie misure dedicate. Nelle regioni limitrofe sono disponibili pacchetti di misure strutturati in modo permanente per specifici gruppi target, ad esempio per la rapida integrazione nel mercato del lavoro delle persone rifugiate o per i NEET. In alcune regioni vengono inoltre attivati programmi specifici per le donne – ad esempio per l'avvicinamento alle professioni tecniche o per migliorare la conciliazione tra lavoro e famiglia. Inoltre, le persone disoccupate vengono indirizzate con priorità verso le professioni carenti, mentre vengono anche cofinanziate formazioni di medio periodo in parallelo all'attività lavorativa (a titolo esemplificativo: fondazioni per la formazione di personale infermieristico o centri di competenza per la formazione di personale per la gastronomia).

arbeitsmarktpolitischer Sicht sind solche dauerhaften zielgruppenspezifischen Maßnahmenbündel sinnvoll und wirksam: Sie ermöglichen integrierte Maßnahmen, um die vielfältigen und oft miteinander verknüpften Beschäftigungshemmnisse der Zielgruppen gleichzeitig bearbeiten zu können. Zudem bilden sich durch die Dauerhaftigkeit Know-how und verbindliche Verfahren heraus, die zur Effizienz beitragen.

Aufgrund der derzeitigen und bis 2030 absehbaren Ressourcen des Arbeitsmarktservice Südtirol, aber auch aufgrund der institutionellen Rahmenbedingungen mit den fragmentierten Zuständigkeiten im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, sind solche überaus sinnvollen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kurzfristig nicht umsetzbar. Der Zeitraum bis 2030 wird vom Arbeitsmarktservice Südtirol genutzt, um Erfahrungen und Daten zu sammeln, welche dauerhaft angelegten Maßnahmenbündel für welche Zielgruppen ins Leben gerufen werden können.

Analog gelten die skizzierten Überlegungen für zielgruppenspezifische Beratungsformate. In einigen der umliegenden Regionen existieren unter anderem exklusive niederschwellige Beratungsformate für Frauen, Jugendliche und andere vulnerable Gruppen. Auch in diesem Fall anerkennt der Arbeitsmarktservice Südtirol die arbeitsmarktpolitische Relevanz dieser Formate, ist aber bis 2030 nicht in der Lage, flächendeckend ein solches ausdifferenziertes System aufzubauen.

Neben den registrierten Arbeitslosen gibt es noch weitere nichterwerbstätige Zielgruppen, die zur Steigerung der Beschäftigungsquote angesprochen werden müssen. Dazu zählt die „stille Reserve“, also jene Menschen, die zwar arbeitsbereit sind, aber auf das Eintreten bestimmter Bedingungen – etwa eine geeignete Stelle in räumlicher Nähe, den Abschluss einer Ausbildung oder die Beendigung von Care-Leistungen – warten, um in den Arbeitsmarkt einzutreten. Die Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice Südtirol stehen auch diesen Personen zur Verfügung; aus Ressourcengründen ist eine systematische Aktivierung dieser Gruppe bis 2030 durch den Arbeitsmarktservice Südtirol nicht umsetzbar.

Es zeichnen sich nicht nur neue arbeitsmarktpolitische Zielgruppen ab, sondern auch neue Aufgabenstellungen. Dazu zählt vor allem die Entstehung neuer Berufsfelder und Berufsbilder infolge der sog. „grünen Transformation“. Präventive aktive Arbeitsmarktpolitik unterstützt sowohl Betriebe als auch Beschäftigte dabei, diesen Wandel zu bewältigen und den Übergang zu einer klimaresilienten Wirtschaft und Arbeit sozialverträglich zu gestalten.

nel Land Tirolo). Dal punto di vista della politica del lavoro, tali pacchetti stabili di misure dedicate a specifici gruppi target sono opportuni ed efficaci: consentono interventi integrati per affrontare simultaneamente i molteplici ostacoli all'occupazione dei gruppi target, spesso tra loro intrecciati. Inoltre, la continuità consente di consolidare know-how e procedure vincolanti, contribuendo all'efficienza.

Alla luce delle risorse attuali e prevedibili fino al 2030 del Servizio Mercato del lavoro, nonché del quadro istituzionale con competenze frammentate nell'ambito della politica attiva del lavoro, tali misure – per quanto molto valide – non sono attuabili nel breve periodo. Il periodo fino al 2030 sarà utilizzato dal Servizio Mercato del lavoro per raccogliere esperienze e dati, al fine di definire quali pacchetti di misure strutturati in modo permanente possano essere avviati per quali gruppi target.

Considerazioni analoghe valgono per i format di consulenza specifici per gruppo target. In alcune regioni limitrofe esistono, tra l'altro, format di consulenza esclusivi e facilmente accessibili per donne, giovani e altri gruppi vulnerabili. Anche in questo caso il Servizio Mercato del lavoro riconosce la rilevanza, sotto il profilo della politica del lavoro, di tali format, ma fino al 2030 non è in grado di costruire, in modo capillare, un sistema così differenziato.

Oltre ai disoccupati iscritti vi sono ulteriori gruppi target non occupati che devono essere coinvolti per aumentare il tasso di occupazione. Tra questi figura il “potenziale di forza lavoro”, ossia persone pronte a lavorare che attendono il verificarsi di determinate condizioni – ad esempio un posto adeguato nelle vicinanze, il completamento di una formazione o la conclusione di attività di cura – per entrare nel mercato del lavoro. I servizi della politica attiva del lavoro del Servizio Mercato del lavoro sono accessibili anche a queste persone; per motivi di risorse, tuttavia, un'attivazione sistematica di questo gruppo entro il 2030 non è attuabile dal Servizio Mercato del lavoro.

Non si delineano soltanto nuovi gruppi target della politica del lavoro, ma anche nuove aree di intervento. Tra queste figura soprattutto l'emergere di nuovi settori e profili professionali, determinato dalla cosiddetta «transizione verde». La politica attiva preventiva del lavoro sostiene sia le imprese sia le lavoratrici e i lavoratori nell'affrontare questo cambiamento e nel rendere socialmente sostenibile la transizione verso un'economia e un lavoro resilienti ai cambiamenti climatici.

9.3 Vertiefung: Arbeits- und Fachkräftemangel sowie Ansatzpunkte für Fachkräftegewinnung

Vertiefung zu:

Kap. 5: Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften & Steigerung der Arbeitsmarktattraktivität, S. 32.

Die Gewinnung und Bindung von Arbeits- und Fachkräften ist die zentrale Herausforderung für den Südtiroler Arbeitsmarkt – eine, die er mit vielen leistungsstarken Arbeitsmärkten europäischer Regionen teilt. Die Maßnahmen zur Sicherung und Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften reichen weit über den Kernbereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinaus und betreffen zentrale Faktoren, etwa die Attraktivität des Südtiroler Arbeitsmarktes und – mittelbar – Südtirols als Lebens- und Wirtschaftsstandort.

9.3.1 Unterscheidungen

Für eine sachgerechte Diskussion ist es unerlässlich, zwischen dem allgemeinen Arbeitskräftemangel und dem spezifischen Fachkräftemangel zu unterscheiden:

- Arbeitskräftemangel liegt vor, wenn die Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften das verfügbare Arbeitsangebot übersteigt – unabhängig von der Qualifikation der Arbeitsuchenden. Dies ist der Fall, wenn mehr offene Stellen existieren, als Arbeitskräfte zu deren Besetzung zur Verfügung stehen.
- Im Gegensatz dazu bezeichnet der Fachkräftemangel eine Situation, in der offene Stellen aufgrund eines Mangels an Personen mit den spezifisch nachgefragten Qualifikationen – etwa einer bestimmten Berufsausbildung oder einem spezialisierten Hochschulabschluss – nicht besetzt werden können. Ein solcher Mangel gilt als dauerhaft, wenn die Engpässe in den jeweiligen Berufsfeldern über einen längeren Zeitraum fortbestehen.

Fachkräftemangel kann auch dann vorliegen, wenn alle Stellen formal besetzt werden können. Er äußert sich in sinkenden Bewerbungszahlen, längeren Besetzungsverfahren oder Abstrichen bei der qualitativen Passung. Diese Form des Fachkräftemangels dürfte auch in Südtirol vorliegen: Angesichts moderater, aber stetig steigender Beschäftigtenzahlen ist davon auszugehen, dass die Rekrutierungsbemühungen stärker als in der Vergangenheit intensiviert werden müssen, die Stellen jedoch im Wesentlichen besetzt werden können.

Warum dieser definitorische Exkurs? Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen müssen nicht nur auf die Erhöhung der Zahl der Arbeitskräfte abzielen, sondern ebenso die Verbesserung der Passung von Qualifikationen (Matching), die

9.3 Approfondimento: Carenza di forza lavoro e personale qualificato e leve per l'acquisizione di forza lavoro qualificata

Approfondimento a:

Cap. 5: Acquisizione di forza lavoro e manodopera specializzata & Attrattività mercato del lavoro, p. 32.

L'attrazione e la fidelizzazione della forza lavoro e del personale qualificato costituiscono la sfida centrale per il mercato del lavoro altoatesino — una sfida condivisa con molti mercati del lavoro ad alte prestazioni di regioni europee. Le misure volte a garantire e ad accrescere la disponibilità di forza lavoro e di personale qualificato vanno ben oltre il nucleo della politica attiva del lavoro e riguardano fattori centrali, quali l'attrattività del mercato del lavoro altoatesino e, indirettamente, dell'Alto Adige come luogo di vita e sede economica.

9.3.1 Differenziazioni

Per una discussione fondata è indispensabile distinguere tra carenza generale di manodopera e carenza di personale qualificato:

- Si parla di carenza di manodopera quando la domanda complessiva di manodopera supera l'offerta disponibile, indipendentemente dalla qualificazione delle persone in cerca di lavoro. Ciò si verifica quando i posti vacanti sono più numerosi delle persone disponibili a coprirli.
- La carenza di personale qualificato indica invece una situazione in cui i posti vacanti non possono essere coperti per mancanza di persone con le qualifiche specificamente richieste – ad esempio uno specifico titolo di formazione professionale o una laurea specialistica. Tale carenza è considerata di carattere strutturale quando le carenze nei rispettivi ambiti professionali persistono per un periodo prolungato.

Una carenza di manodopera specializzata può sussistere anche quando tutti i posti risultano formalmente coperti. Si manifesta con un calo delle candidature, tempi di copertura più lunghi o compromessi nella qualità dell'abbinamento tra profilo e posizione. Questa forma di carenza è verosimilmente presente anche in Alto Adige: alla luce di livelli di occupazione moderati ma in costante aumento, si può presumere che gli sforzi di reclutamento debbano essere intensificati rispetto al passato, pur potendo coprire i posti, nella sostanza.

Perché questa digressione definitoria? Le misure di politica del lavoro non devono puntare solo ad aumentare il numero di persone disponibili sul mercato del lavoro, ma anche a migliorare il matching delle qualifiche, l'efficienza dei

Effizienz der Rekrutierungsprozesse und die Bindung bestehender Arbeitskräfte in den Fokus rücken.

Neben dem demografischen Wandel sind drei weitere Entwicklungen für den Arbeits- und Fachkräftemangel verantwortlich:

- **Bildungslücke (qualifikatorischer Mismatch):** Sie zeigt sich in der Diskrepanz zwischen im Bildungssystem erworbenen Kompetenzen und den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes – mit zwei Dimensionen. Erstens verlassen manche Jugendliche mit sehr niedrigen oder fehlenden Bildungsabschlüssen das Schulsystem, häufig ohne grundlegende Kompetenzen. Zweitens besteht eine gesellschaftliche Bevorzugung akademischer Laufbahnen gegenüber anderen beruflichen Bildungswegen.
- **Strukturwandel, Digitalisierung und Automatisierung** führen zum „Fachkräfteparadoxon“: Arbeitsplätze gehen durch Automatisierung verloren, gleichzeitig entstehen neue, hochspezialisierte Rollen, die nicht ohne Weiteres besetzt werden können.
- **Wertewandel und Arbeitgeberattraktivität:** Vor allem jüngere und gut ausgebildete Menschen legen Wert auf sinnstiftende Tätigkeiten, flexible Arbeitszeiten und eine ausgewogene Work-Life-Balance.

9.3.2 Ansatzpunkte

Diese Entwicklungen sind keineswegs auf Südtirol beschränkt. Die Handlungsansätze in europäischen Regionen und Ländern mit leistungsstarken Arbeitsmärkten zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften lassen sich grundsätzlich wie folgt zusammenfassen:

- **Mobilisierung bereits vorhandener Potenziale:** Übereinstimmend wird das Potenzial von Frauen (u. a. durch verbesserte Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten, stärkere Beteiligung der Männer an Care-Tätigkeiten), älteren Arbeitskräften (u. a. durch längere Erwerbstätigkeit und altersgerechte Arbeitsplätze) sowie benachteiligten Gruppen (u. a. durch gezielte Qualifizierung und Integration) als entscheidender Hebel zur Deckung des Bedarfs angesehen.
- **Stärkung von Aus- und Weiterbildung:** Leistungsstarke Regionen setzen auf die Stärkung der beruflichen Ausbildung, duale Studienmodelle, die Förderung lebenslangen Lernens und gezielte Weiterbildungsmaßnahmen zur Anpassung an die digitale und ökologische Transformation. Dies betrifft nicht nur Arbeitslose, sondern die gesamte Erwerbsbevölkerung. Vor allem in der Schweiz wird auf die Nach- und Höherqualifizierung bereits erwerbstätiger Personen gesetzt; österreichische

prozesse di reclutamento e la fidelizzazione della forza lavoro esistente.

Oltre al cambiamento demografico, tre ulteriori dinamiche contribuiscono alla carenza di manodopera e di personale qualificato:

- **Divario formativo (mismatch di qualificazione):** si manifesta nella discrepanza tra le competenze acquisite nel sistema educativo e i requisiti effettivi del mercato del lavoro, con due dimensioni. In primo luogo, una parte dei giovani esce dal sistema scolastico con titoli di studio molto bassi o senza titolo, spesso priva di competenze di base; in secondo luogo, si registra una preferenza sociale per i percorsi accademici rispetto ad altri percorsi di formazione professionale.
- **La trasformazione strutturale, la digitalizzazione e l'automazione** conducono al «paradosso delle competenze»: da un lato l'automazione elimina posti di lavoro, dall'altro emergono nuovi ruoli altamente specializzati che non possono essere coperti con facilità.
- **Cambiamento dei valori e attrattività dei datori di lavoro:** soprattutto i giovani e le persone con un buon livello di istruzione attribuiscono valore ad attività significative, a orari flessibili e a un equilibrio tra vita privata e lavoro.

9.3.2 Leve

Questi sviluppi non riguardano affatto solo l'Alto Adige. Gli approcci d'intervento adottati nelle regioni e nei Paesi europei con mercati del lavoro particolarmente performanti per l'attrazione e il reclutamento di forza lavoro e personale qualificato possono essere riassunti, in linea generale, come segue:

- **Mobilitazione del potenziale già esistente:** vi è ampia convergenza nel considerare decisiva la leva rappresentata dal potenziale delle donne (ad es. mediante un migliore accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e orari flessibili, nonché una maggiore partecipazione degli uomini alle attività di cura), delle lavoratrici e dei lavoratori anziani (ad es. mediante una vita lavorativa più lunga e posti di lavoro adeguati all'età) e dei gruppi svantaggiati (ad es. mediante qualificazione mirata e integrazione) per coprire il fabbisogno.
- **Rafforzamento della formazione professionale e continua:** le regioni più performanti puntano sul potenziamento della formazione professionale, su modelli di apprendimento duale, sulla promozione dell'apprendimento permanente e su misure mirate di formazione continua per adeguarsi alla transizione digitale ed ecologica. Ciò riguarda non solo le persone disoccupate, ma l'intera popolazione attiva. In particolare, in Svizzera si punta sulla riqualificazione e sull'innalzamento delle

Bundesländer setzen Schwerpunkte in bestimmten Branchen und vergeben Stipendien für Ausbildungen in regionalen Mangelberufen.

- **Qualifizierte Zuwanderung:** Deren Notwendigkeit wird in allen Ländern anerkannt, begleitet von Bemühungen zur Vereinfachung der Verfahren und zur Steigerung der Attraktivität als Zielland. In diesem Bereich konkurrieren die europäischen Länder; die Arbeitsmarktverwaltungen großer Staaten – wie etwa die deutsche Bundesagentur für Arbeit – setzen gezielt beträchtliche Mittel ein (z. B. Finanzierung von Berufsschulen in Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit, Deutsch- und Berufskurse für potenzielle Arbeitskräfte bereits in den Herkunftsländern).
- **Governance:** In Deutschland und der Schweiz bestehen nationale Fachkräftestrategien, in deren Umsetzung regionale, kommunale bzw. kantonale Akteure und Bündnisse systematisch eingebunden sind. In Österreich soll ab März 2026 eine nationale Fachkräftestrategie ausgearbeitet werden. Seit 2023 existiert ein Fachkräftestrategieausschuss, in dem auch die Bundesländer vertreten sind. Der bevorzugte Handlungsrahmen liegt vielfach auf der „regionalen“ Ebene, die weniger einer administrativen Gebietskörperschaft als vielmehr einem funktionalen, bedarfsorientierten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsraum entspricht.
- **Erfolgsbedingungen:** Die Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels erfordert einen Wandel von einer reaktiven Problemlösung hin zu einer proaktiven Strategie. Notwendig ist eine umfassende Rahmenstrategie mit mittelfristigem Horizont politischer, verbandlicher und betrieblicher Akteure, in deren Rahmen Maßnahmen gemeinsam konzipiert, aufeinander abgestimmt und umgesetzt werden.

qualifiche delle persone già occupate; i *Bundesländer* austriaci definiscono priorità in specifici settori e assegnano borse di studio per percorsi formativi in professioni carenti a livello regionale.

- **Immigrazione qualificata:** la sua necessità è riconosciuta in tutti i Paesi, accompagnata da sforzi per semplificare le procedure e accrescere l'attrattività come Paese di destinazione. In questo ambito i Paesi europei sono in concorrenza; le amministrazioni del mercato del lavoro dei grandi Stati – ad esempio la *“Bundesagentur für Arbeit”* tedesca – impiegano in modo mirato risorse considerevoli (ad es. il finanziamento di scuole professionali in Paesi con elevata disoccupazione giovanile, corsi di lingua tedesca e corsi professionali per potenziali lavoratrici e lavoratori già nei Paesi di origine).
- **Governance:** In Germania e in Svizzera esistono strategie nazionali per il fabbisogno di personale qualificato, la cui attuazione prevede il coinvolgimento sistematico di attori e partenariati regionali, comunali e, rispettivamente, cantonali. In Austria, a partire da marzo 2026, dovrebbe essere elaborata una strategia nazionale per la forza lavoro qualificata. Dal 2023 è operativo un comitato per la strategia sulle competenze (*“Fachkräftestrategieausschuss”*), nel quale sono rappresentati anche i *Bundesländer*. Il quadro d'intervento privilegiato si colloca spesso a livello «regionale», inteso non tanto come un'unità amministrativa, quanto piuttosto come uno spazio funzionale del mercato del lavoro e dell'economia, orientato ai fabbisogni.
- Per affrontare la carenza di manodopera e di personale qualificato occorre passare da una gestione reattiva dei problemi a una strategia proattiva. È necessaria un'ampia strategia quadro di medio periodo condivisa da attrici e attori politici, associativi e aziendali, all'interno della quale le misure siano progettate congiuntamente, armonizzate tra loro e attuate.

9.4 Exkurs: Attraktivität des Arbeitsmarktes, des Arbeitgebers oder des Arbeitsplatzes?

Vertiefung zu:

Kap. 5: Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften & Steigerung der Arbeitsmarktattraktivität, S. 32.

Wenn über die Attraktivität eines Arbeitsmarktes wie dem Südtiroler gesprochen wird, müssen (mindestens) drei Ebenen unterschieden werden:

9.4.1 Arbeitgeberattraktivität: Fokus auf betriebliche Faktoren

Arbeitgeberattraktivität bezieht sich auf die spezifischen Merkmale eines Betriebes, die ihn für (potenzielle) Mitarbeitende anziehend machen und ihm helfen, im Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte positiv hervorstechen. Wenngleich eine „marktgerechte“ Vergütung grundlegend wichtig ist, reicht diese allein oft nicht aus, um Talente zu gewinnen. Zu den wesentlichen Faktoren, die einen Betrieb als attraktiven Arbeitgeber auszeichnen, zählen Entscheidungsspielräume für die Beschäftigten, interessante Aufgaben, die Möglichkeit, sich mit dem Betrieb zu identifizieren, eine ausgewogene Work-Life-Balance (unterstützt durch flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice-Möglichkeiten), in bestimmten Bereichen auch DEI-Initiativen (*Diversity, Equity & Inclusion*), der Zusammenhalt im Team, das Vorgesetztenverhalten und klare Karriereaussichten. Darüber hinaus spielen das Ansehen des Betriebes in der Öffentlichkeit sowie konkrete Entwicklungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle.

9.4.2 Arbeitsplatzattraktivität: Fokus auf Arbeitsinhalte und -bedingungen

Während aus ökonomischer Sicht bei der Bewertung der Arbeitsplatzqualität tendenziell die Bedeutung von Beschäftigungsbedingungen wie Löhnen und Karrieremöglichkeiten hervorgehoben werden muss, sind aus arbeitspsychologischer Sicht nicht-ökonomische Faktoren von Bedeutung. Dazu gehören intrinsisch bedeutungsvolle oder herausfordernde Arbeit sowie die allgemeine „Güte“ der Arbeit. Letztere bezieht sich dabei auf die Arbeitsinhalte und -bedingungen selbst. Dies umfasst Aspekte der Arbeitsgestaltung (z. B. Partizipation, Feedback, Autonomie), die Arbeitsintensität (z. B. mentale Anforderungen, Zeitdruck, emotionale Belastungen), die sozialen Bedingungen am Arbeitsplatz (z. B. soziale Unterstützung, Wettbewerb, Mobbing) und die physischen Bedingungen (z. B. Unfallrisiko, körperliche Belastung).

9.4 Excursus: Attraktivität del mercato del lavoro, del datore di lavoro o del posto di lavoro?

Approfondimento a:

Cap. 5: Acquisizione di forza lavoro e manodopera specializzata & Attrattività mercato del lavoro, p. 32.

Quando si parla dell'attrattività di un mercato del lavoro come quello altoatesino, è necessario distinguere (almeno) tre livelli:

9.4.1 Attrattività dei datori di lavoro: focus sui fattori aziendali

L'attrattività del datore di lavoro si riferisce alle caratteristiche specifiche di un'azienda che la rendono attraente per i (potenziali) dipendenti e la aiutano a distinguersi positivamente nella competizione per manodopera e personale qualificato. Sebbene una remunerazione "adeguata al mercato" sia di fondamentale importanza, da sola spesso non è sufficiente per attrarre talenti. Tra i fattori essenziali che contraddistinguono un'azienda come datore di lavoro attraente si annoverano margini di autonomia decisionale per i dipendenti, compiti interessanti, la possibilità di identificarsi con l'azienda, un equilibrato bilanciamento tra vita professionale e privata (supportato da orari di lavoro flessibili o possibilità di lavoro da remoto / home office), in alcuni settori anche iniziative di *Diversity, Equity & Inclusion* (DEI), la coesione tra colleghi, il comportamento dei responsabili e chiare prospettive di carriera. Inoltre, la reputazione dell'azienda nell'opinione pubblica e le concrete opportunità di sviluppo giocano un ruolo importante.

9.4.2 Attrattività del posto di lavoro: focus sui contenuti e le condizioni di lavoro

Mentre da un punto di vista economico nella valutazione della qualità del posto di lavoro si tende a sottolineare l'importanza delle condizioni occupazionali come i salari e le opportunità di carriera, da un punto di vista psicologico del lavoro sono significativi fattori non economici. Questi includono un lavoro intrinsecamente significativo o stimolante, nonché la "qualità" generale del lavoro. Quest'ultima si riferisce ai contenuti e alle condizioni di lavoro stessi. Ciò comprende aspetti dell'organizzazione del lavoro (ad es. partecipazione, feedback, autonomia), l'intensità del lavoro (ad es. requisiti mentali, pressione temporale, carichi emotivi), le condizioni sociali sul posto di lavoro (ad es. supporto sociale, competizione, mobbing) e le condizioni fisiche (ad es. rischio di incidenti, carico fisico).

Weitere, an dieser Stelle nicht ausgeführte Ebenen sind die Attraktivität des Sektors und die Attraktivität von Berufen. Auch hinsichtlich dieser Ebenen zählen *ceteris paribus* die oben angeführten Faktoren.

9.4.3 Attraktivität des (regionalen) Arbeitsmarktes

Die Attraktivität eines regionalen, sektorenübergreifenden Arbeitsmarktes wird durch eine komplexe Kombination aus harten und weichen Standortfaktoren bestimmt, die die gesamte Region betreffen und über die Ebene einzelner Betriebe, Arbeitsplätze oder Sektoren hinausgehen. Sie umfasst die allgemeine Arbeitsmarktlage, wie beispielsweise die Verfügbarkeit von Beschäftigungschancen und die Arbeitslosenquote, sowie die Wirtschaftsstruktur und die Existenz eines qualifizierten Arbeitskräftepools. Die Fähigkeit einer Region, diese Arbeitskräfte anzuziehen und zu mobilisieren, ist dabei von zentraler Bedeutung. Region meint in diesem Kontext nicht primär eine administrative Einheit, sondern einen funktionalen Raum, der einen relativ „homogenen“ Arbeitsmarkt bildet.

„Harte“ Standortfaktoren

Harte Standortfaktoren sind objektiv messbare, materielle und infrastrukturelle Gegebenheiten einer Region, die grundlegende ökonomische und strukturelle Voraussetzungen für Arbeitsplätze und Lebensqualität schaffen.

- Wirtschafts- und Branchenstruktur, Beschäftigungschancen und Qualifikationsbedarf: Moderne Wirtschaftsstrukturen, insbesondere solche mit einem hohen Anteil wissensbasierter Dienstleistungsbranchen, und ein hohes Einkommensniveau ziehen gut ausgebildete Arbeitskräfte an und tragen zur Verbesserung der regionalen Entwicklung bei. Das Arbeitskräftepotenzial der ansässigen Bevölkerung und die Fähigkeit eines Standorts, Arbeitskräfte anzuziehen und zu mobilisieren, sind ein zentraler Standortfaktor. Als attraktivitätssteigernd gelten Agglomerationen, also die räumliche Konzentration von Betrieben gleicher oder aufeinander bezogener Branchen, was die Entstehung spezialisierter Arbeitskräftepools ermöglicht. Dies erleichtert den Wissensaustausch und Innovationsprozesse. Die Südtiroler *Smart Specialization Strategy (RIS3)* ist ein Versuch, solche Agglomerationen auch in einem vergleichsweise kleinbetrieblich geprägten Umfeld zu etablieren.
- Monetäre Anreize: Einkommensniveau, Lohnstrukturen und Lebenshaltungskosten, insbesondere Wohnen: Gute Arbeitsmarktbedingungen, einschließlich spezifischer Beschäftigungsmöglichkeiten und einer marktgerechten Vergütung, sind entscheidend für die Gewinnung von Fachkräften und deren Bindung. Leistbare Mieten und Kosten für den Immobilienerwerb sind wesentliche materielle Attraktivitätsfaktoren.
- Infrastruktur: Verkehrsanbindung, digitale Konnektivität: Eine leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur und gute

Altri livelli, qui non approfonditi, sono l'attrattività del settore e quella delle professioni. Anche per quanto riguarda questi livelli, *ceteris paribus*, valgono i fattori sopra menzionati.

9.4.3 Attrattività del mercato del lavoro (regionale/territoriale)

L'attrattività di un mercato del lavoro regionale e intersettoriale è determinata da una complessa combinazione di fattori di attrattività "duri" e "morbidi" che riguardano l'intera regione e vanno oltre il livello delle singole aziende, dei posti di lavoro o dei settori. Essa include la situazione generale del mercato del lavoro, come ad esempio la disponibilità di opportunità di impiego e il tasso di disoccupazione, nonché la struttura economica e l'esistenza di un bacino di manodopera qualificata. La capacità di una regione di attrarre e mobilitare questi lavoratori è di importanza centrale. In questo contesto, per "regione" non si intende primariamente un'unità amministrativa, bensì un'area funzionale che costituisce un mercato del lavoro (relativamente) "omogeneo".

Fattori di localizzazione "duri"

I fattori di localizzazione "duri" sono fattori oggettivamente misurabili, materiali e infrastrutturali di una regione, che creano prerequisiti economici e strutturali fondamentali per i posti di lavoro e la qualità della vita.

- Struttura economica e settoriale, opportunità di impiego e fabbisogno di qualifiche: Strutture economiche moderne, in particolare quelle con un'alta percentuale di settori di servizi basati sulla conoscenza, e un elevato livello di reddito attraggono lavoratori ben qualificati e contribuiscono a rafforzare lo sviluppo regionale. Il potenziale di manodopera della popolazione residente e la capacità di una località di attrarre e mobilitare lavoratori sono un fattore di attrattività territoriale centrale. Sono considerati fattori che accrescono l'attrattività le agglomerazioni, ovvero la concentrazione spaziale di imprese dello stesso settore o di settori correlati, il che consente la creazione di bacini di lavoratori specializzati. Ciò facilita lo scambio di conoscenze e l'innovazione. La Strategia di Specializzazione Intelligente dell'Alto Adige (RIS3) è un tentativo di promuovere tali agglomerazioni anche in un contesto di piccola scala e caratterizzato da una struttura imprenditoriale frammentata.
- Incentivi monetari: livello di reddito, strutture salariali e costo della vita, in particolare l'alloggio: Buone condizioni del mercato del lavoro, incluse opportunità di impiego specifiche e una remunerazione adeguata al mercato, sono decisive per attrarre e trattenere il personale qualificato. Affitti accessibili e costi per l'acquisto di immobili sono fattori materiali essenziali di attrattività.
- Infrastrutture: collegamenti di trasporto, connettività digitale: Un'infrastruttura di trasporto efficiente e buone

Mobilitätsoptionen, insbesondere die Anbindung an die nächstgelegenen größeren Zentren, sind von großer Bedeutung. Die Verfügbarkeit einer hochleistungsfähigen Breitbandinternetverbindung ist zunehmend relevant für die Lebensqualität und als Arbeitsvoraussetzung. Sie kann in gewissem Maße Defizite in anderen harten und weichen Standortfaktoren kompensieren.

- **Soziale Infrastruktur:** Bildungs- und Betreuungsangebote, Gesundheitsversorgung, Qualität der öffentlichen Dienstleistungen. Familienfreundliche Strukturen, wie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen in der Nähe, sind entscheidende Faktoren für Fachkräfte, insbesondere für Paare mit Kindern, da sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Eine vielfältige Bildungslandschaft mit breiten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist relevant, wobei die Bedeutung der Bildungsvielfalt mit dem Bildungsabschluss der potenziellen Arbeitskräfte steigt. Die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen – vom Personennahverkehr bis hin zum öffentlichen Dienst im engeren Sinne – ist bedeutsam und bildet den Übergang zu den weichen Standortfaktoren.

„Weiche“ Standortfaktoren

Weiche Standortfaktoren sind subjektiv wahrgenommene, immaterielle und soziale Aspekte einer Region, die maßgeblich zur Lebensqualität und emotionalen Bindung von Arbeitskräften beitragen.

- **Soziale Netzwerke, regionale Verbundenheit und Beheimatung:** Die Integration in lokale soziale Netzwerke, wie Familie, Freundschaften und Nachbarschaften, ist ein zentraler ortsgebundener Faktor, der Gemeinschaften für Zuwandernde attraktiv macht und Menschen an eine Region bindet. Regionale Verbundenheit und ein Gefühl der „Heimat“, das aus geteilten Traditionen, Geschichte oder sozialen Bindungen resultiert, sind wichtige Motive für die Rückkehr oder den Verbleib in einer Region.
- **Kultur, Freizeit, Gemeinschaftsleben und Engagementmöglichkeiten:** Freizeit- und Kulturangebote sind ein entscheidender Standortfaktor, insbesondere für Hochschulabsolventen, die in ihre ländlichen Heimatregionen zurückkehren möchten. Bürgerschaftliches Engagement weist eine positive Korrelation mit regionaler Identität und Bindung auf; es stärkt die Identifikation junger Menschen mit ihrer Heimatregion und kann das teilweise negative Image ländlicher Räume aufbrechen.
- **Regionales Klima: Toleranz, Offenheit, Willkommenskultur:** Kulturelle Vielfalt kann als wichtiger Standortfaktor wirken, der Arbeitskräfte und Unternehmen anzieht und regionale Innovationen fördert. Eine „Kultur des Ermöglichens“ und eine gelebte „Willkommenskultur“ durch Verwaltung und Gesellschaft sind wesentlich, um neue Bewohner:innen und Fachkräfte langfristig an eine Region zu binden und ihre kulturellen und beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen zu integrieren.

optionen di mobilità, in particolare il collegamento con i principali centri più vicini, sono di grande importanza. La disponibilità di una connessione internet a banda larga ad alte prestazioni è sempre più rilevante per la qualità della vita e come prerequisito per il lavoro. Essa può, in una certa misura, compensare le carenze in altri fattori di attrattività territoriale "duri" e "morbidi".

- **Infrastruttura sociale:** offerte di istruzione e assistenza, assistenza sanitaria, qualità dei servizi pubblici. Strutture a misura di famiglia, come la disponibilità di asili nido e scuole nelle vicinanze, sono fattori decisivi per il personale qualificato, in particolare per le coppie con figli, poiché consentono la conciliazione tra lavoro e famiglia. Un panorama educativo diversificato con ampie opportunità di istruzione, formazione e formazione continua è rilevante, e l'importanza della diversità educativa aumenta con il livello di istruzione dei potenziali lavoratori. La qualità dei servizi pubblici – dal trasporto pubblico locale al servizio pubblico in senso stretto – è rilevante e costituisce il passaggio ai fattori di attrattività territoriale "morbidi".

Fattori di attrattività territoriale “morbidi”

I fattori di attrattività territoriale "morbidi" sono aspetti soggettivamente percepiti, immateriali e sociali di una regione, che contribuiscono in modo significativo alla qualità della vita e al legame emotivo della forza lavoro.

- **Reti sociali, attaccamento regionale e senso di appartenenza:** l'integrazione nelle reti sociali locali, come la famiglia, le amicizie e il vicinato, è un fattore centrale legato al luogo che rende le comunità attraenti per i nuovi arrivati e ancora le persone a una regione. L'attaccamento regionale e un senso di appartenenza ("casa/Heimat"), che deriva da tradizioni, storia o legami sociali condivisi, sono motivi importanti per il ritorno o la permanenza in una regione.
- **Cultura, tempo libero, vita comunitaria e opportunità di impegno:** le offerte per il tempo libero e la cultura sono un fattore di attrattività territoriale decisivo, in particolare per i laureati che desiderano tornare nelle loro regioni di origine rurali. L'impegno civico mostra una correlazione positiva con l'identità e il legame regionale; rafforza l'identificazione dei giovani con la loro regione di origine e può scalfire l'immagine talvolta negativa delle aree rurali.
- **Clima: tolleranza, apertura, cultura dell'accoglienza:** La diversità culturale può fungere da importante fattore di attrattività territoriale, che attrae lavoratori e imprese e promuove l'innovazione regionale. Una "cultura orientata alla facilitazione" e una cultura dell'accoglienza praticata dalle istituzioni e dalla società sono essenziali per ancorare a lungo termine nuovi residenti e personale qualificato a una regione e per integrare le loro esperienze culturali e professionali.

- Umwelt, Natur, (Kultur-)Landschaft und Qualität des Wohnumfeldes: Das Wohnumfeld und der Wohnort prägen den täglichen Alltag neben der Arbeit stark und sind daher von großer Bedeutung für die Standortwahl. Die Nähe zur Natur, schöne Landschaften und eine intakte Umwelt sind klassische Anziehungs- und Bindungsfaktoren für periphere Räume, die durchweg positiv wahrgenommen werden.

Die Unterscheidung zwischen „harten“ und „weichen“ Faktoren mag analytisch wichtig sein. Zugleich ist festzuhalten, dass beide Faktorenbündel stark zusammenhängen. Weiche Faktoren, oft als subjektiv wahrgenommen, entwickeln sich zunehmend zu „harten“ ökonomischen Notwendigkeiten für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften, die auf Lebensqualität Wert legen. Die wachsende Bedeutung weicher Faktoren, insbesondere für mobile und qualifizierte Arbeitskräfte, legt nahe, dass sie nicht mehr nur Annehmlichkeiten sind, sondern zu „kritischer Infrastruktur“ für das Humankapital werden.

Zwei Beispiele: Eine gute Kinderbetreuung, die als weicher Faktor gilt, wirkt sich direkt auf die Erwerbsbeteiligung, einen harten ökonomischen Faktor, aus. Ein offenes soziales Klima, ebenfalls ein weicher Faktor, beeinflusst direkt die Fähigkeit, neue Arbeitskräfte zu integrieren und Fluktuation zu reduzieren, was wiederum harte ökonomische Auswirkungen hat. Wird dieser Befund ernst genommen, ist ein ganzheitlicher Ansatz notwendig, der soziale, kulturelle und ökologische Planung mit der Wirtschaftsentwicklung – die sich direkt auf den Arbeitsmarkt auswirkt – integriert. Das Ignorieren weicher Faktoren birgt das Risiko, ökonomisch lebendige, aber sozial unattraktive Regionen zu schaffen, was zu einem Fachkräfteabfluss führen kann.

- Ambiente, natura, paesaggio (culturale) e qualità dell'ambiente abitativo: L'ambiente abitativo e il luogo di residenza influenzano fortemente la vita quotidiana oltre l'attività lavorativa e sono quindi di grande importanza per la scelta della località. La vicinanza alla natura, bei paesaggi e un ambiente intatto sono classici fattori di attrazione e radicamento per le aree periferiche, generalmente percepiti in modo molto positivo.

La distinzione tra fattori "duri" e "morbidi" può essere analiticamente importante, ma va notato che entrambi i pacchetti di fattori sono strettamente correlati. I fattori "morbidi", spesso percepiti come soggettivi, si stanno sempre più trasformando in "dure" necessità economiche per attrarre e trattenere personale qualificato che valorizza la qualità della vita. La crescente importanza dei fattori "morbidi", in particolare per i lavoratori mobili e qualificati, suggerisce che essi non sono più solo comodità, ma stanno diventando "infrastrutture critiche" per il capitale umano.

Due esempi: una buona assistenza all'infanzia, considerata un fattore "morbido", influisce direttamente sulla partecipazione al lavoro, un fattore economico "duro". Un clima sociale aperto, anch'esso un fattore "morbido", influisce direttamente sulla capacità di integrare nuovi lavoratori e ridurre il turnover, il che a sua volta ha implicazioni economiche "dure". Se questa constatazione viene presa sul serio, è necessario un approccio olistico che integri la pianificazione sociale, culturale ed ecologica con lo sviluppo economico – che influisce direttamente sul mercato del lavoro. Ignorare i fattori "morbidi" comporta il rischio di creare regioni economicamente vivaci ma socialmente poco attraenti, il che può portare a un deflusso di personale qualificato.

9.5 Exkurs: Speisung des möglichen sozialpartnerschaftlich geführten Garantiefonds zum Schutze der Vermieterinnen und Vermieter

Vertiefung zu:

Kap. 5.3.3.3: Leistbarer Wohnraum als Standort- und Rekrutierungsfaktor, S. 36

Um den möglichen sozialpartnerschaftlich geführten Garantiefonds mit einem hinreichenden Anfangsvolumen auszustatten und seine operative Handlungsfähigkeit insbesondere in der Aufbauphase sicherzustellen, ist rechtlich zu prüfen, ob (erhöhte) Einnahmen aus der Gemeindeimmobiliensteuer GIS auf leerstehende Wohnungen ganz oder teilweise zweckgebunden einem solchen Fonds zugeführt werden können. Eine solche Lösung hätte den Vorteil, dass ein wohnungspolitisch motiviertes Lenkungsinstrument mit einem weiteren wohnungspolitischen Instrument verknüpft würde: Einnahmen, die aus der (erhöhten) Besteuerung von Leerstand erzielt werden, könnten zur Mobilisierung von Wohnraum und zur Absicherung von Vermietungsrisiken im Bereich des leistbaren Wohnens eingesetzt werden. Die konkrete Ausgestaltung setzt allerdings eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage voraus.

Zugleich ist sicherzustellen, dass die Finanzierung des Fonds auf mehreren Schultern ruht. Neben einem allfälligen öffentlichen Beitrag aus dem Bereich der Leerstandbesteuerung soll überprüft werden, in welcher Form die begünstigten Wirtschaftssektoren nach transparenten und noch festzulegenden Verteilungsschlüsseln einen angemessenen Beitrag leisten. Damit würde vermieden, dass ein gesamtwirtschaftlich relevantes Instrument einseitig aus den Gemeinden zustehenden Mitteln getragen wird, obwohl sein Nutzen sektorenübergreifend anfällt. Die bereits geltende GIS-Regelung zeigt exemplarisch, dass der Landesgesetzgeber Leerstand und die Bereitstellung von Wohnraum für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon heute ausdrücklich als steuerlich relevante Sachverhalte behandelt.

9.5 Excursus: Dotazione del possibile fondo di garanzia, sostenuto dalle parti sociali, a tutela dei locatori e delle locatrici

Approfondimento a:

Cap. 5.3.3.3: Alloggi a prezzi accessibili come fattore di localizzazione e reclutamento, p. 36

Al fine di dotare il possibile fondo di garanzia gestito dalle parti sociali di un volume iniziale sufficiente e di assicurarne la capacità operativa soprattutto nella fase di avvio, occorre verificare sotto il profilo giuridico se le entrate derivanti dall'imposta municipale immobiliare IMI sugli alloggi sfitti, nella loro misura ordinaria o maggiorata, possano essere destinate, in tutto o in parte e con vincolo di scopo, a tale fondo. Una simile soluzione presenterebbe il vantaggio di collegare uno strumento di indirizzo motivato da finalità di politica abitativa con un ulteriore strumento di politica abitativa: le entrate derivanti dalla tassazione, anche maggiorata, degli immobili sfitti potrebbero essere impiegate per la mobilitazione di alloggi e per la copertura dei rischi locativi nell'ambito dell'abitare a prezzi accessibili. La concreta configurazione di tale soluzione presuppone tuttavia un'espressa base normativa.

Al contempo, occorre garantire che il finanziamento del fondo poggi su più soggetti. Accanto a un eventuale contributo pubblico proveniente dall'ambito della tassazione degli immobili sfitti, va verificato in quale forma i settori economici beneficiari possano fornire un contributo adeguato, secondo criteri di ripartizione trasparenti ancora da definirsi. In tal modo si eviterebbe che uno strumento rilevante per l'intera economia venga sostenuto unilateralmente con risorse spettanti ai Comuni, benché la sua utilità si produca trasversalmente tra i diversi settori. La disciplina IMI già vigente mostra in modo esemplare che il legislatore provinciale considera già oggi espressamente gli immobili sfitti e la messa a disposizione di alloggi per lavoratrici e lavoratori come fattispecie fiscalmente rilevanti.

9.6 Erläuterung: Wer sind die Sozialpartner im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik?

Vertiefung zu:

Kap. 7.1: Die Einbindung der Sozialpartner in die aktive Arbeitsmarktpolitik, S. 41

In Südtirol existiert keine anerkannte Definition, wer als Sozialpartner zu betrachten ist.

- Die in Südtirol Kollektivverträge unterzeichnenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gehören jedenfalls dazu, unabhängig davon, ob sie in der Landesarbeitskommission vertreten sind oder nicht.
- Voraussetzung für die Einbindung in die strategische Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik ist eine landesweite Verankerung des kollektivvertragsfähigen Verbandes.

Aus fachlicher Sicht sollten auch Vertretungen bestimmter arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen, etwa von Menschen mit Behinderung oder von Nicht-EU-Bürger:innen, im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingebunden werden, auch wenn sie nicht als „Sozialpartner“ bzw. im engeren Sinne als Kollektivvertragspartei bezeichnet werden können.

Anders als in Österreich, wo der Begriff „Sozialpartnerschaft“ ein spezifisches System kollektiver Interessenvertretung beschreibt – nämlich eine stark institutionalisierte Mitsteuerung durch hoch zentralisierte Verbände mit ausgeprägter fachlicher Expertise im jeweiligen Politikbereich (im Fall der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer zusätzlich mit Pflichtmitgliedschaft) –, herrscht in Südtirol Verbandspluralismus, und es gibt noch keinen etablierten Einbindungsmechanismus.

9.6 Chiarimento: Chi sono le parti sociali nell'ambito della politica attiva del lavoro?

Approfondimento a:

Cap. 7.1: Il coinvolgimento delle parti sociali nelle politiche attive del lavoro, p. 41

In Alto Adige non esiste una definizione riconosciuta di chi debba essere considerato una “parte sociale”.

- Rientrano comunque tra le parti sociali le associazioni datoriali e i sindacati che firmano i contratti collettivi in Alto Adige, indipendentemente dalla loro presenza o meno nella Commissione provinciale per l'impiego.
- Presupposto per il coinvolgimento nell'impostazione strategica della politica attiva del lavoro è il radicamento a livello provinciale dell'associazione abilitata alla stipula di contratti collettivi.

Dal punto di vista tecnico, andrebbero coinvolte anche le rappresentanze di specifici gruppi target di politica attiva del lavoro, ad esempio persone con disabilità o cittadine/i di Paesi non UE, pur non potendo essere qualificate come “parti sociali” o “parti firmatarie di contratti collettivi” in senso stretto.

Diversamente dall'Austria, dove il termine “*Sozialpartnerschaft*” descrive un sistema specifico di rappresentanza collettiva degli interessi – ossia una cogestione fortemente istituzionalizzata da parte di associazioni altamente centralizzate con spiccata competenza tecnica nei rispettivi ambiti (nel caso della Camera dell'economia e della Camera dei lavoratori, inoltre, con iscrizione obbligatoria) – in Alto Adige prevale il pluralismo associativo e non esiste ancora un meccanismo di coinvolgimento consolidato.