



Bozen, 17.2.2020

An den Präsidenten
des Südtiroler Landtages
Bozen

Bolzano, 17/2/2020

Al presidente
del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Bolzano

BESCHLUSSANTRAG

Nr. 261/20

„Age Management“ für die Unterstützung des Südtiroler Arbeitsmarktes

Der Südtiroler Arbeitsmarkt verändert sich

Die Lebenserwartung der europäischen Bevölkerung ist seit dem Jahr 1900 stark angestiegen. Moderne Hygiene, größerer Wohlstand, bessere medizinische Versorgung und ein gutes Sozialsystem sorgen dafür, dass die Gesellschaft immer älter wird.

In Südtirol beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung bei Männern 81 Jahre und bei Frauen 86 Jahre. Die Geburtenrate beläuft sich bei uns auf rund 10 Kinder je 1000 Einwohner und ist somit die höchste in Italien, wo im Durchschnitt 7,4 Kinder je 1000 Einwohner zur Welt kommen. Die Sterberate hingegen beläuft sich heute in Südtirol auf 8,3 Personen je 1000 Einwohner, Tendenz steigend (siehe ASTAT-Info Nr. 26, 04/2019, Bevölkerungsentwicklung 2018).

Das durchschnittliche Alter der Südtiroler Gesellschaft lag im Jahr 2018 bei 42,8 Jahren, das sind vier Jahre mehr als im Jahr 1998. Daher steuert Südtirol auf eine Situation zu, die es in dieser Form noch nicht gegeben hat, und wir deshalb auch nicht auf bestehendes Erfahrungswissen zurückgreifen können. Das Verhältnis zwischen jenen, die einer Arbeit nachgehen, und jenen, die noch nicht oder nicht mehr arbeiten, verschiebt sich zunehmend zugunsten der zweiten Gruppe.

MOZIONE

N. 261/20

“Age Management” a sostegno del mercato del lavoro altoatesino

Il mercato del lavoro altoatesino sta cambiando

Dal 1900 l'aspettativa di vita della popolazione europea è cresciuta molto. Le moderne pratiche di igiene, un maggiore benessere, un'assistenza sanitaria più efficiente e un ottimo welfare hanno portato a un progressivo invecchiamento della popolazione.

In Alto Adige l'aspettativa media di vita è di 81 anni per gli uomini e 86 per le donne. Con all'incirca 10 nascite per 1000 abitanti, la nostra provincia può vantare il tasso di natalità più alto d'Italia, dove in media vengono alla luce 7,4 bambini per 1000 abitanti. Invece il nostro tasso di mortalità si attesta attualmente su 8,3 decessi ogni 1000 abitanti e mostra una tendenza in aumento (vedi ASTAT-Info n. 26, 04/2019, Andamento demografico 2018).

Nel 2018 l'età media della società altoatesina era di 42,8 anni, con un aumento di quattro anni rispetto al 1998. L'Alto Adige sta così andando verso una situazione mai conosciuta prima, per cui non ci si può basare sull'esperienza sinora acquisita. Il rapporto tra gli occupati e coloro che ancora non lavorano o non lavorano più si sta progressivamente spostando verso questa seconda categoria.

Aufgrund der demographischen Entwicklung bewegt sich der Südtiroler Arbeitsmarkt auf eine schwierige Lage zu. Die allgemeine Pensionierungswelle der Babyboom-Generation hat bereits eingesetzt und wird bis ins Jahr 2030 weitergehen. Bereits heutzutage gestaltet es sich als schwierig, die pensionierten Mitarbeitenden durch junge und qualifizierte Mitarbeitende zu ersetzen. Dieser Trend wird sich aller Voraussicht nach fortsetzen.

Es kommt also nicht nur zu einem Fachkräftemangel, sondern ganz generell zu einem Arbeitskräftemangel: Zukünftig fehlen nicht nur die Fachkompetenzen, sondern es fehlen Personen, die die Arbeiten durchführen. Jährlich werden mehr ältere Menschen aus dem Arbeitsleben aussteigen als junge Menschen einsteigen. Dieses Phänomen lässt sich nicht nur bei uns, sondern auch in der gesamten westlichen Welt beobachten, und daher wird es immer schwieriger, qualifizierte Arbeitskräfte aus dem europäischen Ausland anzuwerben.

Um diese Entwicklung abfedern zu können, bedarf es einer Reihe von Maßnahmen wie attraktive Arbeitsverträge, gutes Betriebsklima, leistbares Wohnen, offene Gesellschaft oder „Age Management“, um nur einige Stoßrichtungen zu nennen. Einige Maßnahmen lassen sich langfristig, andere kurzfristig angehen: Konzepte zu *Age Management* können in sehr kurzer Zeit ausgearbeitet werden.

Gutes Age Management verschafft dem Arbeitsmarkt etwas Luft

Age Management betrifft nicht nur ältere Arbeitende, sondern soll mit „alternsgerechten“ Maßnahmen darauf abzielen, quer durch alle Altersgruppen dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut und gerne arbeiten. Dafür kann an verschiedenen Punkten angesetzt werden. Durch Teilzeitarbeit oder Sabbatjahre wird für Beschäftigte einerseits eine ausgewogene Work-Life-Balance geschaffen. Gesundheitsmaßnahmen sollen darauf abzielen, die körperliche und geistige Belastung bei der Arbeit auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Dazu zählen schon die Schaffung von Ruheräumen im Betrieb oder von Kursangeboten. Noch dazu kommen Qualifizierungsmaßnahmen als weiterer wichtiger Punkt hinzu. Nicht nur junge oder jüngere Mitarbeiter sollen

Se si considera l'andamento demografico, si va delineando una situazione difficile per il mercato del lavoro altoatesino. L'ondata dei pensionamenti della generazione dei baby boomer è già iniziata e andrà avanti fino al 2030. Già oggi è difficile sostituire chi va in pensione con nuovo personale giovane e qualificato. E probabilmente andremo avanti in questa direzione.

Quindi non si prospetta solo una carenza di personale qualificato, ma più semplicemente una carenza di personale. In futuro non mancheranno solo le competenze specifiche, ma le forze lavoro in generale. Ogni anno saranno sempre più le uscite dal mondo del lavoro di persone anziane rispetto agli arrivi di giovani leve. Questo fenomeno non si registra soltanto nella nostra provincia, ma in generale in tutto il mondo occidentale, per cui diventa sempre più difficile attrarre personale qualificato dagli altri Paesi europei.

Per mitigare gli effetti negativi di questa tendenza servono diverse misure come contratti lavorativi interessanti, un buon clima aziendale, alloggi a prezzi accessibili, una società aperta e accogliente oppure strategie di age management, per citare solo alcune direzioni in cui lavorare. Per alcune misure ci vuole tempo, mentre altre si possono impostare velocemente: iniziative nell'ambito dell'age management si possono predisporre in tempi molto brevi.

Buone politiche di age management alleggeriscono la situazione sul mercato del lavoro

L'age management non riguarda solo i lavoratori e le lavoratrici in età avanzata, ma ha lo scopo, con misure "volte a favorire un invecchiamento attivo", di fare in modo che le lavoratrici e i lavoratori di tutte le generazioni si trovino bene sul loro posto di lavoro. In questa ottica si possono avviare diverse iniziative. Con il part time oppure con gli anni sabbatici si può bilanciare lavoro e vita privata (work life balance). Le misure per la salute devono avere lo scopo di ridurre al minimo gli sforzi fisici e mentali necessari allo svolgimento del lavoro. Tra queste misure rientrano la creazione di spazi in cui riposare oppure l'offerta di corsi di formazione. Un altro aspetto importante sono le misure ai fini di una maggiore qualificazione che non devono essere rivolte esclusivamente al per-

von ihnen profitieren können. Ältere Arbeiterinnen und Arbeiter sollen gezielt weitergebildet werden, um in der sich rasant verändernden Arbeitswelt nicht auf der Strecke bleiben zu müssen. Solche und ähnliche Mittel, die gezielt ältere Mitarbeitende ansprechen, gehören zu den so genannten „altersgerechten Maßnahmen“.

Befolgen Betriebe diese anhand konkreter Beispiele aufgezeigten *alternsgerechten* und *altersgerechten* Maßnahmen, so ist dies letztendlich ein Gewinn für das Arbeitsumfeld, in dem verschiedene Personen verschiedenen Alters und unterschiedlichen Backgrounds zur einer gesteigerten Produktivität eines jeden Unternehmens beitragen können.

Age Management setzt also eine neue Kultur am Arbeitsplatz voraus: Unternehmer, Führungskräfte, Gewerkschaftsvertreterinnen, Mitarbeitende im öffentlichen und privaten Sektor sollten baldmöglichst auf neue Konzepte und entsprechende Maßnahmen bauen. Nur so lässt sich möglicherweise der bevorstehende Abgang der Babyboomer-Generation etwas hinauszögern, was für den gesamten Südtiroler Arbeitsmarkt ein großes Mehr wäre.

Daher beauftragt der Südtiroler Landtag die Landesregierung

1. einen ständigen Arbeitstisch „Age Management“ mit den Sozialpartnern zu organisieren, um gemeinsam für den Südtiroler Arbeitsmarkt Analysen, Zieldefinitionen und Maßnahmen zu erstellen;
2. innerhalb von 18 Monaten einen Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für den öffentlichen Dienst zum Thema Age Management abzuschließen;
3. innerhalb von drei Jahren entsprechende Bereichsverträge zum Thema Age Management abzuschließen;
4. Age Management als Entwicklungsschwerpunkt in den Performance Plan der Südtiroler Landesverwaltung für die Jahre 2021-2023 aufzunehmen;
5. die Organisationseinheiten der Südtiroler Lan-

sonale giovane o più giovane. Le collaboratrici e i collaboratori in età più avanzata devono ricevere una formazione mirata per non rischiare di restare indietro nel nostro mondo lavorativo che cambia a ritmi vertiginosi. Queste misure, o iniziative simili, rivolte alle generazioni più mature di lavoratori e lavoratrici, rientrano tra le misure “adeguate all’età”.

Alla fine l’applicazione di queste misure *adeguate all’età e al progressivo invecchiamento*, prima illustrate con esempi concreti, va a beneficio dell’ambiente lavorativo, dove persone di età anagrafica ed estrazione diverse possono contribuire ad aumentare la produttività di ogni singola azienda.

L’age management presuppone così una nuova cultura sul posto di lavoro: imprenditori, dirigenti, rappresentanti sindacali, collaboratori e collaboratrici nel settore pubblico e privato dovrebbero al più presto seguire nuovi approcci mettendo in atto le relative misure. Solo in questo modo si riuscirà forse a rinviare di un po’ l’imminente uscita dal mondo del lavoro della generazione dei baby boomer. E questo sarebbe già un gran risultato per il mondo del lavoro altoatesino.

Per questi motivi, il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano incarica la Giunta provinciale

1. di organizzare con le parti sociali un tavolo di lavoro permanente sul tema dell’age management, in cui effettuare analisi, definire obiettivi e decidere misure per il mercato del lavoro altoatesino;
2. di concludere entro 18 mesi un contratto collettivo intercompartimentale per il pubblico impiego sul tema age management;
3. di concludere entro tre anni i relativi contratti di comparto sul tema age management;
4. di inserire l’age management come priorità di sviluppo nel piano della performance dell’amministrazione provinciale per gli anni 2021-23;
5. di sostenere e accompagnare le unità organiz-



desverwaltung bei der Ausarbeitung von Maßnahmen zu unterstützen und zu begleiten.

zative dell'amministrazione provinciale nell'elaborazione di misure.

gez. Landtagsabgeordnete
Hanspeter Staffler
Brigitte Foppa
Riccardo Dello Sbarba

f.to consiglieri provinciali
Hanspeter Staffler
Brigitte Foppa
Riccardo Dello Sbarba