



Bozen, 2.11.2020

An den Präsidenten  
des Südtiroler Landtages  
Bozen

Bolzano, 2/11/2020

Al presidente  
del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano  
Bolzano

## BESCHLUSSANTRAG

Nr. 346/20

---

### **Umschulung als Chance**

Die Arbeitswelt befindet sich nicht erst seit der Corona-Pandemie im Wandel.

Die demografische Entwicklung wird dabei besondere Herausforderungen mit sich bringen: die Zahl junger Leute wird deutlich zurückgehen, wie auch die Generation im mittleren Alter. Die Zahl der Älteren wird hingegen deutlich zunehmen. Das heißt, dass weniger Arbeitende mehr Rentnerinnen finanzieren müssen. Außerdem werden in vielen Bereichen Arbeitskräfte fehlen, der Fachkräftemangel ist bereits seit Jahren im Zuwachs. Simulationen des Internationalen Währungsfonds zeigen auf, dass wer in den Jahren 1990-2009 geboren ist ungefähr fünf Jahre länger arbeiten und mehr als 6% seines Einkommens sparen muss, um den Pensionsgap zu den heutigen Rentnerinnen zu schließen.

Neben demographischen Faktoren verändert sich auch das Angebot des Arbeitsmarktes. Vor allem die Generation der „Millennials“ legt weniger Wert auf lineare, konstante Berufskarrieren wie Generationen vor ihr. Die „Millennials“ wechseln ihren Arbeitsplatz häufiger. Der „Deloitte Millennial Survey 2018“ befragte junge Menschen in 36 Ländern. 43% gaben an, dass sie innerhalb von zwei Jahren ihren Arbeitsplatz wechseln möchten, 70% innerhalb von fünf Jahren. Gründe hierfür sind nicht mehr nur finanzieller Natur, einen großen Einfluss hat auch die Work-Life-Balance. Auch die Suche nach neuen Herausforderungen, Auslandserfahrungen und Networking sind Gründe

## MOZIONE

N. 346/20

---

### **L'opportunità di riqualificarsi**

Già da prima della pandemia da Coronavirus il mondo del lavoro stava cambiando.

Lo sviluppo demografico comporterà delle particolari sfide: il numero dei giovani diminuirà significativamente e calerà anche la generazione di mezza età. Aumenterà invece notevolmente il numero degli anziani, e ciò significa che un numero inferiore di lavoratori dovrà finanziare un numero più alto di pensionati. Vi sarà inoltre una carenza di lavoratori in molti settori, mentre già da anni manca sempre più il personale qualificato. Le simulazioni del Fondo Monetario Internazionale mostrano che i nati negli anni 1990-2009 dovranno lavorare circa cinque anni in più e risparmiare più del 6% del loro reddito per poter colmare il gap pensionistico rispetto ai pensionati attuali.

Oltre ai fattori demografici, sta cambiando anche l'offerta del mercato del lavoro. Soprattutto la generazione dei "millennials" attribuisce meno importanza a carriere professionali lineari e costanti rispetto alle generazioni precedenti, e cambia lavoro più spesso. Il "Deloitte Millennial Survey 2018" ha intervistato i giovani di 36 Paesi, di cui il 43% ha dichiarato di voler cambiare lavoro entro due anni e il 70% entro cinque anni. Scelte di questo tipo non hanno cause solo economiche, ma dipendono anche dall'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Altri fattori che determinano frequenti cambiamenti lavorativi sono la ricerca di nuove sfide, la volontà di fare esperienze all'este-

eines häufigen Arbeitsplatzwechsels. In Italien hat in den Jahren 2015 und 2016 jede/r dritte Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz gewechselt und ca. 30 % waren auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung.

Der Arbeitsmarkt verlangt aber auch nach neuen Berufsbildern, während andere Berufsbilder aufgrund fortschreitender Automatisierung verschwinden werden. In Europa schätzt man neue Arbeitsplätze im digitalen Bereich (digital marketing, social media manager, big data analysis, ...) auf über 11 Millionen seit dem Jahr 2000. Das ISTAT hat erhoben, dass die Zahl der Selbständigen und befristet Angestellten steigt, während jene der unbefristeten Verträge sinkt. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit dynamischer Arbeitsverträge und konstanter Aus- und Weiterbildung.

Laut eines OECD-Berichts vom Oktober 2018 sind in Italien sind etwa 6 von 10 freien Arbeitsplätzen in hoch qualifizierten Berufen, während 31% und 6% der freien Arbeitsplätze im Bereich der mittel- und geringspezialisierten Berufe liegen. Derselbe Bericht hob auch hervor, dass vier von zehn Arbeitnehmerinnen in Italien für ihren Beruf über- oder unterqualifiziert sind.

Während sich die Arbeitswelt stetig verändert, bleiben Ausbildungswege starr. Umschulungen oder Branchenwechsel sind schwierig. In Südtirol gibt es wenig Möglichkeiten, im Laufe eines Lebens komplett den Beruf zu wechseln. Eine Auszeit von 2-3 Jahren, um einen neuen Beruf zu erlernen, kann sich finanziell kaum jemand leisten. Das Angebot an nebenberuflichen Umschulungen ist klein und bezieht sich zum Teil nur auf Umschulungen, die aufgrund von Berufsunfähigkeit oder für Arbeitslosengeldbezieherinnen notwendig sind, der Beginn einer traditionellen Lehre ab 25 Jahren gar nicht mehr möglich, eine berufsspezialisierende Lehre ist bis 29 Jahren möglich. Dabei bestätigen sich die genannten Studien auch in Südtirol. Für manche Berufsbilder gibt es kaum gut ausgebildetes Personal, während in anderen Sparten ein Überangebot herrscht. Besonders groß ist die Hürde, wenn man sich spezialisiert hat und wieder bei null anfangen müsste. Zumal man zumindest am Anfang mit einem niedrigeren Einkommen rechnen muss.

In der Bundesrepublik Deutschland sind die Mög-

ro e di lavorare in rete. Nel 2015 e nel 2016, in Italia una/un dipendente su tre ha cambiato lavoro e circa il 30% stava cercando un nuovo posto di lavoro.

Tuttavia, il mercato del lavoro necessita anche di nuove professionalità, mentre altri profili professionali sono destinati a scomparire a causa della crescente automazione. Si stima che in Europa nel settore digitale (marketing digitale, social media manager, big data analysis, ...) dall'anno 2000 siano stati creati 11 milioni di nuovi posti di lavoro. L'ISTAT ha rilevato che il numero di lavoratori autonomi e a tempo determinato è in aumento, mentre diminuiscono i contratti di lavoro a tempo indeterminato. Questo evidenzia la necessità di contratti di lavoro dinamici, e di formazione e aggiornamento costanti.

Secondo un rapporto OCSE dell'ottobre 2018, in Italia all'incirca sei posti di lavoro vacanti su dieci riguardano professionalità altamente qualificate, mentre il 31% e il 6% dei posti vacanti riguardano professioni di media e bassa specializzazione. Lo stesso rapporto ha inoltre evidenziato che in Italia quattro lavoratrici/lavoratori dipendenti su dieci sono sovra- o sottoqualificati rispetto al loro impiego.

Mentre il mondo del lavoro cambia costantemente, i percorsi formativi rimangono rigidi. È difficile riqualificarsi o cambiare settore d'impiego. In Alto Adige cambiare completamente lavoro nel corso della propria vita è difficile. Pochi si possono permettere di prendersi due-tre anni di pausa per imparare una nuova professione. L'offerta formativa extralavorativa è limitata e si riferisce in parte solo alla formazione necessaria per inabilità professionale o per i percettori di indennità di disoccupazione. Inoltre, dopo i 25 anni non è più possibile iniziare l'apprendistato ordinario, mentre è possibile svolgere un apprendistato professionalizzante fino a 29 anni. I suddetti studi trovano conferma anche in Alto Adige. Per alcune professioni c'è carenza di personale adeguatamente preparato, mentre in altri settori la forza lavoro è in eccesso. Cambiare lavoro è particolarmente difficile se si è specializzati e toccherebbe ricominciare da zero. Tanto più che, almeno all'inizio, bisogna fare i conti con un reddito più basso.

In Germania ci sono molteplici possibilità. Poiché

lichkeiten vielfältiger. Da Altersdiskriminierung strafbar ist, darf ein Betrieb niemanden ablehnen, nur weil er älter ist als andere Bewerber. Im Vorstellungsgespräch wird die 30-jährige Friseurin allerdings gut begründen müssen, warum sie plötzlich Konditorin werden will. Reguläre Ausbildungen kann man auch in Teilzeit absolvieren, wenn man einen Betrieb findet, der damit einverstanden ist. Das soll vor allem Eltern und pflegenden Angehörigen entgegenkommen, kann aber auch für Ältere interessant sein, die sich nebenbei noch ihren Lebensunterhalt verdienen müssen. Gekürzt wird bei der Teilzeitausbildung nicht am Unterricht, sondern bei der Arbeit: Mindestens 25 Stunden pro Woche sollte man im Betrieb absolvieren, dann verlängert sich die Ausbildung nicht.

Die zweite Möglichkeit in der Bundesrepublik ist die Umschulung. Sie ist in der Regel kürzer als die reguläre Ausbildung und dauert nur zwei Jahre statt drei. Statt des Betriebes übernimmt hier ein Träger wie die Arbeitsagentur die Kosten. Die Agentur für Arbeit fördert aber nur, wenn jemand umschulen muss oder in einen Bereich wechseln will, in dem Fachkräfte fehlen. Klassische Beispiele, die gefördert werden: der Bäcker, der eine Mehlallergie entwickelt hat und einen neuen Beruf erlernen muss, oder die Mutter, die nach langer Familienzeit wieder arbeiten will und sich für Altenpflege entscheidet.

Besonders für Frauen, die nach der Mutterschaft oder Auszeiten aufgrund von Pflege von Angehörigen wieder in den Beruf einsteigen möchten, sind die Hürden groß. Es gibt wenig Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildungen und praktisch kaum Förderungen. Bedenkt man den Mangel in den Sozialberufen, gäbe es hier Handlungsmöglichkeiten: Ausbildungen, die gefördert werden, wenn sich die Auszubildenden verpflichten, im Anschluss einen Mindestzeitraum diesen Beruf auch auszuüben.

Während all die genannten Faktoren bereits vor Corona existierten, kamen durch die Pandemie neue Gesichtspunkte hinzu. Viele Arbeitnehmerinnen werden ihre Arbeit verlieren. Um die Sozialleistungen nicht enorm erhöhen zu müssen, könnten hier Umschulungen oder Tätigkeiten in anderen Berufen proaktiv angeboten werden.

Ein Themenblock des AFI-Sommerbarometers

la discriminazione in base all'età è un reato, un'azienda non può respingere una persona perché è più vecchia degli altri candidati. A un colloquio di lavoro, tuttavia, una parrucchiera trentenne dovrà ben motivare perché voglia improvvisamente fare la pasticceria. Se si trova un'azienda che sia d'accordo, la formazione ordinaria può essere svolta anche a tempo parziale, soprattutto per andare incontro ai genitori e ai familiari che assistono una persona non autosufficiente, ma quest'opzione è interessante anche per le persone in età più avanzata che devono ancora guadagnarsi da vivere. La formazione a tempo parziale non riduce le ore d'insegnamento, ma quelle di lavoro: se si svolgono in azienda almeno 25 ore alla settimana la formazione non viene prolungata.

In Germania è inoltre possibile seguire il percorso della riqualificazione, che di norma è più breve della formazione ordinaria e dura solo due anni invece di tre. I costi non vengono coperti dall'azienda, ma da un'istituzione quale l'agenzia per il lavoro. Tuttavia, l'agenzia per il lavoro paga solo nel caso in cui una persona sia obbligata a riqualificarsi o voglia passare a un settore in cui mancano lavoratori qualificati. Alcuni esempi classici dei casi in cui la riqualificazione viene finanziata sono il panettiere che ha sviluppato un'allergia alla farina e deve imparare una nuova professione, o la madre che vuole tornare a lavorare dopo tanto tempo passato a occuparsi della famiglia e decide di dedicarsi dell'assistenza degli anziani.

Per le donne che vogliono tornare al lavoro dopo la maternità o i congedi per l'assistenza ai familiari, le difficoltà sono molte. Le opportunità di formazione e aggiornamento sono poche e i contributi praticamente quasi non esistono. Considerando la carenza di professionalità nel settore sociale, si potrebbe intervenire sovvenzionando la formazione nel caso in cui le persone interessate si impegnino a esercitare successivamente il lavoro imparato per un periodo minimo di tempo.

Mentre tutti questi fattori incidevano già prima del Coronavirus, con la pandemia si sono aggiunti nuovi aspetti. Molte lavoratrici e molti lavoratori dipendenti perderanno il loro lavoro. Per non dover aumentare enormemente le prestazioni sociali, si potrebbero offrire in modo proattivo una riqualificazione o un lavoro in altri settori.

Uno dei blocchi tematici del Barometro IPL – Esta-

2020 war „**COVID 19 und die Arbeitnehmer**“. 58% der Arbeitnehmerinnen waren von Arbeitsausfällen betroffen. Knapp die Hälfte der Arbeitnehmerinnen im Handel und im verarbeitenden Gewerbe, immerhin noch 32% im Tourismus und 21% im Dienstleistungssektor gaben an, von Lohnausgleich betroffen zu sein. Genau in diesen Sektoren war nur bedingt Arbeit im Homeoffice möglich. Der Branchenspiegel des AFI im Sommer 2020 erhebt einen Beschäftigungsrückgang von 6,9%, allerdings sind Frauen mit 8% deutlich mehr betroffen als Männer mit 6%. Der Rückgang bezog sich vor allem auf befristet Beschäftigte und Saisonangestellte. Die größten Dämpfer verzeichnete der Handel und das Gastgewerbe. Im Handel sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen, daher gehören sie erneut zu den Leidtragenden. Im Gastgewerbe sind hingegen im zweiten Quartal 2020 nur halb so viele Beschäftigte als im Vorjahr zu verzeichnen.

Wie aus dem „täglichen Monitoring der unselbstständig Beschäftigten“ (<https://cilkview.services.siaq.it/QuAJAXZfc/opendoc.htm?document=ML-CovidMonitoringOccd.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true>) hervorgeht, gibt es einen konstanten Rückgang der Beschäftigungsquote. Waren zu Beginn des Jahres 2020 viel mehr Personen unselbstständig beschäftigt als im Vorjahr, kehrte sich dieser Wert Mitte März drastisch um. In absoluten Zahlen waren Ende September mehr als 7.000 Personen weniger beschäftigt als 2019.

Die Notverordnung vom 17. März 2020 bestimmt, dass die autonomen Provinzen Bozen und Trient die außerordentliche Lohnausgleichskasse über den bilateralen Solidaritätsfonds abwickeln können. Dies wurde in Rahmenabkommen mit den Sozialpartnern festgelegt. Die außerordentliche Lohnausgleichskasse steht allen Arbeitnehmerinnen zu, die keinen Anspruch auf eine andere Leistung haben. Sie gilt für maximal 18+18 Wochen innerhalb 31. Dezember 2020. Der Kündigungsstopp reicht bis zum 31. März 2021. Arbeitnehmerinnen, die von diesen Maßnahmen betroffen sind, könnten sich bei ausreichender Unterstützung bereits Gedanken über berufliche Umorientierung und Umschulungen machen. Sei es Sozialpartner als auch der Unternehmerverband haben gefordert, diese zu unterstützen, um einen möglichst schnellen Wiedereinstieg in einen Beruf zu ermöglichen.

te 2020 è dedicato a "**Covid-19 e i lavoratori dipendenti**". Il 58% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti ha subito interruzioni dell'attività lavorativa. Sono stati o sono in cassa integrazione quasi la metà delle e dei dipendenti nel settore del commercio e in quello manifatturiero, il 32% degli occupati nel settore turistico e il 21% degli addetti ai servizi. Proprio in questi settori è possibile lavorare da casa solo a determinate condizioni. Nel focus settoriale dell'estate 2020, l'IPL ha evidenziato un calo dell'occupazione del 6,9%, anche se con una riduzione dell'8% le donne ne sono colpite in misura molto maggiore degli uomini (6%). Il calo ha riguardato principalmente i lavoratori a tempo determinato e gli stagionali. I settori più colpiti sono il settore del commercio e quello ricettivo. Poiché più della metà degli addetti al commercio sono donne, sono di nuovo loro a essere danneggiate. Gli occupati nel settore ricettivo nel secondo trimestre del 2020 sono invece metà di quelli dell'anno precedente.

Come si evince dal monitoraggio giornaliero dei lavoratori dipendenti (<https://cilkview.services.siaq.it/QuAJAXZfc/opendoc.htm?document=MLCovidMonitoringOccd.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true>), il tasso di occupazione è in costante diminuzione. Mentre all'inizio del 2020 il numero dei lavoratori dipendenti era molto più alto rispetto all'anno precedente, a metà marzo questo dato ha subito una drastica inversione di tendenza. In cifre assolute, a fine settembre le persone occupate erano oltre 7.000 in meno rispetto al 2019.

Il decreto-legge del 17 marzo 2020, n. 18, prevede che le Province autonome di Bolzano e Trento possano gestire la cassa integrazione straordinaria attraverso il fondo di solidarietà bilaterale. Così è stato stabilito negli accordi quadro con le parti sociali. La cassa integrazione straordinaria spetta a tutte le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che non hanno diritto ad altre prestazioni. La cassa integrazione spetta per un periodo massimo di 18+18 settimane fino al 31 dicembre 2020, mentre il blocco dei licenziamenti è stato esteso fino al 31 marzo 2021. Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti interessati da queste misure, se adeguatamente sostenuti, potrebbero già iniziare a pensare a un riorientamento professionale e riqualificarsi. Sia le parti sociali, sia Assoimprenditori hanno chiesto un sostegno per questi lavoratori affinché possano ritornare al più presto al lavoro.

Arbeitnehmerinnen und Familien erhielten in den Monaten der Krise verschiedene Unterstützungsmaßnahmen. So gab es die Möglichkeit von Sofortkrediten bis zu 10.000€, die Aufschiebung von Gemeindegebühren und -steuern und die Aussetzung verschiedener Darlehensraten. All diese Zahlungen müssen aber gemacht werden, fast alle innerhalb dieses Jahres.

Arbeitnehmerinnen ohne festes Einkommen haben große Schwierigkeiten, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Die Sozialausgaben des Landes werden daher zwangsläufig steigen.

Dies vorausgeschickt,

**verpflichtet  
der Südtiroler Landtag  
die Landesregierung:**

1. Personen, die arbeitslos sind oder sich im Lohnausgleich befinden, Umschulungsmaßnahmen anzubieten.
2. Berufsbilder, in denen besonderer Personalbedarf besteht, zu erheben und Ausbildungen für interessierte Erwerbstätige berufsbegleitend oder für Arbeitssuchende zu fördern.

gez. Landtagsabgeordnete  
Maria Elisabeth Rieder  
Paul Köllensperger  
Dr. Franz Ploner  
Peter Faistnauer  
Alex Ploner

Beim Generalsekretariat des Südtiroler Landtages  
am 4.11.2020 eingegangen, Prot. Nr. 5094/bb

Nei mesi della crisi sono state introdotte varie misure di sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti e alle famiglie, dal prestito immediato fino a 10.000 euro al differimento di tasse e imposte comunali sino alla sospensione delle rate dei mutui. Tuttavia, questi pagamenti prima o poi vanno effettuati, e quasi tutti entro quest'anno.

I lavoratori e le lavoratrici senza un reddito fisso hanno grandi difficoltà ad arrivare a fine mese. È quindi inevitabile che aumenterà la spesa sociale della Provincia.

Ciò premesso,

**il Consiglio della Provincia  
autonoma di Bolzano  
impegna la Giunta provinciale:**

1. a offrire iniziative di riqualificazione alle persone disoccupate o in cassa integrazione;
2. a rilevare i profili professionali in cui vi è una particolare carenza di personale e a promuovere percorsi di formazione continua per chi ha già un lavoro e di formazione per chi è disoccupato.

f.to consiglieri provinciali  
Maria Elisabeth Rieder  
Paul Köllensperger  
dott. Franz Ploner  
Peter Faistnauer  
Alex Ploner

Pervenuta alla segreteria generale del Consiglio  
della Provincia autonoma di Bolzano in data  
4/11/2020, n. prot. 5094/MS/pa