



Raccomandazioni per la gestione dello sviluppo demografico



A cura di:

Dr. Thomas Streifeneder & Verena Gramm

Istituto per lo Sviluppo Regionale, EURAC Research

Su incarico del Dipartimento Salute, Sport, Politiche sociali e Lavoro
della Provincia autonoma di Bolzano

Maggio 2018



Contenuti

1	Premessa.....	4
2	Incarico, obiettivi e metodo di analisi.....	5
3	Lo sviluppo demografico	8
3.1	Caratteristiche dello sviluppo demografico	8
3.2	Ulteriori fattori che influenzano lo sviluppo demografico	9
3.3	Decrescita e trasformazione sociale ed ecologica	10
3.4	Lo sviluppo demografico in Alto Adige	11
4	Sviluppi e sfide centrali	15
4.1	Politiche sociali e Salute	15
4.2	Lavoro ed economia	18
4.3	Istruzione e cultura	23
4.4	Abitazione e mobilità	24
5	Strategia demografica per l'Alto Adige in 10 punti	27
5.1	Riqualificazione e assunzioni nelle professioni del settore sociale e sanitario	28
5.2	Incentivo del volontariato sociale e innovazione del settore socio sanitario	28
5.3	Aumento della quota di lavoratori in rapporto all'intera popolazione	29
5.4	Reclutamento di personale specializzato e creazione di condizioni di lavoro attrattive	30
5.5	Innovazione e digitalizzazione come opportunità	32
5.6	Sfruttamento del potenziale tramite lo spostamento della domanda.....	32
5.7	Corsi di formazione in linea con i bisogni e incentivo all'apprendimento permanente	33
5.8	Società aperta e cultura dell'accoglienza	33
5.9	Forme abitative accessibili e innovative	34
5.10	Permettere la mobilità della popolazione in tutte le fasce d'età.....	34
6	Riflessioni sulla governance e sulla gestione dello sviluppo demografico	36
Allegato – i provvedimenti più importanti e best practice		38
	Politiche sociali.....	38
	Salute	40
	Economia.....	42
	Lavoro	42
	Istruzione e formazione	46
	Abitare.....	48
	Digitalizzazione	49
	Innovazione	50
	Ricerca.....	51
	Turismo	51
	Cultura.....	53
	Mobilità.....	54



1 Premessa

“Non è importante correre verso il punto dove si trova il puck, ma verso il punto dove arriverà.”

Martha Stocker, liberamente tratto da Wayne Gretzky, idolo dell'hockey su ghiaccio

Lo sviluppo demografico avanza, l'invecchiamento della società si mostra in tutti gli ambiti di vita, modificando la nostra vita quotidiana, assieme a altri trend quali innovazione, digitalizzazione, migrazioni, e cambiamento di attitudini e valori. Se non vogliamo essere travolti dalle conseguenze, è giunto il momento di fare delle adeguate riflessioni a riguardo e di far luce su questa realtà dai più diversi punti di vista.

È compito della politica quello di riconoscere collettivamente sfide e opportunità insite nei cambiamenti demografici, sensibilizzare allo sviluppo demografico chi detiene responsabilità nella società, nelle amministrazioni e nel partenariato sociale e combattere i possibili effetti negativi. Si tratta di creare le condizioni affinché tutte le generazioni anche in futuro possano vivere ben accompagnate e assistite in maniera soddisfacente in un Alto Adige “demograficamente consapevole”.

Fino ad ora la conoscenza della realtà rispetto all'invecchiamento della società e delle conseguenti sfide era frammentato. È quindi tempo di fare ulteriori passi avanti nel processo di riflessione sulle tematiche demografiche per l'Alto Adige con provvedimenti mirati.

Martha Stocker

Assessore alla Salute, Sport, Politiche Sociali e Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano

2 Incarico, obiettivi e metodo di analisi

Nel settembre del 2015, con l'approvazione di una mozione, il Consiglio Provinciale altoatesino ha assegnato un incarico alla Giunta Provinciale: inserire la tematica dello sviluppo demografico in maniera adeguata in un Dipartimento provinciale già esistente, al fine di coordinare e collegare al meglio strategie, provvedimenti e iniziative prese dalla Provincia in merito allo sviluppo demografico stesso. In seguito alla mozione, il tema **Sviluppo demografico** è stato assegnato al Dipartimento Salute, Sport, Politiche Sociali e Lavoro, con la funzione di coordinare l'intera amministrazione provinciale.

Nel quadro di tale incarico, il Dipartimento ha pertanto messo in atto diversi provvedimenti, con il fine di rafforzare da una parte atti e di ottenere dall'altra un esteso coordinamento dei progetti dell'amministrazione provinciale inerenti la sfera demografica, dall'altra parte a ottenere un'estesa sensibilizzazione sociale sul tema dello sviluppo demografico, delle sue sfide e delle sue opportunità:

- ✓ **Costituzione di un “Gruppo di contatto – Demografia” all'interno dell'amministrazione provinciale** con i rappresentanti dei diversi Dipartimenti della provincia che si occupano maggiormente degli effetti dello sviluppo demografico. Scopo del gruppo è quello di raccogliere e coordinare le diverse iniziative/programmi/provedimenti in atto o in previsione a livello provinciale, che direttamente o indirettamente coinvolgono i diversi riflessi dello sviluppo demografico e che puntano a regolare al meglio la struttura economico-sociale dell'Alto Adige in merito a sfide e opportunità dello sviluppo demografico stesso, e di scambio informazioni, esperienze e idee.
- ✓ **Organizzazione del convegno “Sviluppo demografico – c'entro anch'io!”, Renon, 13 ottobre 2016.** I seguenti quesiti hanno fatto da filo rosso all'ampio convegno interdisciplinare e sovra regionale: avremo anche in futuro sufficiente forza lavoro? Chi si prenderà cura del crescente numero di anziani? Abbiamo bisogno dell'immigrazione? Come possiamo migliorare la nostra salute? Quanto a lungo dobbiamo lavorare? Come distribuire equamente educazione e cure tra donne e uomini? Come cambia l'ambiente di lavoro con la collaborazione tra giovani e anziani? Possiamo prevenire le malattie croniche con uno stile di vita sano? Quali sono le interazioni ottimali tra singoli, famiglie, società e tecnologie in difesa della nostra indipendenza fino in età avanzata? Cosa comporta questo ai singoli cittadini/alle singole cittadine, ai giovani e alla collettività? Come dobbiamo organizzare le istituzioni e la collettività per il superamento di queste sfide? In futuro, lo sviluppo demografico influenzerà lo sviluppo sociale ed economico in maniera decisiva. Perciò è fondamentale lavorare agli scenari per il futuro.
- ✓ **Organizzazione del convegno “I nuovi anziani e la generazione smartphone – conflitto o opportunità nello sviluppo demografico?”, durante la Fiera d'Autunno, Bolzano, 10**



novembre 2017. L'evento è stato organizzato in collaborazione con l'Istituto per lo Sviluppo Regionale dell'Eurac, la Fiera di Bolzano, il Südtiroler Wirtschaftsring – Economia Alto Adige e il Südtiroler Jugendring e che ha visto una buonissima partecipazione. Il convegno ha cercato, sulla base di dati scientifici e in dialogo con le varie generazioni e con le diverse sfere della società, di trovare strategie e provvedimenti per dare all'Alto Adige una "Consapevolezza demografica" per il futuro, e, tra le altre cose, di trovare delle risposte alle domande seguenti: la rapidissima evoluzione tecnologica può veramente stare al passo con le sempre maggiori richieste della medicina e delle cure? Si può dire che la mancanza di personale qualificato sul mercato del lavoro, così come l'età avanzata del personale stesso creano nuove opportunità per i giovani che vogliono accedere al mondo del lavoro? È pensabile che la sempre maggiore rilevanza rappresentata dai bisogni delle persone più anziane in ambiti centrali quali il commercio, il turismo, la mobilità, permetta lo sviluppo e l'apertura di nuovi mercati e di una nuova clientela?

- ✓ **Cooperazione nell'ambito del convegno Euregio sulla demografia "Sviluppo demografico – mercato del lavoro in transizione: quali opportunità per i giovani?", Innsbruck, 24 gennaio 2018.** Questo convegno di follow-up è il risultato della dichiarazione congiunta degli assessori per il lavoro in Tirolo, Alto Adige e Trentino del 22 settembre 2016 e si è rivolto ai/alle rappresentanti degli organi decisionali, amministrativi e delle agenzie del lavoro, ai portatori di interesse come pure ai partner di progetto dell'area europea. Il mercato del lavoro in futuro sarà segnato da grandi cambiamenti e dovrà confrontarsi con numerose sfide. Due fattori essenziali in questo senso sono da un lato la digitalizzazione, e dall'altro lo sviluppo demografico. Quali conseguenze portano con sé concretamente queste circostanze? Quali ambiti professionali sono maggiormente coinvolti? E quali sono gli aspetti positivi dello sviluppo futuro del mercato del lavoro? Anche per i giovani sussiste un grande bisogno di adattamento alle nuove esigenze del mercato del lavoro. Marketing individuale, flessibilità e lavoro mobile sono solo alcune delle sfide con cui i giovani devono confrontarsi sul mercato del lavoro. Per andare incontro a queste esigenze sono state presentate svariate strategie.

I risultati di questi provvedimenti sono stati rielaborati in collaborazione con l'Istituto per lo Sviluppo Regionale dell'Eurac nel presente documento come raccomandazioni da attuare nei confronti dello sviluppo demografico e saranno presentati dinnanzi al Consiglio provinciale come relazione alla mozione menzionata all'inizio del capitolo.

La relazione comprende i punti essenziali delle conferenze specializzate tenute nelle sedi dei convegni sopra citati. Inoltre l'Eurac ha condotto una ricerca retrospettiva in merito a tutte le ulteriori informazioni fondamentali per la situazione attuale dello sviluppo demografico per quanto riguarda la società e l'economia, così come dei buoni esempi da altre regioni. Sono stati inseriti anche i risultati delle discussioni e gli importanti input emersi dal gruppo di lavoro.



Per questo va rivolto un caloroso ringraziamento alle seguenti persone:

- Luca Critelli – direttore della Ripartizione Sociale
- Kevin Hofer – direttore del Südtiroler Jugendring
- Andreas Mair – direttore del Südtiroler Wirtschaftsring – Economia Alto Adige
- Dieter Mayr – segretario generale SGB/CISL
- Michael Mayr – direttore del Dipartimento Salute, Sport, Politiche Sociali e Lavoro
- Michela Morandini – consigliera di parità del comitato provinciale per le pari opportunità
- Astrid Pichler – referente personale dell'assessora Martha Stocker
- Helmuth Sinn – direttore della Ripartizione Lavoro
- Samuel Vieider – collaboratore del Dipartimento Salute, Sport, Politiche Sociali e Lavoro



3 Lo sviluppo demografico

3.1 Caratteristiche dello sviluppo demografico¹

- Crescente tasso di persone anziane
- Tasso di natalità ridotto
- Smart youth
- Cambiamento nelle strutture familiari/stili di vita
- Immigrazione in aumento

I rilevamenti attuali dell'Istituto nazionale di Statistica (ISTAT) mostrano in maniera impressionante la posizione dell'Alto Adige in relazione ai numeri di riferimento più importanti concernenti lo sviluppo demografico.

L'Alto Adige, in confronto al resto dell'Italia, è l'unica regione con uno sviluppo naturale della popolazione positivo². Mentre la popolazione italiana nel 2017 si è ridotta di 95.000 persone, solamente in Alto Adige si sono potute contare più nascite che decessi, rispetto alle altre regioni italiane. Infatti, mentre il **tasso di natalità** italiano è dell'1,34, quello altoatesino arriva a 1,75. Di questo sono responsabili le buone condizioni generali e l'elevata qualità di vita: esistono un mercato del lavoro stabile e svariati servizi diretti e indiretti a sostegno delle famiglie. In Europa nel 2016 l'età media è di 42,6 anni³ e corrisponde quasi a quella dell'Alto Adige (42,4 anni⁴). In Italia il **cittadino medio/la cittadina media** ha 45,2⁵ anni e, secondo le previsioni, nel 2030 ne avrà 51. Presumibilmente lui/lei sarà più in forma, più attivo, sarà più benestante e godrà di un maggior benessere di una persona della generazione precedente.

Le strutture familiari cambiano. Il quadro sociale sarà caratterizzato da famiglie più piccole, residenze multiple, più single, famiglie patchwork e genitori single. Un esempio in Alto Adige sono i bambini nati da coppie di fatto (il 50%). In nessun'altra regione italiana questo valore è così alto. Per la gioventù odierna, e ancora di più per quella del futuro, sarà normale lavorare alle dipendenze di più datori di lavoro o passare da uno all'altro. Il lavoro di gruppo e il lavoro creativo sono ulteriori caratteristiche che giocheranno un ruolo molto importante per queste generazioni.

¹ Streifeneder, Thomas (2017): Zwischen Smart Youth und Silver-Agers: Trends und Herausforderungen für den alpinen Wirtschaftsstandort Südtirol. Vortrag Messe Bozen, 10.11.2017 [Tra generazione smartphone e nuovi anziani: mode e sfide per l'economia alpina dell'Alto Adige. Conferenza della Fiera di Bolzano, 10.11.2017]

² ISTAT (2018): Indicatori demografici – Stime per l'anno 2017.

³ EUROSTAT (2017): Population structure and ageing. At: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing (26.03.2018)

⁴ ASTAT – Istituto Provinciale di Statistica (2017): Dati demografici 2016. astatinfo Nr. 44, 08/2017.

⁵ ISTAT (2018): Indicatori demografici – Stime per l'anno 2017.

Infine, continuerà **l'immigrazione di cittadini stranieri**. Nel 2016 l'8,9% della popolazione altoatesina era formata da cittadini stranieri⁶. L'integrazione di queste persone nella società e nel mercato del lavoro dell'Alto Adige, così come lo sviluppo di una cultura dell'accoglienza professionale e di una società multiculturale svolgeranno quindi un ruolo molto importante.

3.2 Ulteriori fattori che influenzano lo sviluppo demografico

- Cambiamento climatico
- Cambiamento tecnologico
- Cambiamento sociale
- Cambiamento dei valori
- Cambiamento economico
- Cambiamento agricolo
- Cambiamento istituzionale

Lo sviluppo demografico – inteso come il cambiamento demografico strutturale della composizione di una popolazione – non solo interagisce con gli altri sviluppi sociali, tecnologici ecc. (Figura 1), bensì ne è **fortemente influenzato**.

Ad esempio si possono qui nominare gli **effetti positivi delle conquiste che la medicina e le scienze alimentari hanno avuto** sulla salute della popolazione. In futuro non solo si avranno più persone anziane, ma queste, tra le altre cose, saranno più sane e, perciò, più intraprendenti e con un maggior interesse per i viaggi e la cucina. Da ciò si hanno significative ripercussioni non solo per quanto riguarda la richiesta da parte di questo gruppo di persone di beni di consumo e servizi, ma anche per quanto riguarda il sistema sanitario e quello pensionistico. Il fatto che le persone più anziane passino gli ultimi anni della propria vita in condizioni di salute migliori e che così *“il bisogno di cure venga ridotto agli ultimissimi anni della vita di una persona, [mostra che] il quantitativo di persone non autosufficienti non aumenterà nella stessa misura del numero degli anziani, cosa che si manifesterà nella sempre minore necessità di cure. Le valutazioni circa l'esigenza che si avrà in futuro di personale paramedico differiscono quindi con l'assunzione di ciò che sta alla base”*⁷.

Infine, le conseguenze dello sviluppo demografico possono essere guidate in maniera del tutto nuova, ad esempio sfruttando le opportunità della **digitalizzazione**. Con sistemi assistenziali

⁶ ASTAT – Istituto Provinciale di Statistica (2017): Giornata internazionale del migrante. astatinfo Nr. 67, 12/ 2017.

⁷ Robert Koch Institut (2015): Gesundheitsmonitoring [Monitoraggio della salute]. Online: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsGiD/2015/09_gesundheit_in_deutschland.pdf;jsessionid=8468815E7664FC27D9FBA903E366B171.1_cid390?_blob=publicationFile



volti a una vita indipendente e adeguati alla terza età (Ambient assisted living/tecnologia AAL), così come con la tecnologia dell'informazione e delle comunicazioni (telemedicina), che permetterà o aiuterà le persone anziane a vivere in casa propria, l'indipendenza e la qualità di vita delle stesse potranno essere molto migliorate. Un potenziale è rappresentato anche dall'uso di robot nei trattamenti medici e nelle operazioni, così come dall'impiego di robot domestici, che sostengano il personale di cura e lo sgravino dal lavoro più pesante. Inoltre ciò consente al personale di cura di poter dedicare più tempo e attenzioni alle persone non autosufficienti. Infine uno sviluppo demografico strutturale può avere anche effetti positivi, dal momento che la forza lavoro straniera immigrata aumenta il potenziale del personale di assistenza specializzato.

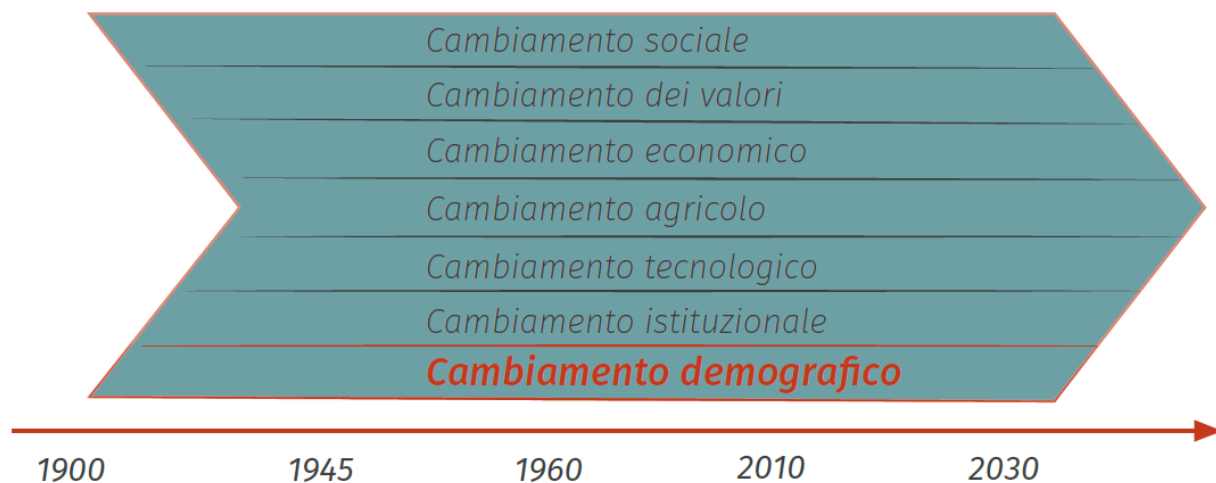


Figura 1: Fattori che influenzano lo sviluppo demografico⁸

3.3 Decrescita e trasformazione sociale ed ecologica

Movimenti che mirano a una trasformazione socio-ecologica della società e dell'economia e che forse possono essere meglio definiti con i concetti di “**post-crescita**” e di **economia del benessere comune**, ottengono sempre più importanza (Figura 2). Il pensiero di base è che il **tempo di lavoro venga ridotto** o venga reso tale da lasciare **(più) tempo libero ad attività che contribuiscano a una trasformazione qualitativa** del nostro modo di vivere, trasformazione orientata al benessere comune e basata su concetti quali la sufficienza e la sussistenza (ad es. attività di pubblica utilità, produzioni artigianali, riparazioni). Inoltre, in questa prospettiva, l'economia si deve basare su circuiti regionali e sulla creazione di valori aggiunti attraverso la bioeconomia, il riciclaggio dei rifiuti e l'innovazione sociale.

⁸ AINZ et AL., (2013): Der demographische Wandel – Herausforderungen für Raumplanung und Regionalentwicklung. [Il cambiamento demografico – sfide per la pianificazione territoriale e lo sviluppo regionale]



Figura 2: I principi dell'economia del post-crescita secondo N. Paech (2012)⁹

3.4 Lo sviluppo demografico in Alto Adige

La piramide dell'età della popolazione dell'Alto Adige del 2017 (Figura 3) mostra la struttura dell'età tipicamente a forma di urna degli stati industriali: le annate ad alto tasso di nascita (il fenomeno del baby boom degli anni 1955-1970) sono invecchiate, e nel grafico si sono spostate verso l'alto, seguite da fasce d'età più giovani e meno dense. Il **tasso di nascita altoatesino dell'1,75** è più elevato rispetto a quello medio italiano dell'1,34. Per quanto riguarda la totalità della popolazione, la quota di persone di età compresa tra gli 0 e i 14 anni è più bassa rispetto a quella degli over 65. Nel 2015 erano 100 i bambini e ragazzi di questa fascia d'età contro i 120 più anziani (65+)¹⁰. Secondo le previsioni dell'ASTAT (ibid.) nei prossimi anni la situazione si accentuerà ancora anche in Alto Adige: **nel 2030 su 100 bambini e ragazzi ci saranno 170 persone con età maggiore di 65 anni**. L'invecchiamento della popolazione ha impatti sul sistema pensionistico: in futuro, a un numero crescente di pensionati si contrappone un numero decrescente di contribuenti. Nel 2015, a fronte di 30 persone pensionate, 100 erano le

⁹ Paech N. (2012): Befreiung vom Überfluss - Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie, oekom Verlag München. [Liberarsi dell'eccesso - sulla strada per l'economia del post-crescita, oekom Verlag München]

¹⁰ ASTAT- Istituto provinciale di statistica (2016): 1 ottobre 2016 - giornata internazionale delle persone anziane. astatinfo n. 64, 09/2016.



persone in età lavorativa. Secondo le prognosi dell'ASTAT, nel 2030 le persone pensionate aumenteranno a 40¹¹.

Bambini e giovani immigrati sotto i 15 anni costituiscono circa il 9% della popolazione totale in questa fascia d'età¹². **Senza immigrazione la quota di persone più giovani in Alto Adige sarebbe dunque ancora più bassa.** L'età media della popolazione altoatesina registrata nel 2015 era di 42,4 anni¹³.

Al momento, la quota di lavoratori rispetto a quella dei non lavoratori è relativamente bilanciata (338.690/183.141). Tuttavia, nel giro di qualche anno, quando la generazione del baby boom uscirà dalla vita lavorativa, il **rapporto tra non lavoratori e lavoratori aumenterà ulteriormente.** Le conseguenze di questo spostamento verranno trattate nel capitolo 4.

¹¹ ASTAT- Istituto provinciale di statistica (2014): Previsione sull'andamento demografico fino al 2030, astat collana n. 200.

¹² Calcolo dell'Ufficio Osservazione mercato del lavoro in base a dati ISTAT.

¹³ ASTAT- Istituto provinciale di statistica (2017): dati demografici 2016. astatinfo n. 44, 08/2017.

Abteilung Arbeit
Ripartizione lavoro
Quelle: Abteilung Arbeit
Fonte: Ripartizione lavoro

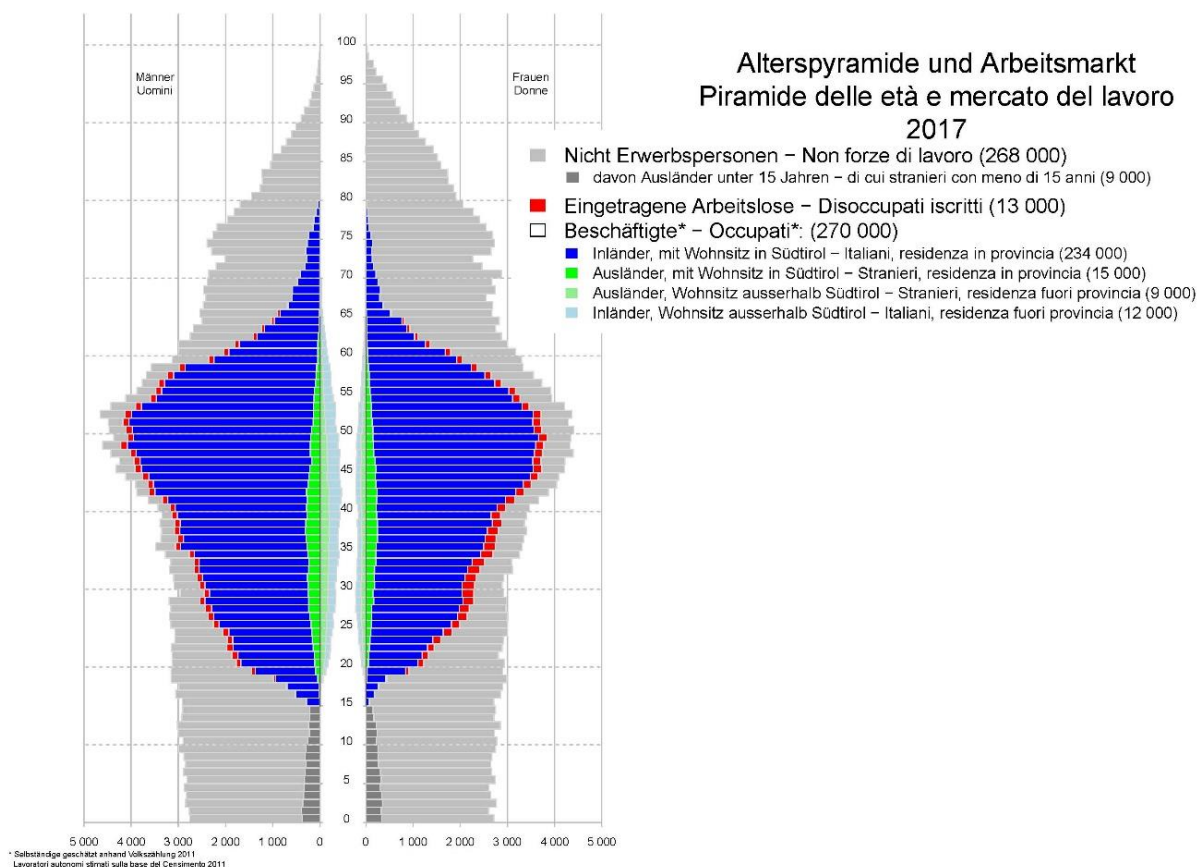


Figura 3: Piramide dell'età e mercato del lavoro. Valori del giugno 2017¹⁴

Se si osserva più da vicino il gruppo dei lavoratori rappresentato nella Figura 3, si noterà come una parte delle persone che lavora in Alto Adige ha la propria residenza al di fuori della provincia ed è pendolare verso l'Alto Adige. Nel giugno 2017, 12.000 lavoratori italiani erano pendolari in Alto Adige. La quota delle persone straniere impiegate in Alto Adige con residenza al di fuori della provincia era invece di 9.000. In futuro questi due gruppi potrebbero spostare la propria residenza con tutta la famiglia in Alto Adige e acuire così la situazione già critica del mercato immobiliare. Le **21.000 persone residenti al di fuori dell'Alto Adige e impiegate in Alto Adige** così come i **15.000 lavoratori stranieri** (giugno 2017) **con residenza in Alto Adige incrementano** la quota di lavoratori in Alto Adige e diminuiscono il rapporto tra non lavoratori e lavoratori.

¹⁴ Rappresentazione dell'Ufficio Osservazione mercato del lavoro in base a dati ISTAT.



La Figura 4 mostra lo sviluppo della popolazione altoatesina secondo le diverse classi di età dal 1975 al 2030. Si può subito notare come la popolazione negli ultimi 40 anni sia invecchiata costantemente. Nel 1975 le **persone di età compresa tra gli 0 e i 14 anni** erano ancora il 27,5%, **nel 2015 questa percentuale è quasi dimezzata**. Secondo l'ASTAT¹⁵ fino al 2030 tale quota diminuirà ancora. Al contrario, la **quota di persone over 65** nel 1975 era del 10,2%, nel 2015 era **salita quasi al doppio**. Fino al 2030, **la quota di persone over 65 aumenterà circa fino a un quarto dell'intera popolazione altoatesina**.

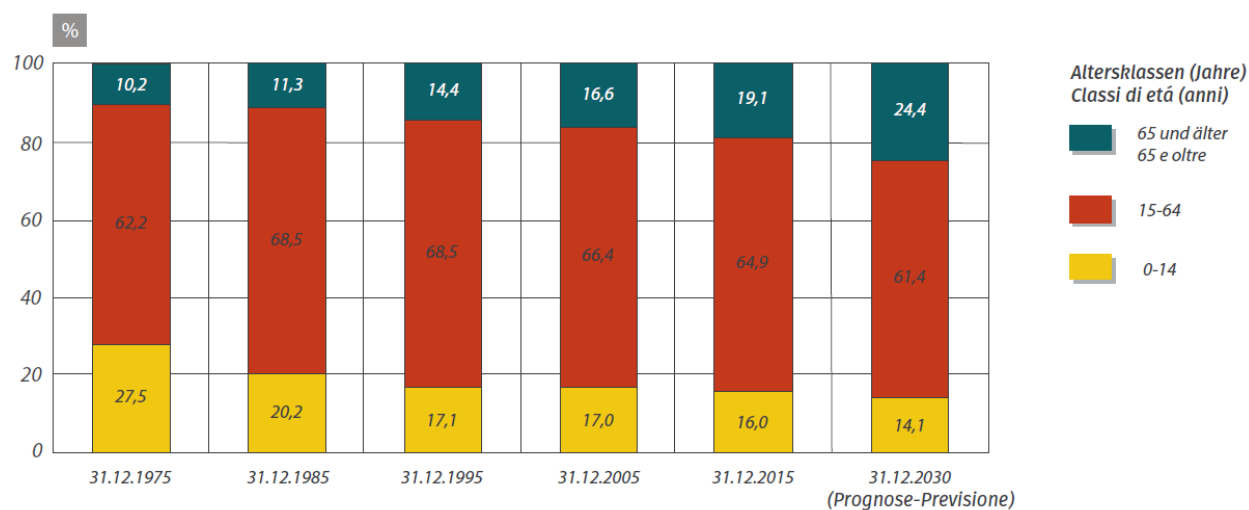


Figura 4: La popolazione per classi di età 1975-2030¹⁶

¹⁵ ASTAT – Istituto provinciale di statistica (2016): 1 ottobre 2016 – Giornata internazionale dell'anziano. astatinfo, n. 64, 09/2016.

¹⁶ ASTAT – Istituto provinciale di statistica (2016): 1 ottobre 2016 – Giornata internazionale dell'anziano. astatinfo, n. 64, 09/2016.

4 Sviluppi e sfide centrali

Le sfide più importanti:

- Risolvere il problema della mancanza di forza lavoro e in particolare di forza lavoro specializzata
- Aziende competitive anche grazie a condizioni di lavoro adeguate per i dipendenti
- Permettere una vita indipendente in età avanzata
- Rendere i fondi pubblici, il sistema sociale e quello pensionistico adeguate alle esigenze future
- Prendere in considerazione le opportunità e i limiti della digitalizzazione
- Sfruttare il potenziale economico derivante dalla domanda dei “nuovi anziani” (“silver agers”)
- Mettere a disposizione unità abitative sufficienti e accessibili

4.1 Politiche sociali e Salute

Prestazioni sociali e sanitarie professionali

A causa dell'aumento del numero di persone over 65 (2015: 120 persone >65 per ogni 100 bambini da 0 a 14 anni; 2030: 170¹⁷), **crescerà anche la richiesta nel servizio pubblico di personale qualificato per le ulteriori prestazioni sanitarie (di prevenzione), di assistenza e di cura alla persona.**

Nel 2017 erano 5.500¹⁸ i collaboratori e le collaboratrici che si occupavano della cura e dell'assistenza degli anziani (in residenze per anziani, servizi a domicilio, centri diurni e molto altro). Nel 2015 si contavano 0,9 collaboratori e collaboratrici equivalenti di posti a tempo pieno in case di riposo e di cura per ogni persona assistita¹⁹. La quota percentuale di persone over 65 in rapporto al totale della popolazione, che nel 2014 era del 19,5%, entro il 2030 arriverà al 24,4%. La fascia di età che più di altre presenta esigenze di cure e assistenza, ovvero le persone oltre i 75 anni, passerà dal 9,5% del 2015 all'11,7% del 2030²⁰. Secondo le previsioni

¹⁷ ASTAT- Istituto provinciale di statistica (2016): 1 ottobre 2016 – giornata internazionale delle persone anziane. astatinfo n. 64, 09/2016.

¹⁸ Dipartimento Politiche Sociali – Provincia Autonoma di Bolzano (2017): Statistiche sociali 2017

¹⁹ Dipartimento Politiche Sociali – Provincia autonoma di Bolzano (2016): Statistiche sociali 2016

²⁰ ASTAT – Istituto provinciale di statistica (2014): Lo sviluppo della popolazione previsto fino al 2030. Serie di pubblicazioni astat, 200.



della Ripartizione Sociale della provincia, per quanto riguarda la classica forma assistenziale della “residenza per anziani”, si stima che il numero dei posti in tali strutture dovrà aumentare all’incirca del 2,5% ogni anno (corrisponde all’incirca a 120 posti in più ogni anno fino al 2030). Allo stesso tempo, **forme assistenziali quali l’accompagnamento e l’assistenza domiciliare per anziani e l’assistenza ambulatoriale dovranno essere fortemente potenziate** in misura proporzionale. Perciò in futuro si avrà bisogno di almeno 120-140 collaboratori e collaboratrici in più ogni anno. Bisogna poi tenere presente il rilevante lavoro assistenziale svolto oggi dagli addetti alle cure domiciliari private, che oggi in Alto Adige sono circa 4.000, le cosiddette “badanti”. Questa categoria professionale si è sviluppata negli ultimi 20/30 anni. Il 94% di badanti è donna, circa la metà proviene dall’Unione Europea, soprattutto da Romania e Italia. L’altra metà è, invece, prevalentemente ucraina e moldava.

Le condizioni generali di lavoro di tante badanti sono precarie: molte volte lo stipendio è troppo basso se confrontato con gli orari di lavoro prolungati e non sufficientemente regolati; non ci sono regolamenti che disciplinano in dettaglio il loro diritto alle ferie e al tempo libero; i termini di preavviso in caso di licenziamento sono troppo brevi e spesso manca la sicurezza del posto di lavoro. Le condizioni di lavoro delle badanti dovrebbero essere obbligatoriamente regolate e dovrebbero essere attuate misure di controllo per verificare il rispetto di tali prescrizioni. C’è anche bisogno di misure che incentivino l’integrazione delle badanti in tutte le sfere della società altoatesina, così come di iniziative per la loro formazione²¹. Inoltre è necessario effettuare ulteriori investimenti per il potenziamento delle infrastrutture esistenti, come case di cura, appartamenti per l’assistenza abitativa, mense, impianti sportivi per anziani, ecc. Tuttavia, il miglioramento tendenziale delle misure per la prevenzione dei rischi per la salute, il consolidamento di forme assistenziali innovative e l’aumento di sistemi assistenziali per una vita indipendente della terza età (Ambient Assisted Living) ridurranno le conseguenze negative prodotte dall’invecchiamento della popolazione e degli altri fenomeni descritti in precedenza.

Allo stesso tempo sempre più persone anziane sperano di poter vivere nella propria casa il più autonomamente possibile²². Questo porta a una richiesta sempre maggiore di personale abilitato e disposto a spostamenti oppure di familiari e parenti che si prendano cura di loro direttamente presso le abitazioni degli anziani. Per far fronte a questa richiesta, si dovrà ricorrere a forme contrattuali flessibili. Oltre al finanziamento dell’estensione delle infrastrutture e di soluzioni digitali, si deve assicurare anche un numero sufficiente di personale formato nel settore sanitario e assistenziale.

L’assistenza informale da parte di parenti, il volontariato sociale e le innovazioni nell’ambito sociale

La sfida fondamentale per l’Alto Adige sarà quella di sostenere le attività assistenziali e di cura da parte dei familiari o dei volontari. Secondo le stime, oggi, tre quarti delle 12.000 persone

²¹ AFI IPL – Istituto promozione lavori (2016): L’assegno di cura in Alto Adige: Stato attuale. Sviluppo. Prospettive. Welfare state, parte 3

²² ASTAT – Istituto provinciale di statistica (2013): dati sugli anziani in Alto Adige 2013

non autosufficienti²³ residenti in casa propria vengono assistiti solamente da parenti o comunque con il coinvolgimento dei familiari. Secondo una recente indagine, gli anziani preferiscono essere assistiti in casa da famigliari per non sostenere gli elevati costi delle cure nelle strutture pubbliche e private, per non perdere i contatti con conoscenti e amici, per mantenere inalterata la loro privacy, come invece potrebbe avvenire nelle case di cura²⁴.

L'assegno di cura, introdotto in Alto Adige nel 2007, è un importante aiuto economico per i familiari, anche come diretto compenso per l'assistenza fornita. Ciononostante si deve tener presente che, a causa della dinamica demografica in atto, e in particolare della riduzione del numero medio di bambini per famiglia, tendenzialmente le possibilità di cura da parte dei familiari nei prossimi anni diminuiranno.

L'assistenza familiare determina un alleggerimento del bilancio pubblico. Un tale **aumento** sarebbe pertanto positivo, dal momento che il finanziamento dei servizi sociali che in futuro si renderà necessario aggiungere dovrà essere preso in carico, tramite il bilancio pubblico, da un numero proporzionalmente sempre minore di lavoratori. A tale proposito tuttavia più dipendenti potrebbero pretendere dal proprio datore di lavoro una **gestione flessibile degli orari di lavoro**, così come il telelavoro o lo smart working, al fine di poter garantire un'assistenza professionale a casa. Eventualmente bisognerà trovare delle soluzioni innovative per compensare i costi opportunità che derivano dall'assistenza familiare, cioè il reddito perso p.e. da un lavoro come dipendente a causa di tale attività di cura.

Anche il **volontariato nei settori del sociale e della sanità** può svolgere un ruolo molto importante. I volontari, sia in maniera organizzata che individuale, svolgono servizi e garantiscono attività che vanno a completare l'offerta di molti servizi pubblici. Per questo motivo, il volontariato deve essere aumentato e incentivato. Nel 2015 in Alto Adige circa 7.000 persone erano attive nel volontariato, in tirocini e nel servizio civile nell'ambito sociale e sanitario, e hanno prestato lavoro volontario per un ammontare di più o meno 681.000 ore²⁵. Al contrario, se i servizi sociali e sanitari, oggi garantiti dai volontari, dovessero essere interamente assicurati da enti e istituzioni pubbliche, si registrerebbe un notevole incremento della spesa da imputare al bilancio pubblico. Le iniziative da parte di operatori privati, così come la collaborazione pubblico-privata nel settore sociale e sanitario, sono pertanto esperienze che in futuro potrebbero essere sperimentate con maggiore frequenza.

Schema riassuntivo delle sfide nel settore sociale e sanitario:

- Garantire un numero sufficiente di personale specializzato per la sanità, la prevenzione, l'assistenza e le cure
- Rendere più attrattivi i lavori in ambito sociale e sanitario
- Finanziare i servizi di sanità, prevenzione, assistenza e cure aggiuntivi

²³ Ripartizione Politiche Sociali – Provincia autonoma di Bolzano (2015): Relazione sociale 2015

²⁴ ASTAT – Istituto provinciale di statistica (2013): dati sugli anziani in Alto Adige 2013

²⁵ ASTAT – Istituto provinciale di statistica (2016): Statistiche sociali 2016.



- Creare un numero sufficiente di infrastrutture dedicate ai servizi sociali e sanitari
- Incentivare e sostenere sistemi assistenziali per una vita autonoma nella terza età
- Sostenere finanziariamente e professionalmente i familiari che si dedicano all'assistenza
- Proporre delle forme di lavoro flessibili che permettano ai familiari di conciliare lavoro e assistenza
- Incentivare il volontariato sociale, soprattutto in chi non ha (più) un lavoro
- Incentivare la collaborazione pubblico-privata per ottenere servizi sociali e sanitari
- Sensibilizzare la popolazione con iniziative di promozione della salute
- Rafforzare i modelli di solidarietà tra generazioni e per l'aiuto al prossimo

4.2 Lavoro ed economia

La carenza di forza lavoro specializzata nel settore privato

Sul mercato del lavoro altoatesino al momento c'è **grande bisogno di personale specializzato** nel settore turistico-alberghiero (sia in ambito tecnico, che in ambito amministrativo), così come di personale ad alta specializzazione, quali ad esempio esperti nell'amministrazione o tecnici informatici. Al quarto posto di questa graduatoria, tra le figure professionali maggiormente ricercate, ci sono gli operai specializzati in attività manifatturiere e industriali. C'è poi bisogno anche di personale poco qualificato negli stessi settori (Osservatorio del mercato del lavoro, 2018).

Nei seguenti settori c'è bisogno di **personale dirigente aggiuntivo** e di laureati specificatamente formati: alimentazione, informatica, ingegneria edile e meccanica²⁶. Sul mercato del lavoro si registra già oggi una sproporzione tra domanda e offerta.

La domanda di beni di consumo e dei servizi viene modificata in relazione alle preferenze/ai **bisogni specifici dei consumatori più anziani**, soprattutto nei settori abitativo, della manutenzione residenziale, sanitario, del tempo libero, dell'intrattenimento e culturale. Ciò comporta un aumento della domanda di personale nei suddetti settori.²⁷

Presumibilmente anche in futuro un certo numero di laureati e di personale specializzato deciderà a rimanere all'estero o a emigrare ("**fuga di cervelli**"). Nell'indagine sui giovani 2016 quasi un quarto degli intervistati indicavano di voler vivere all'estero dopo aver terminato la loro formazione. 2 su 3 giovani altoatesini sono disposti ad abbandonare l'Alto Adige per la

²⁶ IRE (2015): Fachkräfte- und Bildungsbedarf. Zukunftswerkstatt.bz.it

²⁷ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels. Expertise im Auftrag der Bundesregierung. [Consiglio tecnico per il sondaggio dello sviluppo macroeconomico (2011): Sfide del cambiamento demografico. Perizia su incarico del governo federale] Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

realizzazione del loro progetto di vita. Nella selezione del luogo in cui vivere, le possibilità di impiego sono il criterio più importante per i giovani.²⁸ Parallelamente a questo si potrebbe verificare un crescente spostamento verso le aree urbane soprattutto in quanto queste offrono possibilità aggiuntive in termini di autorealizzazione lavorativa. Grazie a uno studio, alla fine del 2018 la Camera di Commercio e l'IRE metteranno a disposizione dati più precisi circa queste ipotesi.

Per i lavoratori sempre maggiore importanza è data a tempo libero, famiglia, amici e interessi che vengono ritenuti importanti per dare un senso alla vita. Il lavoro non è più il fulcro attorno al quale ruota la vita. I principi sociali ed ecologici tipici dell'economia della decrescita e del benessere comune, che, tra l'altro, si basano sugli sviluppi della circular economy, della bio-economia e dell'innovazione sociale, acquistano sempre maggiore rilevanza (cap. 3.2). I datori di lavoro dovrebbero tenere conto di questo sviluppo sempre più accentuato. **Alcune aziende dovrebbero pertanto offrire condizioni lavorative più attrattive**, in modo da bilanciare il rapporto tra lavoro e vita privata dei dipendenti, affinché non perdano l'interesse per il proprio posto di lavoro. Ciò comprende ad esempio orari e luoghi di lavoro flessibili e un'occupazione soddisfacente. I giovani sono sempre più interessati ad attività autonome e imprenditoriali. È tuttavia da notare che non solo c'è una tendenza della mentalità e del comportamento giovanile alla "smart youth", ma che ci sono ambienti giovanili eterogenei con diverse richieste e desideri²⁹. La parità tra uomini e donne per quanto riguarda stipendi, la possibilità di scelta tra full-time e part-time e di accesso a posizioni dirigenziali, il riconoscimento del diritto al congedo parentale ecc., sono istituti comunemente riconosciuti come utili per la soddisfazione del dipendente all'interno dell'azienda.

Il livello di qualificazione delle donne aumenta costantemente: pianificano la propria vita con un netto orientamento alla sfera lavorativa e pongono sempre più la carriera davanti alla creazione di una famiglia³⁰. L'impiego delle donne a tempo pieno potrebbe compensare la riduzione della forza lavoro. La loro maggiore qualificazione potrebbe aiutare allo stesso modo a evitare la diminuzione della forza lavoro specializzata. Dall'altro lato la società punta sulla formazione della famiglia quale condizione per l'aumento/il mantenimento del tasso di natalità su livelli sufficienti a garantire il ricambio generazionale. Dal momento che sono prevalentemente le donne a occuparsi dell'assistenza e della cura dei figli e delle persone più anziane, devono essere offerte delle opportunità affinché le donne e gli uomini possano lavorare pur avendo bambini o familiari da accudire, avendo, al tempo stesso, un lavoro soddisfacente. È possibile garantire queste condizioni ad esempio con più **spazi dedicati al**

²⁸ ASTAT – Istituto provinciale di statistica (2017): Indagine sui giovani - Valori, stili di vita e progetti per il futuro dei giovani altoatesini 2016. astat collana n. 220.

²⁹ Ikrath, Philipp (2018): Neue Chancen für junge Menschen – Wie sie sich am Arbeitsmarkt behaupten. Vortrag Innsbruck, 24.01.2018. [Nuove opportunità per i giovani – come si affermano sul mercato del lavoro. Conferenza Innsbruck, 24.01.2018]

³⁰ Bertram, H. (2006): Nachhaltige Familienpolitik im europäischen Vergleich. In: Berger, P. A. e Kahlert H. (edit.): Der demografische Wandel: Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. Francoforte/New York: Campus Verlag.



baby-sitting, spazi che accolgano i bambini in età prescolare per tutto l'arco della giornata, così come **offerte di assistenza flessibili** per bambini e anziani.

Non è detto il fatto che, a causa dell'**aumento del numero dei lavoratori più anziani**, la produttività nelle imprese diminuisca. La loro esperienza, la loro conoscenza dell'essere umano e la loro capacità organizzativa sono competenze di cui bisogna riconoscere il giusto valore e che devono essere incentivate. Le condizioni di lavoro in azienda devono essere adeguate ai bisogni specifici delle persone più anziane, affinché essi possano e vogliano lavorare il più a lungo possibile e in maniera sana. Si deve quindi mirare a mantenere le persone più anziane il più a lungo possibile nella vita lavorativa, in maniera adeguata alla loro aspettativa di vita e alle abilità lavorative.

L'inserimento lavorativo della forza lavoro straniera comporta la necessità di dover riconoscere i percorsi formativi conclusi in altri paesi, di accertare quali differenze sussistano rispetto a quelli nazionali, gli eventuali gap formativi, oltre a pensare a iniziative formative utili a colmarli. Le differenze linguistiche e culturali rappresentano una barriera per l'ingresso nel mercato del lavoro. Entrambe le parti, quindi sia la forza lavoro straniera che le imprese locali, devono impegnarsi per abbattere queste barriere. E' quindi necessario equiparare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori dell'Alto Adige, sia stranieri che locali, oltre che sviluppare una offerta formativa basata sulle effettive necessità di lavoratori e imprese.

Innovazione e digitalizzazione nel mondo del lavoro

L'innovazione è condizione fondamentale per la competitività dell'economia altoatesina. Per incentivare le idee innovative e per mantenere i relativi ideatori in provincia è necessario creare condizioni generali adeguate. Ed è anche necessario coinvolgere la popolazione. È inoltre importante radicare la **cultura dell'innovazione** nelle ditte e tra chi in politica ha poteri decisionali, in modo da rendere attraente l'Alto Adige quale luogo per la vita privata e per quella lavorativa, soprattutto per i giovani.

Lavori di medio livello di qualificazione, come quelli svolti da aiutanti e personale qualificato soprattutto nei settori industriale, manifatturiero, bancario e finanziario, possono esser facilmente sostituiti dalla digitalizzazione e dall'automatizzazione dei processi³¹. La sempre più presente digitalizzazione richiede di saper gestire le nuove tecnologie. Ciò rappresenta una grande sfida soprattutto per i lavoratori più anziani. Complessivamente, oltre alla preparazione specifica, a tutte le età sono richieste **competenze in ambito informatico, delle comunicazioni e del management, così come competenze linguistiche**.

Tuttavia, la **digitalizzazione offre anche opportunità per il mercato del lavoro**: la scarsità di personale nei settori sanitario, sociale e in altri ad alto impiego di personale, può essere

³¹ Walwei, Ulrich (2018): Arbeitsmarkt im Umbruch – Konsequenzen des demografischen Wandels und der Digitalisierung. Vortrag Innsbruck, 24.01.2018. [Rivoluzione del mercato del lavoro – conseguenze del cambiamento demografico e digitalizzazione. Conferenza Innsbruck, 24.01.2018]

colmata dalle tecnologie digitali; per le persone più anziane e per i portatori di handicap alcuni lavori possono essere semplificati³² e la scelta del luogo di lavoro può essere resa più flessibile.

“Silver agers” quale mercato per il futuro

Le persone più anziane sono sempre più in salute, attive, agiate e desiderano continuare a godere dei piaceri della vita³³. I cosiddetti “silver agers” sono diventati una categoria target del marketing, oltre che per le loro caratteristiche specifiche, anche per la loro crescita consistente. Le **preferenze e i bisogni delle persone più anziane** spaziano tra i settori residenziale, energetico, della manutenzione residenziale, sanitario e della cura del corpo, del tempo libero, dell'intrattenimento e della cultura³⁴. Anche per quanto riguarda il turismo, in futuro l'importanza delle persone più anziane aumenterà ulteriormente, le offerte per le vacanze e la loro commercializzazione punterà anche alle preferenze di questa fascia d'età³⁵.

Effetti economici dello sviluppo demografico

La crescente sproporzione tra popolazione lavoratrice e non lavoratrice ha come conseguenza il fatto che in proporzione **sempre meno persone versino contributi nelle casse pensionistiche** e nelle casse del bilancio statale. A causa dell'invecchiamento della popolazione, aumenta anche la quota dei beneficiari delle pensioni così come le uscite per i servizi sociali e sanitari. Ciò richiede la ristrutturazione o l'adattamento del sistema pensionistico, oltre che della copertura sanitaria legale.

Come conseguenza dell'elevata richiesta di forza lavoro sul mercato del lavoro e dell'esigenza da parte delle aziende di forza lavoro qualificata, i **compensi lordi dei lavoratori aumenteranno**. La crescente sproporzione tra popolazione lavoratrice e non lavoratrice implica anche che a sempre più consumatori corrispondono sempre meno produttori. Ciò potrebbe comportare una **riduzione della produzione di beni di consumo, della prestazione di servizi** e, eventualmente, del PIL. Per compensare questa diminuzione, è necessario aumentare la produttività dei processi economici³⁶.

Per quanto riguarda la mancanza di forza lavoro specializzata e di beni di consumo bisogna considerare **a quale sviluppo economico la provincia dovrebbe aspirare per ottenere uno**

³² Walwei, Ulrich (2018): Arbeitsmarkt im Umbruch – Konsequenzen des demografischen Wandels und der Digitalisierung. Vortrag Innsbruck, 24.01.2018. [Rivoluzione del mercato del lavoro – conseguenze del cambiamento demografico e digitalizzazione. Conferenza Innsbruck, 24.01.2018]

³³ Streifeneder, Thomas (2017): Zwischen Smart Youth und Silver-Agers: Trends und Herausforderungen für den alpinen Wirtschaftsstandort Südtirol. Vortrag Messe Bozen, 10.11.2017. [Tra generazione smartphone e nuovi anziani: mode e sfide per l'economia alpina dell'Alto Adige. Conferenza della Fiera di Bolzano, 10.11.2017]

³⁴ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels. Expertise im Auftrag der Bundesregierung. [Consiglio tecnico per il sondaggio dello sviluppo macroeconomico (2011): Sfide del cambiamento demografico. Perizia su incarico del governo federale] Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

³⁵ Linne, M.; Dreyer, A. und Endreß, M. (2007): Hotel 2020 - Demografischer Wandel - Reiseverhalten – Hotelmarketing. Hamburg: ITD-Verlag.

³⁶ Börsch-Supan (2011): Ökonomische Auswirkungen des demografischen Wandels. Aus Politik und Zeitgeschichte, 10-11/2011.



sviluppo sostenibile. Inoltre, a questo proposito, la definizione della prestazione economica e del benessere della provincia fino ad ora dominante deve essere rivista in base al PIL e corretta o sostituita tramite aspetti più di qualità e orientati al benessere della società.

Schema riassuntivo delle sfide nel settore lavoro ed economia:

- Aumentare l'attrattività e la competitività delle imprese quali datori di lavoro
- Proporre l'Alto Adige quale luogo adatto a settori/aziende viste le capacità e la forza lavoro presenti
- Assumere forza lavoro qualificata estera secondo le necessità
- Mantenere o richiamare in Alto Adige il personale altamente qualificato successivamente alla formazione
- Aumentare la quota di popolazione attiva sul mercato del lavoro
- Tenere conto delle necessità individuali legate all'età del lavoratore e conseguentemente permettere così una lunga e salutare attività lavorativa
- Proporre forme di lavoro adeguate alle diverse fasi della vita
- Proporre forme di lavoro innovative tenendo conto degli aspetti fisiologici, come per esempio il calo della produttività durante la giornata nel caso di alcune specifiche mansioni e l'equilibrio tra lavoro e vita privata, che permettono altre attività utili sotto il profilo personale, sociale e delle risorse
- Ridurre/Annullare le barriere burocratiche per l'ingresso di forza lavoro straniera nel mercato del lavoro
- Incentivare le competenze linguistiche e culturali come presupposti
- Sfruttare il potenziale della digitalizzazione nel settore sociale, sanitario e in altri settori ad alto impiego di personale, così come per l'occupazione delle persone più anziane e dei portatori di handicap
- Adattare il sistema pensionistico e della copertura sanitaria legale e costituire pensioni complementari e fondi sanitari
- Anticipare l'ingresso dei giovani lavoratori nel ciclo della produttività
- Soddisfare il differimento della domanda di consumo di merci e di prestazioni di servizio dovuta alla crescente quota di popolazione più anziana

4.3 Istruzione e cultura

Fabbisogni specifici e mirati nell'ambito dell'istruzione

Il mercato del lavoro ha bisogno di forza lavoro specializzata in determinati settori. In futuro saranno sempre più importanti la formazione in ambito alimentare, informatico, di ingegneria edile e meccanica, turistico e gastronomico, così come in quello sociale e sanitario. Di ciò si deve tenere conto nel processo di sviluppo di corsi formativi e di aggiornamento, perché le persone possano venire **formate secondo le necessità e possano avere una professionalità corrispondente ai profili di qualificazione richiesti in futuro**. Dal punto di vista della politica dell'istruzione, alta priorità sarà anche accordata alle competenze linguistiche.

I rami di interesse e i punti di forza dei giovani sono molto eterogenei. È tuttavia percepibile una tendenza verso i settori della digitalizzazione e/o dell'imprenditorialità, mentre, viste le troppe opzioni formative e lavorative, **per i giovani è sempre più difficile riconoscere i propri interessi, i propri punti di forza, e dargli un volto**. Possono essere promettenti sistemi duali di formazione professionale, così come percorsi di orientamento al lavoro organizzati dalle scuole superiori o da altri istituti, percorsi che sostengano i giovani nell'ingresso nel mondo del lavoro e che, nel contempo, aiutino l'economia nel processo delle assunzioni nel periodo post-crescita.

Il sistema duale di formazione professionale in Alto Adige costituisce un modello esemplare per una formazione orientata ai fabbisogni e per un collegamento tra la teoria e la pratica. Nell'anno scolastico 2016/2017 è stato calcolato che 3.352 persone hanno scelto questo tipo di formazione³⁷. Negli ultimi 10 anni la quota di studenti è scesa del 20.1% e tre quarti degli iscritti nei corsi di apprendistato nell'anno scolastico 2016/17 sono maschi³⁸. A causa della carenza di personale specializzato è opportuno **aumentare il numero di frequentanti di una formazione duale**. Questo può essere raggiunto con il miglioramento delle condizioni lavorative per gli apprendisti (stipendi maggiori, rispetto della sicurezza sul posto di lavoro nell'assunzioni di minorenni) e dell'immagine di professioni oggetto di apprendistato, soprattutto per le giovani donne. Oltre all'apprendimento tradizionale e a quello orientato al lavoro, dovrebbe essere incentivata anche l'istruzione professionale ad alti livelli che permetterebbe anche un **apprendimento oltre all'università**.

L'apprendimento permanente giocherà un ruolo sempre maggiore nella vita lavorativa. Soprattutto le persone più anziane necessitano di corsi di formazione e di aggiornamento nell'ambito dell'**uso delle tecnologie digitali** per poter rispondere adeguatamente alle richieste del mercato del lavoro. La necessità di corsi di perfezionamento e corsi di lingua per la forza lavoro proveniente da altre regioni e da altri stati continua ad aumentare. Il **profilo di qualificazione di queste persone deve essere adeguato alle richieste locali**. Dal momento che un numero sempre maggiore di donne vuole entrare nella vita lavorativa, rendere effettiva la

³⁷ ASTAT – Istituto provinciale di statistica (2017): La formazione in cifre 2016/2017.

³⁸ ASTAT – Istituto provinciale di statistica (2017): Corsi a tempo pieno e per apprendisti nelle scuole professionali 2016/17. astatinfo, n. 20, 05/2017.



conciliazione tra tempi di vita e di famiglia con la frequenza di corsi di formazione e di aggiornamento rappresenta una necessità importante per il futuro.

Necessità di competenze interculturali

L'incontro di differenti culture dato dalle migrazioni può portare all'incomprensione reciproca e al disaccordo, così come a difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. Un **rafforzamento della cultura dell'accoglienza** attraverso la conoscenza reciproca e l'apertura alle altre culture, così come il sostegno dei punti di forza delle persone provenienti da altre culture, è imprescindibile per una convivenza di successo nel quotidiano e nella sfera lavorativa.

Bambini e ragazzi, meno prevenuti degli adulti, sono in grado di impadronirsi più facilmente delle competenze interculturali, cosa che viene incentivata tramite lo scambio, tra le altre cose, negli istituti di formazione e nelle associazioni. La sensibilizzazione ai temi dello sviluppo demografico sta alla base dell'impegno civile e sociale di bambini e giovani.

Schema riassuntivo delle sfide nel settore istruzione e cultura:

- Rafforzare il collegamento tra imprese/attori economici e istituti di formazione
- Incentivare la formazione in settori con alto fabbisogno di forza lavoro
- Migliorare l'offerta e l'organizzazione dei percorsi di orientamento lavorativo
- Adeguare i profili di qualificazione della forza lavoro straniera alle esigenze locali
- Offrire corsi di formazione e di aggiornamento nell'ambito della digitalizzazione
- Sensibilizzare i lavoratori e i datori di lavoro all'importanza dell'apprendimento permanente
- Sviluppare percorsi formativi rispettosi delle esigenze delle famiglie
- Incentivare iniziative di inclusione e di mediazione reciproca tra le culture; creare luoghi e occasioni di incontro
- Rafforzare la cultura dell'accoglienza

4.4 Abitazione e mobilità

Le persone cercano un'abitazione accessibile e adeguata alle condizioni di vita

Nei comuni economicamente avanzati e vicini alle città più popolate, così come nelle città universitarie e in quelle con centri di ricerca internazionali, c'è un'altissima richiesta di abitazioni. In molte città la situazione può già essere definita drammatica. Per molte persone, soprattutto per le famiglie, i prezzi delle abitazioni sono, in rapporto al loro stipendio, troppo alti e rappresentano un grande peso per l'economia familiare. Oggi, gli affitti troppo alti rappresentano un ostacolo più grande del numero chiuso all'università per molti studenti, i

quali, in alcuni casi, si sentono costretti a scegliere un'altra città universitaria, nonostante la prospettiva di un posto di studio.

A causa dell'alto standard di vita e delle elevate esigenze in termini di qualità edilizia – dal primo gennaio 2017 per gli edifici di nuova costruzione è richiesta, come categoria minima, la CasaClima A – i **prezzi per gli appartamenti in Alto Adige sono estremamente alti**. I prezzi sono molto elevati anche per via di speculazioni immobiliari, scarsità di superfici libere, spese addizionali e costi di urbanizzazione elevati, così come l'obbligo di costruire un garage sotterraneo³⁹. La politica di sostegno pubblico, così come il mercato del turismo e della seconda casa fanno aumentare i prezzi⁴⁰. Nei comuni ad alta attrazione lavorativa, l'elevata richiesta di abitazioni alza il livello dei prezzi. I programmi di edilizia agevolata dell'IPES prevedevano che in Alto Adige fino all'anno 2020 sarebbero stati costruiti 3.043 nuovi appartamenti. Nell'aprile 2017 erano stati costruiti 2.619 appartamenti⁴¹. Allo stesso tempo **esistono appartamenti inutilizzati** e che avrebbero bisogno di una ristrutturazione, da cui si potrebbe ottenere uno spazio abitativo nuovo e conveniente. Nel 2011 in Alto Adige c'erano circa 28.000 appartamenti vuoti, ovvero il 12,4% degli appartamenti allora esistenti in provincia. Il 44% di questi era impiegato come seconda abitazione a scopi turistici. Il restante 56%, quindi circa 15.000 appartamenti, sono appartamenti vuoti o seconde abitazioni senza scopo turistico. A motivo di ciò ci sono, tra le altre cose, le elevate spese per il risanamento, che sarebbero necessarie per l'affitto, nonché i rischi legati alla locazione stessa⁴².

La mobilità come mezzo per una vita indipendente

Molte persone, soprattutto le più anziane e sole, che non riescono più a confrontarsi con la quotidianità per via dei loro limiti fisici e psichici, sono, tra le altre cose, assegnate a servizi mobili o a infrastrutture prive di barriere architettoniche. Oggi circa 2.000 persone possono essere inserite in questa categoria (beneficiari dei servizi di assistenza a domicilio che vivono da soli)⁴³. Persone a mobilità ridotta necessitano di **offerte adeguate ai loro bisogni nel servizio pubblico di trasporto locale**. Per incentivare la mobilità ecologica delle famiglie è inoltre promettente garantire, nel servizio di trasporto locale, offerte idonee per famiglie e bambini. Il poter raggiungere con i mezzi del trasporto pubblico i principali servizi e istituzioni d'interesse è un valore aggiunto per la conduzione della vita autonoma, così come per la tutela delle risorse naturali.

³⁹ Pliger, V. (2017): Es geht wieder aufwärts [Le condizioni migliorano], ff, n. 38/2017, 26-33.

⁴⁰ Istituto Promozione Lavoratori (2017): Gli altoatesini difficilmente da convincere per l'affitto, http://afi-ipl.org/barometer_afi/fruehjahr-201701-suedtiroler-schwer-fuer-die-miete-zu-gewinnen/#.Wp1RbudG02w. (02.07.2017)

⁴¹ IPES – Istituto per l'Edilizia sociale (2017): Programma edilizio per gli anni 2016-2020. At: [http://www.wobi.bz.it/download/bauprogramm_042017\(1\).pdf](http://www.wobi.bz.it/download/bauprogramm_042017(1).pdf) (02.07.2018)

⁴² IPL (2017): Abitare 2030 – Nuove prospettive per le politiche abitative dell'Alto Adige.

⁴³ Dipartimento Politiche Sociali – Provincia autonoma di Bolzano (2015): Statistiche sociali 2015.



Una sfida in questo settore è anche **l'estensione delle cure domiciliari, così come la messa a disposizione di modelli innovativi per l'assistenza a casa**. Un esempio di ciò è il servizio di consegna di generi alimentari per le persone più anziane, che viene preso in mano dalle catene di commercio.

Schema riassuntivo delle sfide nel settore abitare e mobilità:

- Garantire la disponibilità di spazi abitativi accessibili
- Garantire forme di abitazione prive di barriere architettoniche e a favore di una vita autonoma per gli anziani
- Creare offerte specifiche per le persone più anziane nel servizio pubblico di trasporto locale
- Permettere la raggiungibilità tramite i trasporti pubblici delle offerte e dei servizi essenziali per la persona
- Proporre modelli innovativi di assistenza a casa, come ad esempio i servizi di consegna

5 Strategia demografica per l'Alto Adige in 10 punti

Il cambiamento demografico per l'Alto Adige rappresenta allo stesso tempo un'opportunità e una sfida: mai prima d'ora le persone hanno vissuto in salute così a lungo, ma mai in Alto Adige sono nati così pochi bambini come al giorno d'oggi. Questi sviluppi richiedono apertura e flessibilità a tutti – ed esigono una politica di previsione per la nostra provincia. Lo sviluppo di una strategia demografica, da una parte mira a sfruttare le opportunità dello sviluppo demografico, dall'altra a delineare spazi d'azione fondamentali per l'organizzazione politica dello sviluppo demografico.

In questo capitolo verranno descritti alcuni provvedimenti strategici particolarmente rilevanti per gli sviluppi e le sfide descritte in precedenza (vedi capitolo 4). La figura 5 dà uno sguardo d'insieme sugli spazi d'azione elencando le corrispondenti strategie.



Figura 5: Spazi d'azione e di strategia per lo sviluppo demografico in Alto Adige

Fonte: Rappresentazione propria



5.1 Riqualificazione e assunzioni nelle professioni del settore sociale e sanitario

La necessità crescente di servizi in ambito sociale e sanitario porta con sé un'altrettanta crescente necessità di personale specializzato negli stessi ambiti. Si tratta di convincere le persone che si trovano di fronte a una scelta lavorativa che le professioni sociali e sanitarie rivestono una grande importanza all'interno della società e che sono un impiego gratificante.

Come base per l'aumento della decisione per una professione sociale o sanitaria, è soprattutto l'immagine, la retribuzione e le condizioni di lavoro in queste aree che devono essere migliorate, perché quasi nessun altro gruppo professionale ha tassi di affaticamento e burnout così elevati. L'onere (eccessivo) sul personale deve essere neutralizzato da un'adeguata gestione del personale e periodi di riposo sufficienti.

Il fatto che nel settore socio sanitario lavorino maggiormente le donne e che prevalgono condizioni di lavoro precarie è un'espressione della mancanza di pari opportunità. È necessario costruire un equilibrio e ottenere più forza lavoro maschile per le professioni sociali e sanitarie.

Dovrebbero essere previste **misure per promuovere queste professioni** e fornire migliori informazioni sull'orientamento professionale. Incentivare il ritorno delle donne al lavoro dopo il periodo della maternità per mezzo di forme di lavoro flessibili, offrire corsi di aggiornamento o di qualificazione alle "badanti", sono ulteriori soluzioni che aumentano il personale nel settore sociale e sanitario. Inoltre in questo senso sono molto importanti anche il riconoscimento dei titoli di studio e l'abbattimento delle barriere burocratiche per l'integrazione lavorativa dei lavoratori stranieri nel settore socio-sanitario.

5.2 Incentivo del volontariato sociale e innovazione del settore socio sanitario

Il volontariato sociale rappresenta un importante apporto alla garanzia di sufficienti servizi sociali e sanitari e, di conseguenza, uno sgravio per il bilancio pubblico. Il volontariato sociale è un contributo importante per garantire adeguati servizi sociali e sanitari e quindi un aiuto per il bilancio pubblico. Fornisce inoltre l'opportunità per l'autorealizzazione e l'impiego significativo di individui in grado di fornire le risorse temporali, fisiche e psicologiche necessarie.

In particolare per le persone più anziane che non lavorano più, le attività di volontariato rappresentano una forma di invecchiamento attivo e un ponte tra l'attività lavorativa e la pensione. In quest'ottica ha senso **incentivare e sostenere le attività di volontariato nell'ambito sociale e sanitario**, in particolar modo nei confronti di chi non lavora.



Grazie a **tempi di lavoro flessibili o più brevi** (vedi condizioni di lavoro) anche i giovani lavoratori possono accostarsi all'impegno nel sociale. Buoni esempi in rapporto al volontariato sociale sarebbero inoltre il reinserimento del **servizio civile** per i giovani o il **collegamento** del volontariato sociale con differenti servizi pubblici (ad esempio l'assegnazione di appartamenti a giovani famiglie).

È necessario sostenere le innovazioni nel settore sociale e sanitario, come per esempio la **collaborazione tra il pubblico e il privato** per quanto concerne l'assistenza ai bambini o agli anziani nelle fattorie (agricoltura sociale), la creazione di **imprese sociali** (ad esempio il Café Vollpension e il magdas hotel, entrambi a Vienna) e **sistemi assistenziali adatti alla terza età** (vedi sotto).

5.3 Aumento della quota di lavoratori in rapporto all'intera popolazione

L'ingresso anticipato dei giovani nella vita lavorativa, con periodi di formazione abbreviati, può essere compensato dal costante aggiornamento all'interno o all'esterno dell'impresa. In questo senso il sistema duale di formazione professionale è già un buon esempio, che andrebbe ulteriormente sviluppato e migliorato. Perciò si dovrebbe instaurare una migliore collaborazione tra aziende private e pubbliche per offrire un tirocinio per l'alta formazione professionale, per poi ottenere una formazione adeguata anche in ambito di alta qualificazione. Il reclutamento dei giovani altoatesini ben qualificati che tornano dall'estero una volta completato il periodo di formazione, impedisce la "fuga di cervelli". **L'attrattività dell'Alto Adige quale luogo per vivere e lavorare** viene aumentata ad esempio dalla creazione di ambienti innovativi open-space o con la cultura viva delle start-up.

Le **persone più anziane**, in maniera adeguata all'aspettativa di vita e alla condizione di salute di ciascuno, dovrebbero **rimanere più a lungo nella vita lavorativa**. Ciò può essere permesso dalla **gestione della salute sul posto di lavoro**, cosa che permette di controllare i particolari bisogni dei lavoratori. Si deve però qui fare una distinzione tra le varie tipologie di attività/impiego (lavoro fisico – lavoro intellettuale). In questo contesto la digitalizzazione rappresenta un grande potenziale per il sostegno dei lavoratori più anziani nei lavori fisici. Il **part-time per anzianità** e **orari di lavoro flessibili**, così come il **diritto alle ferie** adeguato all'età sono forme di lavoro possibili che permettono di condurre una vita lavorativa sana e soddisfacente fino a un'età avanzata.

Le **pari opportunità** per quanto riguarda le condizioni di lavoro rappresentano un'importante condizione per l'attività lavorativa delle donne. La parità di stipendio e di congedo parentale, la possibilità di un part-time, l'opportunità di accedere a posizioni dirigenziali e di lavori a tempo pieno tra uomini e donne determinano la soddisfazione dei lavoratori e, di conseguenza, anche l'attaccamento all'azienda. Inoltre, per l'incremento del numero di donne attive sul mercato del lavoro è fondamentale l'accettazione, all'interno dell'azienda, della



possibilità di costituire una famiglia. Deve essere coperta la richiesta di **luoghi di assistenza flessibili per i bambini**, visto l'impiego (a tempo pieno) di entrambi i genitori.

La **forza lavoro** che abbia le competenze richieste e che provenga **da altre regioni o da altri stati** deve essere **assunta e integrata nel mercato del lavoro**. Ciò è possibile tramite il riconoscimento dei titoli di formazione e di studio così come tramite corsi di formazione e di aggiornamento orientati alle necessità. Le barriere linguistiche e culturali devono essere superate con corsi, scambi e progetti tandem.

In generale, le ditte possono andare meglio incontro alle differenti esigenze dipendenti dall'età e dalla cultura dei lavoratori con il **diversity management** (la gestione delle diversità - vale a dire l'uso della diversità come arricchimento) come parte integrante nel processo della gestione del personale. In questo senso viene attivata l'eterogeneità dei collaboratori e la loro potenziale complementarità viene impiegata positivamente. Le differenze tra i collaboratori vengono fatte risaltare e incentivate tramite una struttura e una cultura organizzativa corrispondente. **L'employer branding**, ovvero la creazione di un brand del datore di lavoro - è un metodo comune per essere un datore di lavoro che colpisce positivamente e per ottenere un vantaggio nella concorrenza della ricerca della forza lavoro. Ciò significa che il datore di lavoro sottolinea le caratteristiche della ditta e le comunica al gruppo target desiderato al fine di risaltare e di differenziarsi dalle altre ditte.

5.4 Reclutamento attivo di personale specializzato e creazione di condizioni di lavoro attrattive

Per rispondere al bisogno di personale specializzato⁴⁴ in Alto Adige bisogna **impiegare** prevalentemente il **capitale umano locale**, in modo che sia minima l'assunzione di personale proveniente da aree esterne alla provincia. Per questo è indispensabile una formazione corrispondente alle necessità (vedi capitolo 5.7). L'innalzamento del livello di qualificazione in base agli standard internazionali aumenta la competitività dei lavoratori altoatesini e incrementa la loro attrattività per le ditte. Ad esempio si può qui nominare il miglioramento delle competenze linguistiche in tutti i gruppi linguistici. Nei centri di formazione va incentivata soprattutto la conoscenza dell'inglese per raggiungere il livello dei candidati provenienti dai paesi di lingua tedesca. Lo scambio attivo delle imprese altoatesine con le università locali con altri istituti di formazione del luogo accresce il grado di conoscenza delle ditte stesse quali datrici di lavoro e può facilitare l'ottenimento del personale specializzato adeguato. Ciò consente un passaggio diretto dei laureati dalla formazione al posto di lavoro. L'inserimento dei cosiddetti "cacciatori di teste" rappresenta un'opportunità per una ricerca di personale esterna attiva.

⁴⁴ Il termine personale specializzato non si riferisce solamente al personale specializzato in un dato settore tecnico-produttivo, ma comprende anche profili con particolare impegno nell'ambito sociale e interpersonale.

Il **reclutamento attivo di giovani altoatesini ben formati all'estero** aumenta la disponibilità di personale qualificato. I giovani altoatesini rispondono per lo più alle esigenze circa le competenze linguistiche richieste in questa regione. L'attrattiva dell'Alto Adige, quale luogo per vivere e lavorare, viene accresciuta tramite la creazione di condizioni di lavoro attrattive (vedi sotto). Tra le altre, l'avvicinamento degli stipendi ai livelli salariali dei paesi esteri vicini (ad esempio l'Austria e la Germania). In Alto Adige, in alcuni ambiti tale livello è a paragone più basso e questo fatto, oltre alla mancanza strutturale di posti di lavoro altamente tecnici e particolarmente specializzati, per molti laureati altoatesini non rappresenta un ulteriore motivo per non voler necessariamente abitare e vivere qui dopo del periodo di studi. Il personale proveniente da altre regioni o da altri stati che abbia le competenze specifiche richieste dovrebbe, se necessario, essere reclutato attivamente e integrato nel mercato del lavoro. Ciò è possibile tramite il riconoscimento dei titoli professionali e di studio nonché la formazione e l'aggiornamento adeguati alle necessità. Il livello di competenza linguistica richiesto ai candidati dai bandi di concorso dovrebbe essere mitigato per non escludere a priori i non altoatesini o scoraggiarli a presentare domanda. Dopo l'ingresso nel mondo del lavoro, le barriere linguistiche e culturali possono essere superate per mezzo di corsi, scambi e progetti tandem. La costituzione di un ambiente innovativo e creativo tramite la costituzione di open-space e della cultura viva delle start-up rende l'Alto Adige un luogo di lavoro più attraente.

Un'adeguata organizzazione degli orari di lavoro è un tema centrale quando si tratta di condizioni di lavoro migliori e adatte ai nuovi stili di vita. Grazie a **orari di lavoro flessibili e adatti alle diverse fasi della vita**, alcuni aspetti, come ad esempio la famiglia, l'assistenza, la formazione/l'aggiornamento o le attività di volontariato, possono essere conciliati con il lavoro. Ciò migliora l'equilibrio tra la vita professionale e quella privata e permette di accostarsi ad attività intelligenti, orientate al benessere della comunità, ecologiche e innovative per la società stessa. In questo senso, la definizione di un'attività a tempo pieno dovrebbe essere rivista o comunque regolata tenendo in considerazione i principi dell'economia del post-crescita e del benessere pubblico, ma anche del calo della produttività dei lavoratori nel corso della giornata di lavoro.

Il **luogo di lavoro**, che è configurabile in maniera flessibile con l'ampliamento della rete internet a banda larga, in futuro non dovrebbe più rappresentare un ostacolo per una carriera futura. Lo smartworking e il teleworking sono forme di lavoro in linea con i tempi e attente alla sfera familiare e potrebbero essere impiegate per particolari figure professionali o settori economici. Come sempre il datore di lavoro deve garantire la **tutela del lavoro** e la **sicurezza sul posto di lavoro**. Come già accennato nel punto precedente, la gestione della salute all'interno delle aziende si occupa di tenere conto delle necessità sul luogo di lavoro legate all'età. Alla soddisfazione dei collaboratori e a una strutturazione attraente del posto di lavoro contribuiscono provvedimenti quali la possibilità di praticare sport all'interno dell'azienda, di mangiare sano e sostenibile, di avere spazi a disposizione per le pause ecc.

Complessivamente le imprese dovrebbero tenere conto delle **necessità individuali dei propri dipendenti**. Questo per essere attrattive, per mantenere i dipendenti a lungo termine e per



essere competitivi con gli altri datori di lavori (locali e non) nella ricerca di personale qualificato.

5.5 Innovazione e digitalizzazione come opportunità

Le **condizioni generali per un ambiente innovativo** sono l'appoggio di una cultura aziendale e delle start-up, la creazione di open-space come spazi per nuove idee e le opportunità di finanziamento delle idee innovative. Per quanto riguarda queste ultime opportunità, si tratta ad esempio delle varie forme di crowdfunding e delle relative piattaforme tramite le quali vengono finanziate idee o start-up di un gruppo di persone interessate, soprattutto di utenti di internet. Tali piattaforme devono essere incentivate e ampliate affinché anche in Alto Adige si possano realizzare idee innovative.

La digitalizzazione rappresenta un grande potenziale per la soluzione dei problemi legati ai limiti fisici di alcune persone. L'impiego e il controllo delle tecnologie digitali permette di portare a termine i lavori più pesanti anche per le persone più anziane o con limiti fisici, rendendoli nuovamente attrattivi per il mercato del lavoro. In questo senso è fondamentale permettere a queste persone di **acquisire le competenze necessarie per accostarsi alle tecnologie digitali**. Per quanto riguarda le persone più anziane, questo può avvenire all'interno dell'azienda con dei progetti di scambio delle competenze con i lavoratori più giovani. Nel caso dei portatori di handicap, vanno organizzati dei corsi di formazione o di aggiornamento all'interno o all'esterno dell'azienda.

Le tecnologie digitali, in particolare i sistemi assistenziali per una vita autonoma nella terza età, offrono nuove opportunità per le persone più anziane che vivono da sole. **Ciò è permesso e organizzato dalla messa in pratica di queste soluzioni.**

5.6 Sfruttamento del potenziale tramite lo spostamento della domanda

Lo spostamento della domanda in base all'invecchiamento della popolazione promette successi economici in determinati ambiti e settori. Con **l'analisi delle preferenze e dei bisogni legati all'età**, è possibile individuare tali ambiti e settori, così come la potenziale domanda, al fine di coprire eventuali vuoti di mercato e aprire nuovi mercati. Una particolare attenzione può essere dedicata al settore del turismo, che in Alto Adige riveste un ruolo importante. In futuro si dovrebbero incentivare il **turismo sanitario**, così come la definizione di offerte e di pacchetti tagliati specialmente per i "silver agers" al fine di poter sfruttare al meglio il potenziale del cambiamento demografico. Stabilimenti e case di cura, medical wellness, hotel benessere e istituti di cura sono offerte turistiche che in Alto Adige hanno ancora troppo poca importanza, ma che, analizzandoli con più attenzione, promettono nuovi mercati alla piramide delle età sempre in divenire.

5.7 Corsi di formazione in linea con i bisogni e incentivo all'apprendimento permanente

Per un bilanciamento di offerta e domanda di forza lavoro sul mercato del lavoro, i profili di qualificazione dei lavoratori dovrebbero essere adeguati alle necessità specifiche delle aziende. **L'intenso collegamento in rete e la cooperazione tra i vari attori economici e gli istituti di istruzione** possono contribuire a sviluppare i profili di qualificazione desiderati all'interno di una professione con un orario della lezione adeguato. In questo senso è importante incentivare la formazione per le professioni STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). Il sistema assistenziale duale deve essere ampliato e incentivato ulteriormente. All'interno dell'azienda possono anche essere organizzate opportunità di formazione al fine di fornire ai dipendenti le competenze necessarie per il completamento del loro profilo di qualificazione. Sono qui da menzionare le competenze linguistiche (tedesco, italiano, inglese), così come quelle sociali.

Dal momento che le condizioni della vita lavorativa continuano a subire modifiche, anche per via delle innovazioni tecnologiche, l'apprendimento permanente acquista sempre più importanza. Le pressioni competitive, a cui sono sottoposte le aziende in una economia globale, fa sì che i lavoratori devono adeguarsi alle richieste sempre diverse. Ciò avviene tramite un **regolare aggiornamento, all'interno e all'esterno dell'azienda**. Soprattutto per le persone più anziane, che non sono nate nell'era digitale e che, pertanto, non sono abituate a utilizzare le tecnologie moderne, è necessaria una formazione tramite opportunità di aggiornamento interne ed esterne all'azienda, affinché possano rimanere sempre attraenti per il mercato del lavoro. Come già detto, in questo senso, sono molto interessanti anche i progetti **tandem tra i lavoratori con il know-how richiesto e i lavoratori più anziani**.

Lo stesso vale per i datori di lavoro e i quadri dirigenti all'interno dell'azienda: l'aggiornamento sui provvedimenti che riguardano lo sviluppo demografico aumenta le possibilità in merito a tali cambiamenti e migliora l'attrattiva del posto di lavoro. È quindi necessario costituire ulteriori offerte formative su temi quali la gestione del personale, il diversity management, la gestione sanitaria all'interno dell'azienda, le forme lavorative al passo con i tempi, l'employer branding ecc.

5.8 Società aperta e cultura dell'accoglienza

Per una società inclusiva è necessario lo scambio tra le culture, così da permettere la conoscenza e la comprensione reciproche. La varietà culturale presente in Alto Adige già da molti anni, ma anche il potenziale della forza lavoro che l'immigrazione porta con sé, sono valori che rafforzano la cultura dell'accoglienza all'interno della popolazione dell'Alto Adige. Ciò può avvenire tramite la **creazione di occasioni di incontro**, ma anche con diversi **provvedimenti ed eventi di sensibilizzazione**. Ad esempio sono qui da nominare progetti



tandem e manifestazioni interculturali, progetti teatrali, integrazione tramite lo sport, progetti letterari, passeggiate o piattaforme informative per domande sul lavoro, così come lo scambio creativo delle storie e dei passati personali.

5.9 Forme abitative accessibili e innovative

Edifici e spazi vuoti rappresentano un alto potenziale per offrire ulteriori opportunità abitative aggiuntive in una provincia come l'Alto Adige in cui la superficie per la costruzione edile è limitata. Il rilevamento degli edifici sfitti, come è già stato fatto in alcuni comuni, è da espandere su tutta la provincia per ottenere uno sguardo d'insieme sul potenziale rappresentato dagli spazi abitativi non utilizzati. Il passo successivo dovrebbe essere quello di **rendere questi spazi sfitti accessibili e abitabili**. I rispettivi proprietari dovrebbero essere sostenuti nei provvedimenti necessari. Si possono creare anche appartamenti adatti a persone non tanto esigenti rispetto agli standard e all'arredamento così come a persone con ridotte risorse economiche. Complessivamente, con la crescente offerta di spazi abitativi, la situazione dei prezzi del mercato immobiliare potrebbe alleggerirsi un poco.

Forme abitative innovative, come il **co-housing** o le **edilizie multi-generazionali**, riuniscono le persone in fasce d'età diverse e con esigenze diverse e forniscono supporto reciproco. Il fulcro di queste forme abitative non è rappresentato esclusivamente da prezzi degli affitti più bassi per i giovani, ma anche dalla vita comunitaria, dall'impegno sociale e civile e dal sostegno verso i più anziani in compiti che questi non possono più portare a termine da soli. In futuro, tali forme di vita comunitaria vanno incentivate per rafforzare, così, la società civile attiva, permettendo, nel contempo, abitazioni accessibili.

5.10 Permettere la mobilità della popolazione in tutte le fasce d'età

Le offerte di mobilità per le persone più anziane devono tendere ai loro bisogni specifici. La strada per il supermercato, per il medico o per l'osteria non deve più rappresentare un ostacolo, affinché queste persone possano partecipare alla vita della comunità. Il trasporto pubblico, ben sviluppato in Alto Adige, può essere utilizzato solo dagli anziani se sono in grado di camminare dal loro luogo di residenza alla fermata dell'autobus. Se non è così, la soluzione può essere, per esempio, un taxi per anziani, per garantire la mobilità degli stessi. Ad ampliare e a sostenere la gamma delle offerte per la mobilità ci sono anche le proposte del volontariato, come ad esempio i "Bürgerbusse" [lett. Autobus dei cittadini]. Altre opportunità che vanno a incentivare la mobilità delle persone più anziane sono i servizi di accompagnamento al momento dell'impiego dei mezzi pubblici oppure l'utilizzo di piattaforme per "co-passeggeri".

Per semplificare l'assistenza della popolazione più anziana con la consegna a casa di servizi e beni di consumo, potrebbe essere di aiuto la **costituzione di una piattaforma**: essa potrebbe



raccogliere le necessità e fornire e/o organizzare i beni di consumo e i servizi corrispondenti. L'aumento dei servizi di consegna che vengono offerti dal commercio, rappresenta anche una gamma di soluzioni promettenti per l'assistenza a casa delle persone più anziane.



6 Riflessioni sulla governance e sulla gestione dello sviluppo demografico

Come possono essere gestiti adeguatamente i complessi compiti e le sfide che istituzioni e altri interessati in generale si trovano a dover fronteggiare? Quali strutture amministrative sono necessarie? Quali strutture devono essere ristrutturate, ripensate o coordinate più strettamente in modo da affrontare senza problemi le esigenze del cambiamento demografico? Sono necessari provvedimenti o strategie per i vari settori o istituzioni? Queste sono alcune domande di esempio che sorgono quando si tratta di governance e di gestione del cambiamento demografico. Qui di seguito vengono presentate un paio di riflessioni, soprattutto alla luce di quanto viene intrapreso in questo senso in altre regioni.

Come hanno mostrato i paragrafi precedenti, il **cambiamento demografico rappresenta un tema centrale** che ricade negli ambiti di competenza di vari dipartimenti e dovrebbe essere integrato in tutti i dipartimenti rilevanti al fine di ottenere un buon mainstreaming. In questo senso è paragonabile al tema delle pari opportunità tra uomini e donne e della questione della giustizia di genere. È necessario identificare tutti gli attori, tra l'altro nei settori della politica, dell'amministrazione, dell'istruzione, dell'economia privata e dell'associazionismo. È da chiarire in che misura lo sviluppo demografico sia già stato trattato. Per quanto riguarda la demografia, al fine di coordinare e sintonizzare le attività, così come per sfruttare al meglio le sinergie, potrebbe essere interessante una **consulta o una commissione tecnica interdisciplinare estesa a tutti i dipartimenti**. Anche la creazione di una **rete dedicata alla demografia** come quella presente in Germania può essere una cosa sensata. Là aziende, associazioni, centri di consulenza e istituzioni scientifiche cercano soluzioni adeguate e innovative nell'ambito dell'occupazione. Gli scopi e i provvedimenti possono essere definiti con un approccio scientifico in una **strategia per la demografia** (vedi la Germania). Inoltre può essere d'aiuto ad esempio un **portale per la demografia**, una piattaforma digitale. Ciò può offrire aiuti nei processi decisionali e regolari attualizzazioni grazie a esperti nel settore demografico riguardo ai più recenti sviluppi, direttive e provvedimenti presi in materia. Inoltre tale piattaforma può essere impiegata per il dialogo online, tra le altre cose per lo scambio di opinioni e di idee socialmente utili. Infine si possono proporre esempi di buona pratica tratti dall'Alto Adige o da altre regioni. Può essere istituito un portale a misura di anziano per delineare le offerte speciali e gli sviluppi specifici per i "silver agers".

Infine dovrebbero essere incentivati i **progetti di ricerca scientifica applicata in ambito demografico rilevanti per la provincia**. Questi potrebbero ad esempio occuparsi della valutazione dell'efficienza dei provvedimenti o dell'analisi di opportunità di applicazione innovative per l'Alto Adige. Alcune possibili proposte in riferimento al cambiamento demografico possono essere trasformate in progetti pilota, con monitoraggio simultaneo. In ultimo la strategia demografica può essere adeguata ai nuovi sviluppi in corso d'opera. In questo senso è necessario pensare anche a **premi di incentivo per i migliori lavori scientifici sul tema "Sviluppo demografico in Alto Adige"**.



Le principali sfide dello sviluppo demografico non richiedono solo provvedimenti adeguati per gli attori coinvolti, ma anche una **guida e un coordinamento sulla base di forme di governance adeguate**. È necessario istituire delle strutture pubbliche utili per i servizi e delle piattaforme consultabili pubblicamente (sulla rete cittadina) per raggiungere e informare il più ampio spettro di popolazione. Nell'ambito di una strategia o di una roadmap, per ottenere un impegno che coinvolga più discipline e settori devono essere definiti scopi, vantaggi, partecipanti e persone coinvolte, come le responsabilità e i compiti.



Allegato – i provvedimenti più importanti e best practice

Per la ricerca dei più importanti **provvedimenti già esistenti in Alto Adige, così come di buoni esempi – best practice – in provincia e all'estero**, sono stati innanzitutto definiti quattro gruppi di popolazione, il cui sviluppo demografico/cambiamento quantitativo, da una parte delinea il cambiamento, dall'altra è coinvolto nelle conseguenze del cambiamento stesso: anziani, giovani, famiglie e immigrati. Nelle seguenti tabelle viene fatto un elenco dei provvedimenti già esistenti in Alto Adige negli ambiti più rilevanti per questi target group (senza pretese di completezza), nonché di eventuali provvedimenti raccomandati e di buone pratiche esistenti altrove. La raccolta di “best-practices” ha la finalità di dare un suggerimento su quali possono essere i provvedimenti da considerare o aggiungere.

Politiche sociali		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Anziani	• Assegno di cura • Sportelli territoriali per l'assistenza e cura • Cure a domicilio • Residenze per anziani e assistenza abitativa • Anziani presso famiglie ospitanti / assistenza agli anziani nelle fattorie • Affidamento familiare di adulti • Contributo per le spese abitative accessorie per gli anziani • Acquisto e adattamento di veicoli • Costi di accompagnamento e di trasporto • Servizio di telesoccorso e telecontrollo • Indennità di denaro per piccole spese personali • Superamento e riduzione delle barriere architettoniche • Mensa per anziani • Pasti a domicilio • Club per anziani	• Erogazione di contributi per l'offerta di cure per brevi periodi, ad esempio cure nel weekend • Diversificazione delle offerte dei servizi sociali, anche grazie alla maggiore collaborazione tra pubblico e privato, ad esempio Seniorenbetreuung am Bauernhof [assistenza agli anziani sull'azienda agricola] (agricoltura sociale) • Opportunità, per chi necessita di cure, di scegliere la forma e il luogo della cura • Associazione dei datori di lavoro [ad esempio Arbeitgeberzusammenschlüsse - Germania] in ambito medico e in ambito sociale, come avviene, ad esempio, in Francia • Consulenti per le cure [ad esempio PflegeberaterInnen - Germania] • Sostegno agli anziani nello svolgimento delle attività di volontariato, ad esempio Seniorenbüros [uffici per gli anziani]



	• Riconoscimento dei tempi di cura ai fini pensionistici	• in Germania, Progetto Ältere für Ältere [lett. Anziani per gli anziani] in Slovenia • Incentivo a sostegno delle aziende sociali, ad esempio Café Vollpension [Vienna] • Zeitpolster – organizzazione di volontariato per l'aiuto al prossimo
Giovani	• Assistenza economica sociale • Rete provinciale di psichiatria e psicoterapia dell'età evolutiva • Affidamento a istituzioni o famiglie affidatarie • Comunità socioterapeutiche, ad esempio Villa Winter, Villa Sommer • Appartamenti assistiti, BeWo • Il consultorio Young+Direct	• Bildungspaket („pacchetto formativo“) [Germania] • Portale online di assistenza per bambini e ragazzi, ad esempio Rat auf Draht [Austria]
Famiglie	• Assegno provinciale al nucleo familiare • Assegno provinciale al nucleo familiare + • Assegno provinciale per i figli • Contributo per la copertura previdenziale dei periodi di educazione cura ai familiari non autosufficienti • Agevolazioni per l'edilizia • Anticipo sugli alimenti • Assegni di studio • Assistenza ai bambini, asili nido • Assistenza per bambini e ragazzi nei periodi di vacanza e al pomeriggio • Tutela della maternità e paternità • Centri di consulenza per le famiglie • Sostegno economico per il mantenimento della vita familiare ed economico-familiare • Anticipazione dell'assegno di mantenimento a tutela del minore • Agevolazioni economiche di varia natura • Sostegno di associazioni e organizzazioni per l'assistenza durante le vacanze e non solo • Strutture di assistenza	• Accesso (acquisto/affitto) alle abitazioni a condizioni sostenibili (vedi sezione abitare) • Forme abitative innovative (vedi sezione abitare) • Nuove forme del lavoro e degli orari di lavoro (smart working) • Più centri di assistenza per i bambini nelle aziende • Scuole a tempo pieno per i bambini in età prescolare, Germania • Forme assistenziali più flessibili • Contributi in caso di eventi familiari (nascita, educazione figli, ...) • Case albergo per lavoratori



Immigrati	• Corsi di lingua per gli immigrati • Ufficio di coordinamento per l'integrazione • Contributi per iniziative e progetti nell'ambito dell'integrazione a livello locale • Patto per l'integrazione • Centri d'accoglienza per gli immigrati • Sussidi per i minori stranieri non accompagnati	• Incentivo per le aziende sociali, ad esempio magdas hotel [Vienna] • Progetti tandem linguistici e culturali Sprachtandems/Kulturtandems • Consiglio bavarese per gli immigrati Bayrischer Flüchtlingsrat • Nonni in prestito Leih-Großeltern [Germania] • Progetti FSE per l'inserimento lavorativo
Per tutti	• Portale per il volontariato • Banca del tempo • Reddito minimo di inserimento • Contributo al canone di locazione e per le spese accessorie	• Campagna per la candidatura ai lavori sociali, ad esempio Berufsmixer [Germania] • Scambio e studio comune tra giovani e anziani, ad esempio TOY-together old and young

Salute		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Anziani	• Piano sanitario provinciale 2016-2020 • Chronic Care Model nell'assistenza a domicilio • Assegno di cura • Progetti di prevenzione e di promozione della salute per uno stile di vita sano (ad esempio progetto AFIP – attività fisica su prescrizione) • Assistenza infermieristica a domicilio • Residenze per anziani e assistenza abitativa • EBN – Evidence-based-nursing • Sistema di sorveglianza sanitario Passi/Passi d'argento • Incentivazione della telemedicina • 20 distretti sanitari con un'ampia gamma di servizi sanitari • Servizi dei medici per la medicina generale	• Consulenti per cure e assistenza, PflegeberaterInnen [Germania] • Soluzioni digitali per la gestione delle emergenze in casa • Creazione di centri di competenza decentrati • Appartamenti dotati di tecnologia all'avanguardia • Forme di assistenza abitativa per l'anziano • Servizi mobili, ad esempio dentisti Zahnarztmobil Osterwieck [Germania], riabilitazione Mobile Rehabilitation [Germania] • Creazione di squadre per l'assistenza primaria costituite da persone di diverse professioni del settore sanitario, ad esempio afhto (Canada) • Prognoseerstellung für die Entwicklung von Krankheiten (S. 439ff) [analisi per prevedere le malattie future]



	• Progetto „Demenzfreundliche Gemeinde“ [comune attento alla demenza senile] • Mense sane	• Elaborazione di statistiche delle cure • Incentivi per i medici per favorire l'insediamento in zone periferiche • Delega di parte dei compiti medici a personale specializzato qualificato non medico (»AGnES«, »MoNi«, »VERAH«) • Reti assistenziali regionali, ad esempio »Gesundes Kinzigtal« [Germania] • Autobus che portano i pazienti da casa allo studio medico • Ambulatori medici mobili per le visite soprattutto a portatori di handicap e persone deboli • Comunità assistenziali (”caring communities”): reti di sostegno circoscritte con la collaborazione di diversi membri • Completamento dell'assistenza sanitaria nell'ambito delle offerte del turismo sanitario, ad esempio Nationalparkregion-Gesundheitsregion, Engadin [Svizzera]
Giovani	• Lo sport a scuola • Progetto "Automaticamente sano" • Progetto "Schule macht gesund" ["La scuola rende sano"] • Incentivi per lo sport e il tempo libero • Vaccini • Progetto P.A.U.S.A. • Osservatorio salute OKkio • Prevenzione alle dipendenze	• Educazione alla salute nelle scuole con la collaborazione di esperti esterni, ad esempio progetto Rücken-Fit • Consulenza per una alimentazione sana nelle scuole, ad esempio gutessen consulting [Austria]
Per tutti	• Piano provinciale della prevenzione 2016-2018 • Dal 2011 Dipartimento per la prevenzione sanitaria • Piano sanitario provinciale 2016-2020 • Opuscolo "Salute mentale – che cos'è?" • Suggestimenti per gli incentivi alla salute sulla homepage	• Attenzione per la salute a livello aziendale • Iniziative regionali per una migliore salute, ad esempio Gesund Aufwachsen und Leben nel Baden Württemberg [Germania] • Piattaforma per l'alimentazione sana e il movimento, ad esempio in-form [Germania] • Fondo sanitario



	dell'Amministrazione Provinciale dell'Alto Adige • Campagna Stil ändern/cambio stile	
--	--	--

Economia		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Per tutti	• Pensione complementare • Pensplan	• Aumento della partecipazione al mercato del lavoro • Cambiamento del metodo di calcolo dei contributi a carico del datore di lavoro • Aumento dei contributi pensionistici per lavoratori dipendenti e libero professionisti con reddito elevato • Finanziamento del bilancio pensionistico tramite il bilancio statale • Impiego della digitalizzazione, delle tecnologie moderne, per compensare la forza lavoro mancante • Riconsiderare le politiche di attrazione di imprese nel territorio altoatesino, soprattutto nei settori in cui manca forza lavoro, ad esempio turismo, industria • Pensioni: Revisione del trattamento dei periodi di astensione obbligatoria, solidarietà contributiva tra uomini e donne

Lavoro		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Anziani	• Incentivi alle assunzioni di persone anziane	• Regolamenti per il part-time e per il prepensionamento • Team e gruppi di lavoro con fasce d'età miste • Vita lavorativa più lunga grazie alla salute fisica e psichica, betriebliches Gesundheitsmanagement [gestione sanitaria aziendale, Germania]



		• Collocamento lavorativo per i più anziani, ad esempio Silver Human Resources Center [Giappone] • Formazione, corsi in ambito Diversity Management Kurse [Germania] • Impiego del Diversity Management, ad esempio Daimler; • Incentivazione dell'apprendimento permanente, ad esempio Servicezentrum Lebenslanges Lernen Limburg [Paesi Bassi] • Sviluppo di modelli (aziendali) per la vita professionale per i collaboratori più anziani • Incentivazione delle aziende sociali, ad esempio Café Vollpension Vienna • Strategie demografiche in azienda, ad esempio Thyssenkrupp [Germania] • Scambio di conoscenze tra giovani e anziani, ad esempio progetto SOPHIA [Cipro] • Tandem di conoscenze Wissenstandems Thyssenkrupp [Germania] • Progetto Senior Enterprise [Irlanda]
Giovani	• eJobLavoro – la borsa lavoro dell'Alto Adige • Tirocini di formazione e di orientamento • Tirocini per giovani svantaggiati sul mercato del lavoro • Incentivi alle assunzioni di giovani lavoratori • Incentivi al pensionamento parziale – incentivo indiretto per giovani lavoratori • Rientro dei cervelli – Agevolazione fiscale per i laureati rientrati in Italia • Garanzia Giovani • Incentivi al pensionamento parziale – incentivo indiretto per giovani lavoratori • Sussidi per l'assunzione di personale altamente qualificato	• Ingresso anticipato nel mondo del lavoro con opportunità di corsi di perfezionamento in azienda, sistema di formazione duale • Wirtschafts- und Juniorenakademie [Svizzera] • (Ri)ottenere forza lavoro specializzata/laureati per l'Alto Adige, ad esempio Willkommens-Agenturen [lett. agenzie del benvenuto] Wendland e Uckerland; Akademikernetzwerke [Germania] • Il marketing della formazione - Ausbildungsmarketing [Germania] • Presentazione dell'azienda come datore di lavoro attrattivo, Employer branding [Germania] • Investimento nella formazione di giovani adulti secondo le necessità,



		ad esempio Göranssonska Skolan [Svezia] • Scambio di conoscenze tra giovani e anziani, ad esempio progetto SOPHIA [Cipro]
Famiglie	• Comitato provinciale per le pari opportunità e servizio donna • Legge sulla parificazione e sulla promozione delle donne • Equal pay day • Incentivi alle assunzioni di giovani genitori • Incentivi per l'assunzione delle donne • Contratti a tempo determinato per la sostituzione di personale in congedo parentale • Dispensa dal lavoro per maternità/paternità (5 mesi, 80% dello stipendio) • Congedo parentale (in tot. 10 mesi, 30% dello stipendio) • Pause caffè quotidiane	• Sussidi per le piccole e medie imprese con posti di lavoro attenti alle buone pratiche, ad esempio Japan [Giappone] • Ampliamento delle offerte innovative nell'assistenza per bambini, per es. assistenza per bambini presso le fattorie (agricoltura sociale) • Progetto UE Women • Punti di contatto Frau und Beruf (Ex"sportello donne") • Introduzione delle quote rosa • Progetto Vereinbarkeitslotsen [controlli compatibilità, Germania] • Offerta di assistenza ai bambini più ampia ed estesa per una migliore compatibilità con il lavoro, ad esempio Minimax [Germania] • Orari di lavoro per le famiglie [Familienbewusste Arbeitszeiten Germania] - orientamenti del BMFSFJ: Ministero Federale per Famiglie, Anziani, Donne e Giovani [Germania] • Incentivazione della certificazione delle aziende attente alla famiglia [familienfreundliche Unternehmen Germania] • Scuole a tempo pieno per bambini in età prescolare, ad esempio Deutschland [Germania]
Immigrati	• Riconoscimento delle qualifiche professionali all'interno dell'UE • Opportunità di lavorare a partire dal secondo mese (FSE-Progetto Akrat, ...)	• Babenhauser Modell [Germania] • Social business, ad esempio magdas hotel [Vienna] • Integrazione nel mondo del lavoro con tirocini e formazione, ad esempio CUCULA Berlino • Attrazione della forza lavoro proveniente da altre regioni specializzata da impiegare nei settori a maggiore domanda



		Bedarfsorientierte Zuwanderung [Germania] • Rete per una migliore integrazione degli studenti internazionali, ad esempio Study & Cowork [Germania] • Jobmesse [fiera del lavoro] per gli immigrati, Vienna • Online-Job-Plattform [piattaforma online per gli immigrati che cercano lavoro] • Reclutamento e integrazione di forza lavoro straniera, ad esempio progetto Ankommen-Willkommen [Germania] • Legge per il riconoscimento della qualifica professionale straniera • Programma di incentivi „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ [lett. Integrazione tramite la qualificazione] per una integrazione nel mondo del lavoro duratura e qualificata degli immigrati (Consulenza per il riconoscimento e la qualificazione, provvedimenti sulla qualificazione, sviluppo interculturale delle competenze) • Progetto “Early Intervention” • Programma „Perspektiven für Flüchtlinge“ [lett. Prospettive per gli immigrati, Germania] • Ulteriori spunti per l’integrazione degli immigrati nel mondo del lavoro, vedi Bertelsmann Studie [Germania] Integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro p. 51 e ss.
Per tutti	• eJobLavoro – la borsa lavoro dell’Alto Adige • Uffici di collocamento • Orientamento scolastico e professionale • Incentivi per i datori di lavoro per l’assunzione di persone con disabilità • Cooperative sociali • Laboratorio sul futuro dell’Alto Adige – Camera di commercio	• 30 ore settimanali di lavoro con paga piena, ad esempio eMagentix Online Marketing GmbH [Austria] • Assunzione di forza lavoro dall’estero, ad esempio Study & Cowork [Germania] • Legame tra collaboratori e impresa, ad esempio Markas Academy, Markas familiy



		• Creazione di condizioni generali per nuove forme di (orari di) lavoro, ad esempio Wertguthaben [Germania] • Teleworkcenter Pays du Murat [Francia] • Riflessione sul diritto al lavoro in direzione “flessibilizzazione” • Selbstcheck [Germania] - autoanalisi per le aziende: è possibile offrire un lavoro adatto alla terza età? • 10 goldene Regeln – le dieci regole d’oro per l’organizzazione personale • Altersgerechte Arbeitswelt – il mondo del lavoro adatto alla terza età • Analisi sull’impasse della forza lavoro (vedi Bundesagentur für Arbeit, Germania) • Riduzione delle barriere nel riconoscimento dei titoli di studio e delle professioni
--	--	--

Istruzione e formazione		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Anziani	• Uni BZ: Studium Generale, Senior Students	• Corsi di aggiornamento in azienda per i più anziani • Progetti tandem tra giovani e più anziani in merito alla digitalizzazione e alle nuove tecnologie • Trasferimento di conoscenze tra giovani e anziani, ad esempio progetto SOPHIA [Cipro]
Giovani	• Iniziativa MINT • Orientamento scolastico e professionale • Diritto allo studio: pagina web informativa • Fiera della formazione FUTURUM • Open day in licei, istituti tecnici e professionali • Formazione duale per l’artigianato	• Ulteriore rafforzamento del sistema di formazione duale e ampliamento del programma di formazione duale • Adeguare l’apprendimento, i tirocini degli studenti e le imprese formative alle necessità dell’economia, vedi Impulse 2023 [Impulsi 2023] • Rivalutare i maestri professionali, vedi Impulse 2023 [Impulsi 2023]



	• Percorso di studio duale – Apprendistato di alta formazione e ricerca • Maturità nella formazione professionale • My Future – Jugendchoaching, accompagnamento dei giovani nella formazione-lavoro e nella ricerca di alternative Pubblicizzazione delle professioni del settore assistenziale “Helden des Alltags” [lett. Eroi del quotidiano]	• Test Center/Talente Check, ad esempio Talentecheck Salzburg [Salisburgo], vedi Impulse 2023 [Impulsi 2023] • Streetwork per l’orientamento al lavoro per i giovani, ad esempio Gangway [Germania] Scambio di competenze tra giovani e anziani, ad esempio progetto SOPHIA [Cipro]
Famiglie	• Scuola serale (Maturità)	• Formazione part-time nell’assistenza agli anziani, ad esempio Teilzeitausbildung in der Altenpflege, progetto a Göttingen, Germania • Università attente alla sfera familiare, ad esempio Familiengerechte Hochschulen, Germania • Sostegno dell’e-learning, ad esempio Estonian e-Learning Development Center
Immigrati	• Corsi di alfabetizzazione gratuiti • Centri linguistici e di competenza per l’integrazione di bambini e giovani immigrati	• Sostegno delle aziende partecipanti al momento dell’assunzione e dell’integrazione dei richiedenti asilo, ad esempio Arbeitsgemeinschaft der bayrischen Handwerkskammern [consorzio della camera dell’artigianato bavarese] • Lezioni di lingua volontarie tenute dai pensionati per gli immigrati, ad esempio fáilte isteach [Irlanda] • Progetti FSE
Per tutti	• Corsi FSE per maggiori competenze professionali attuali • Consulenza per i corsi di aggiornamento • Uniformazione del sistema dei corsi di aggiornamento professionale	• Creare opportunità in azienda per l’apprendimento permanente, ad esempio Markas Academy • Ampliamento degli indirizzi di studio nei settori di economia e ingegneria, adeguamento alle necessità aziendali, vedi Impulse 2023 [Impulsi 2023] • Creazione dell’offerta d’istruzione secondaria con corsi parauniversitari per cluster definiti



		(alimentazione, ingegneria meccanica e di altri mezzi di trasporto), vedi Impulse 2023 [Impulsi 2023] • Ampliamento della collaborazione tra aziende e istituti di formazione, vedi Impulse 2023 [Impulsi 2023] • Istituti di formazione adeguati alle necessità, ad esempio Göranssonska Skolan Sweden [Svezia] • Istituti di formazione per l'apprendimento permanente adeguati alle necessità settoriali locali, ad esempio Servicezentrum Lebenslanges Lernen Limburg [Paesi Bassi] • Seminari di informazione per collaboratori dell'amministrazione pubblica, ad esempio Lernende Verwaltung [Germania] • Accademia per dirigenti • Riqualificazione pagata
--	--	---

Abitare		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Anziani	• Cohousing Rosenbach • Accompagnamento e assistenza abitativa • Superamento e riduzione delle barriere architettoniche • Contributo per spese accessorie per anziani • Piattaforma "Abitare nella terza età" con consulenza abitativa per la terza età (KVV Arche)	• Comunità residenziale per anziani, ad esempio Marjanns Haus [Germania] • Incentivazione dello sviluppo delle forme di assistenza per una vita autonoma nella terza età, ad esempio la piattaforma AAL-Austria, la rete TECLA [Germania] • Consulenza, aggiornamento e qualificazione professionale nell'uso delle tecnologie dell'Ambient Assisted Living, ad esempio GENIAAL Beraten [Germania] • Comunità residenziali di anziani e genitori single, ad esempio andersWOHNEN [Germania] • Comunità agricole con gli anziani, ad esempio Altenwohnprojekt Hof Klostersee [Germania]



		• Comunità residenziali autoresponsabili con servizio di assistenza, ad esempio Altengerechte Quartiere [Germania] • Mögliche Wohnformen im Alter [lett. Forme abitative possibili per la terza età - Germania] • Progetto dimostrativo LebensPhasenHaus Baden-Württemberg [Germania] • Soluzioni temporanee a basso costo per abitare autonomamente nella terza età, ad esempio Bielefelder Modell [Germania]
Immigrati	• Organizzazioni per l'accoglienza degli immigrati • Alloggi IPES • Case albergo per lavoratori IPES	• Accoglienza degli immigrati presso privati, ad esempio TakecareBnB [Paesi Bassi] • Progetti di "Abitare solidale", ad esempio Gleis 21 [Austria]
Per tutti	• Agevolazioni per l'edilizia • Contributi al canone di locazione e per le spese accessorie	• Progetto occupazione alloggi sfitti VOGEWOSI Vorarlberg [Austria] • Utilizzare e rinnovare gli edifici vecchi e sfitti, ad esempio progetto Jung kauft Alt [lett. Il giovane compra il vecchio, Germania] • Gestione degli appartamenti sfitti, ad esempio NEST [Austria] • Co-Housing, ad esempio progetto abitativo Gleis 21 [Austria] • Progetti di edilizia multi-generazionale, ad esempio HELL-GA, Generationenhof Landau [Germania] • Agevolazioni per l'edilizia/Agevolazioni per il rinnovo di spazi abitativi già esistenti

Digitalizzazione		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Anziani		• Wissenstandems [scambi di conoscenze] Thyssenkrupp [Germania] • Comunità di paese digitalizzata per una vita autonoma, ad esempio progetto Dorfgemeinschaft 2.0 [Germania]



		• Incentivazione di forme di Ambient Assisted Living, ad esempio piattaforma AAL-Austria, rete TECLA [Germania] • Progetto dimostrativo LebensPhasenHaus Baden-Württemberg [Germania] • Aiuto digitale (E-Health) per i familiari che si occupano delle cure, ad esempio Norrlandicus Care Lab [Germania]
Giovani		• Fornire competenze riguardanti la programmazione, la sicurezza dei dati, ecc., oltre alle semplici competenze per l'utilizzo (Camera di commercio)
Per tutti	• Progetto banda larga • Progetto banda larga senza fili • Alto Adige digitale 2020 • Open Data Alto Adige	• Soluzioni digitali per limitare l'emigrazione, ad esempio progetto Digitale Dörfer [Germania] • Trasporto pubblico urbano: bus a chiamata, ad esempio garantiert mobil! [Germania]

Innovazione		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Giovani	• Incentivi per i servizi di consulenza, gli studi di fattibilità, i corsi d'aggiornamento e di approfondimento sulle innovazioni • Garanzie di credito	• Creazione di open-spaces • Sussidi (concorsi, premi, finanziamenti di base, ecc.) per idee innovative in diversi ambiti • Attrarre e trattenere forza lavoro specializzata/laureati per l'Alto Adige, ad esempio Willkommens-Agenturen [lett. agenzie del benvenuto] Wendland e Uckerland; Akademikernetzwerke [Germania] • Incentivazione della cultura delle start-up, ad esempio Start-up Kultur, Austria
Immigrati		• Reclutamento e integrazione di forza lavoro straniera, ad esempio Ankommen-Willkommen [Germania]



Per tutti		- Rafforzare la cooperazione tra le aziende e gli istituti di ricerca, vedi Impulse 2023 [Vedi Impulsi 2023] - Impiego degli spazi sfitti per Entrepreneurship, ad esempio per Jugendveranstaltungen [lett. Manifestazioni giovanili]
------------------	--	--

Ricerca		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Per tutti	Analisi dello sviluppo demografico condotta già in svariati progetti	- Reti per la ricerca e lo sviluppo in ambito di telemedicina e sistemi assistenziali per la terza età, ad esempio TECLA [Germania] - Raccolta di studi scientifici sullo sviluppo demografico, ad esempio Demografie-Portal [Portale demografia, Germania] - Centri di ricerca, ad esempio Rostocker Zentrum [Germania] per lo studio del cambiamento demografico - Trasferimento di conoscenze tra lavoratori più anziani e giovani, ad esempio progetto SOPHIA [Cipro] - Progetto UE Women – prospettive in campagna per le donne - Analisi delle ragioni della mancanza di forza lavoro (vedi Bundesagentur für Arbeit, Germania) - Partecipazione a progetti di ricerca internazionali da parte di istituti di ricerca altoatesini

Turismo		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Anziani	- Casa di cura del Dr. von Guggenberg – soggiorno di cura - Terme Merano soggiorno di cura - Biohotel - Gallo Rosso – Agriturismo senza barriere architettoniche	- Medical Wellness, ad esempio SCHÜLE's Gesundheitsresort [Germania] - Hotel benessere, ad esempio Willingen [Germania]



	• Gallo Rosso – Vacanza “benessere”	• Località di cura, ad esempio Kurorte [Austria] • Associazioni termali e località di cura, ad esempio Heilbäder- und Kurorteverband, Austria • Istituti di cura per soggiorni lunghi, ad esempio Hochrum [Austria] • Evitare l’immagine della “casa di riposo” per le destinazioni per gli anziani • Permettere di viaggiare senza barriere • Offrire opportunità per viaggi di cultura e istruzione • Offrire opportunità di viaggi per anziani e bambini
Famiglie	• Gallo Rosso – Agriturismo per famiglie • Haus der Familie, Renon	• Offerte accessibili negli hotel per famiglie
Immigrati		• Social business, ad esempio magdas hotel Vienna
Per tutti	• Gallo Rosso – Agriturismo per gli amanti della bicicletta • Gallo Rosso – Agriturismo per escursionisti	• Pacchetti per la vacanza attiva, ad esempio Aktivurlaubspakete, Germania • Turismo e mobilità sostenibile, ad esempio Alpine Pearls • Turismo sostenibile per alpinisti, ad esempio Bergsteigerdörfer [Austria] • Wellness Resort con offerte per la salute e opportunità sportive, ad esempio A-Rosa Hotels [Germania] • Incentivare gli spazi di Co-Working per frequentatori assidui • Collaborazione tra hotel per l’offerta di servizi specializzati per specifici gruppi target (hotel per le famiglie, hotel per gli over 50), a temi (hotel wellness, hotel per escursionisti) • Alberghi diffusi • Cultura delle start-up • Wildes Campen [esempio per la Germania] in Europa • Offerte per pernottamenti individuali, ad esempio magdas hotel [Vienna] • France Passion [Germania]



Cultura		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Giovani	• Programma di incentivi per i giovani • Jugendring "Partizipationsprojekte" [Progetti di partecipazione del Jugendring] • Consiglio comunale giovanile • Indagine sui giovani • Progetti di prevenzione alle dipendenze • Competenza interculturale	• Aumentare la partecipazione giovanile in ambito rurale, ad esempio PARTiX [Germania] (p. 33 e ss.) • Partecipazione giovanile nell'organizzazione di manifestazioni, ad esempio Leer bietet mehr! [lett. "Vuoto offre di più"] • Piattaforma per la costruzione di infrastrutture locali per i giovani, ad esempio nixlos [Germania] • Comunità per giovani, ad esempio Hierbleiben-Engagieren-Zurückkehren [Germania]
Immigrati	• Competenza interculturale • Centri linguistici e di competenze per l'integrazione di bambini e giovani immigrati	• Incentivare i progetti tandem • Eventi interculturali ecc. • Promozione del dialogo interculturale • Analizzare assieme ai comuni e alle associazioni locali le opportunità e le sfide in ambito culturale • Avviare processi sociali di sviluppo e di organizzazione negli ambiti dell'istruzione, della cultura e dell'arte con cittadini del luogo e non • Progetti teatrali o letterali, passeggiate o banchetti informativi per la scelta della professione • Scambio creativo delle storie e dei passati personali (cultura/immigrazione/esperienza dell'"arrivare") tramite fotografie, laboratori di scrittura, elaborazione di temi sensibili con progetti video partecipativi, arte intermediale
Per tutti		• Aumentare l'attenzione pubblica per forme abitative alternative, mettere a disposizione progetti dimostrativi



Mobilità		
Gruppo target	Provvedimenti esistenti	Raccomandazioni e buone pratiche
Anziani	- Alto Adige Pass 65+ - Taxi per anziani Merano	- Trasporto pubblico urbano: bus a chiamata, ad esempio garantiert mobil! [Germania] - Mobilità organizzata tramite progetti di volontariato, ad esempio Bürgerbusse [Germania] - Piattaforme per co-passeggeri, ad esempio Mobifalt [Germania] - Servizio di accompagnamento per l'utilizzo dei mezzi pubblici, ad esempio Mobisaar [Germania] - Servizio di mobilità per gli anziani al di fuori degli orari previsti, ad esempio Senioren-Taxi [lett. Taxi per anziani, Germania]
Giovani	Alto Adige Pass abo+	Jugendmobil-Coaches [Austria] - Servizio di mobilità per i giovani al di fuori degli orari previsti, ad esempio Fifty-Fifty-Taxi [Germania]
Famiglie	- Euregio Family Pass Alto Adige - Taxi notturno per donne Merano - Treni a piano ribassato: treni FLIRT	- Aiuto per salire e scendere dai treni - Compartimento famiglie nei treni: Familienabteil [Germania] - Compartimento per i bambini nei treni: Kinderabteile [Germania] - Offerte di assistenza ai bambini sui treni: Kinderbetreuungsangebote [Germania] - Sicurezza per i minori che viaggiano non accompagnati [ad esempio allein reisende Kinder Germania] - Autobus per la scuola materna - Kita-Bus Linee guida per una mobilità attenta ai minori [ad esempio Germania]
Per tutti	- Centri di mobilità Bressanone e Brunico - Ampliamento dei mezzi di trasporto pubblici - Progetto banda larga senza fili - RailLan – internet gratuito e veloce - Internet libero e veloce nei treni FLIRT	- Ampliare una veloce connessione internet sui mezzi di trasporti pubblici - E-Mobility