

8

Beschäftigungspolitik

Politica del lavoro

Der Arbeitsmarkt ist der politisch und strategisch wichtigste Teil einer Volkswirtschaft. Probleme am Arbeitsmarkt sind daher hoch sensibel und verlangen besonders und primär die Aufmerksamkeit der Politik.

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Mittel beschrieben, die in Südtirol angewandt werden, um wirksame Beschäftigungsmaßnahmen zu aktivieren.

Es wird zuerst die Planung der im Mehrjahresplan vorgesehenen beschäftigungspolitischen Maßnahmen und deren Zusammenhang auf nationaler und europäischer Ebene behandelt. Danach werden die wichtigsten in Angriff genommenen Beschäftigungsmaßnahmen beschrieben und letztendlich wird kurz über die Überwachungstätigkeit der Schwarzarbeit berichtet.

Il lavoro rappresenta sotto il profilo politico e strategico la componente di maggiore rilievo dell'economia di un paese. I problemi del mercato del lavoro sono, quindi, molto delicati e richiedono un'attenzione particolare e prioritaria da parte degli organi politici.

In questo capitolo vengono descritti i principali strumenti utilizzati in provincia di Bolzano per l'attivazione di efficaci interventi di politica attiva del lavoro.

Partendo dal momento della programmazione con il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro e della sua contestualizzazione sul panorama europeo e nazionale, passando per le principali misure e politiche concretamente attivate, si giungerà, infine, ad una breve trattazione dell'attività di controllo e lotta al lavoro nero.

8.1

Europäische Richtlinien zu Gunsten der Beschäftigung und die Biagi-Reform

Gli orientamenti europei per le politiche a favore dell'occupazione e la riforma Biagi

Mit der Unterzeichnung des Vertrages von Amsterdam am 2. Oktober 1997 hat sich die Europäische Gemeinschaft formell, neben der Förderung einer harmonischen, ausgeglichenen und haltbaren Entwicklung, einer starken Konkurrenzfähigkeit und einem hohen Maß an wirtschaftlicher Konvergenz, ein neues wichtiges Ziel gesetzt, nämlich das Niveau der Beschäftigung und des Sozialschutzes zu heben.

Diese Aufgabe, die in einem neuen Beschäftigungstitel im EG-Vertrag genau beschrieben ist, wird als eine Angelegenheit von gemeinsamem europäischen Interesse definiert: Die Mitgliedstaaten koordinieren ihre eigenen einzelnen Handlungen im Rat so, dass durch die Entwicklungen einer aufeinander abgestimmten Strategie ihre Wirksamkeit erhöht wird.

Seitdem haben verschiedene Begegnungen auf gemeinschaftlicher Ebene zu Gunsten der Beschäftigung stattgefunden, angefangen von der Sondertagung des Europäischen Rates in Luxemburg am 20. und 21. November 1997, als die vier Grundpfeiler der europäischen Strategie definiert wurden, mit dem Zweck das Beschäftigungsniveau anzuheben.

Con la sottoscrizione del Trattato di Amsterdam, il 2 ottobre 1997, la Comunità europea si é formalmente posta, accanto alla promozione di uno sviluppo armonioso, equilibrato e sostenibile e di un alto grado di competitività e di convergenza dei risultati economici, un nuovo importante obiettivo: promuovere un elevato livello di occupazione e di protezione sociale.

Tale compito, specificato nel dettaglio in un intero nuovo Titolo dedicato all'occupazione inserito nel Trattato che istituisce la Comunità europea, viene definito come una questione di interesse comune: gli Stati membri coordinano quindi le proprie singole azioni in sede di Consiglio, in modo da accrescerne l'efficacia attraverso lo sviluppo di una strategia coordinata.

Da allora si sono svolti diversi incontri a livello comunitario a favore dell'occupazione, a partire dal Consiglio europeo straordinario svoltosi a Lussemburgo il 20 e 21 novembre 1997, quando sono stati definiti i quattro pilastri base della strategia europea per incrementare i livelli occupazionali.

Dazu zählen die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, die Entwicklung des Unternehmergeistes und die Schaffung neuer Arbeitsplätze, die Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer und zuletzt die Stärkung der Maßnahmen für die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

Doch erst mit dem Europäischen Rat von Lissabon im Jahre 2000 hat der Luxemburg-Prozess, der auf der Erstellung von Beschäftigungsleitlinien auf Gemeinschaftsebene und deren Umsetzung in nationale beschäftigungspolitische Aktionspläne beruht, einen neuen Impuls und eine Konkretisierung erfahren.

Bei dieser Gelegenheit hat nämlich der Europäische Rat den Mitgliedstaaten vorgeschrieben, die EU zum weltweit dynamischsten und wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum zu machen, um ein haltbares, wirtschaftliches Wachstum mit neuen und besseren Arbeitsplätzen und einen größeren sozialen Zusammenhalt zu realisieren.

Dieses Ziel sollte durch eine globale kohärente Strategie, die auf den bereits oben erwähnten vier Prioritäten beruht und durch einige bedeutende horizontale Zielvorgaben gekennzeichnet ist, erreicht werden. Die vier Grundpfeiler der Beschäftigungspolitik, die sich nach dieser Strategie richten, können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Reduzierung von Qualifikationsdefiziten durch die Schaffung einer europaweiten Datenbank, die Arbeitsstellen vermittelt und Lernmöglichkeiten anbietet;

Essi sono: migliorare la capacità di inserimento professionale, sviluppare l'imprenditorialità e la creazione di posti di lavoro, incoraggiare la capacità di adattamento delle imprese e dei lavoratori, rafforzare le politiche per le pari opportunità tra le donne e gli uomini.

Ma é con il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 che il processo di Lussemburgo, basato sulla definizione a livello comunitario degli orientamenti concordati da recepire nei piani d'azione nazionali per l'occupazione, ha trovato nuovo impulso e concretezza.

In quell'occasione il Consiglio europeo ha, infatti, imposto agli Stati membri di fare dell'Unione, l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

Tale obiettivo dovrebbe essere conseguito attraverso una strategia globale coerente, basata sui quattro citati pilastri e caratterizzata da alcuni obiettivi orizzontali di grande rilevanza pratica. I quattro punti cardine delle politiche a favore dell'occupazione secondo tali orientamenti si articolano nelle seguenti azioni:

- migliorare l'occupabilità e colmare le lacune in materia di qualificazione, fornendo servizi di collocamento mediante una banca dati europea dei posti di lavoro e delle possibilità di apprendimento;

- Aufwertung von lebenslangem Lernen indem man die positive gegenseitige Ergänzung zwischen Lerntätigkeit und Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitnehmer durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten und durch Anwendung der so genannten Jobrotation nutzt;
- Ausbau der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich einschließlich personenbezogener Dienstleistungen durch Förderung angemessener Lösungen zu Gunsten der benachteiligten Kategorien;
- Förderung der Chancengleichheit in allen ihren Aspekten, um die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben zu erleichtern.
- promuovere l'attività di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, sfruttando la complementarità tra l'apprendimento stesso e l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori mediante una gestione flessibile dell'orario di lavoro e l'impiego a rotazione;
- accrescere l'occupazione nei servizi, compresi i servizi alla persona, favorendo soluzioni appropriate a favore delle categorie più svantaggiate;
- favorire tutti gli aspetti delle pari opportunità, rendendo più facile conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Das übergeordnete Ziel dieser Maßnahmen besteht darin, bis 2010 die Gesamtbeschäftigungsquote auf 70% und die weibliche Beschäftigungsquote auf über 60% anzuheben. Um solche hochgesteckten Ziele zu verwirklichen, bedarf es ständiger Fortschritte, die sich natürlich auf den gesamten genannten Zeitraum erstrecken müssen.

Um die Entwicklung zu fördern und den Verlauf dieser Fortschritte zu überwachen, hat der Europäische Rat anlässlich des Gipfels von Stockholm, der im Frühling 2001 stattgefunden hat, einige Zwischenziele bezüglich der europäischen Beschäftigungsquoten festgesetzt: die Gesamtbeschäftigungsquote soll bis Jänner 2005 auf 67% erhöht werden, die Beschäftigungsquote der Frauen soll dagegen auf 57% angehoben werden.

Um den Folgen des Alterungsprozesses der Bevölkerung entgegenzuwirken, sollte außerdem bis 2010 auch die durchschnittliche Beschäftigungsquote der älteren Männer und Frauen (zwischen 55 und 64) auf 50% gesteigert werden.

L'obiettivo generale di tali azioni dovrebbe convergere nell'incremento del tasso di occupazione complessivo e del tasso di occupazione femminile, che entro il 2010 dovrebbero il primo raggiungere il 70% ed il secondo superare il 60%. Per conseguire tali ambiziosi risultati sono chiaramente necessari progressi costanti per l'intero periodo considerato.

Al fine di promuoverne lo sviluppo e di monitorarne l'andamento, il Consiglio europeo di Stoccolma, svoltosi nella primavera del 2001, ha fissato alcuni obiettivi intermedi per i tassi di occupazione dell'Unione, individuando per gennaio 2005 il 67% in generale ed il 57% per le donne.

Per fronteggiare inoltre l'urgente sfida dell'invecchiamento della popolazione é stato fissato un obiettivo di aumento del tasso medio di occupazione degli anziani (uomini e donne dai 55 ai 64 anni) fino al 50% sempre entro il 2010.

Einige Jahre nach Einleitung der Lissabonner Strategie wurde deutlich, dass die EU es nicht schaffen würde, ihre Ziele zu erreichen. Zwar sind Fortschritte sichtbar, doch gibt es noch Schwachstellen und deutliche Rückstände.

Demzufolge hat der Europäische Rat auf seinem Gipfel im März 2005 beschlossen, der Lissabon-Strategie neue Impulse zu geben und dabei den Schwerpunkt auf Wachstum und Beschäftigung in Europa zu legen.

Folgende beschäftigungspolitische Leitlinien wurden dabei festgesetzt:

- Die Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausrichten;
- einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern;
- Arbeitsuchende und benachteiligte Menschen besser in den Arbeitsmarkt integrieren;
- den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden;
- Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern;
- die Entwicklung der Lohnkosten und der sonstigen Arbeitskosten beschäftigungsfreundlich gestalten;
- die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren.

Alcuni anni dopo il varo della strategia di Lisbona è emerso che l'UE difficilmente sarebbe riuscita a raggiungere gli obiettivi prefissati. Accanto ad innegabili progressi ci sono infatti però lacune e ritardi evidenti.

Il Consiglio Europeo nel suo vertice tenutosi a marzo 2005 ha deciso di rilanciare senza indugi la strategia di Lisbona e procedere a un riorientamento delle priorità verso la crescita e l'occupazione.

Sono quindi state fissate le seguenti linee guida riguardo la politica occupazionale da perseguire:

- puntare sulla piena occupazione, crescere la qualità dei posti di lavoro e della produttività del lavoro, rafforzare la coesione sociale e territoriale;
- promuovere una politica occupazionale a lungo termine;
- integrare meglio nel mercato del lavoro persone in cerca di lavoro e persone svantaggiate;
- soddisfare meglio le esigenze del mercato del lavoro;
- trovare un giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione dei mercati;
- rendere più agevole lo sviluppo dei costi di lavoro;
- crescere e ottimizzare gli investimenti in capitale umano.

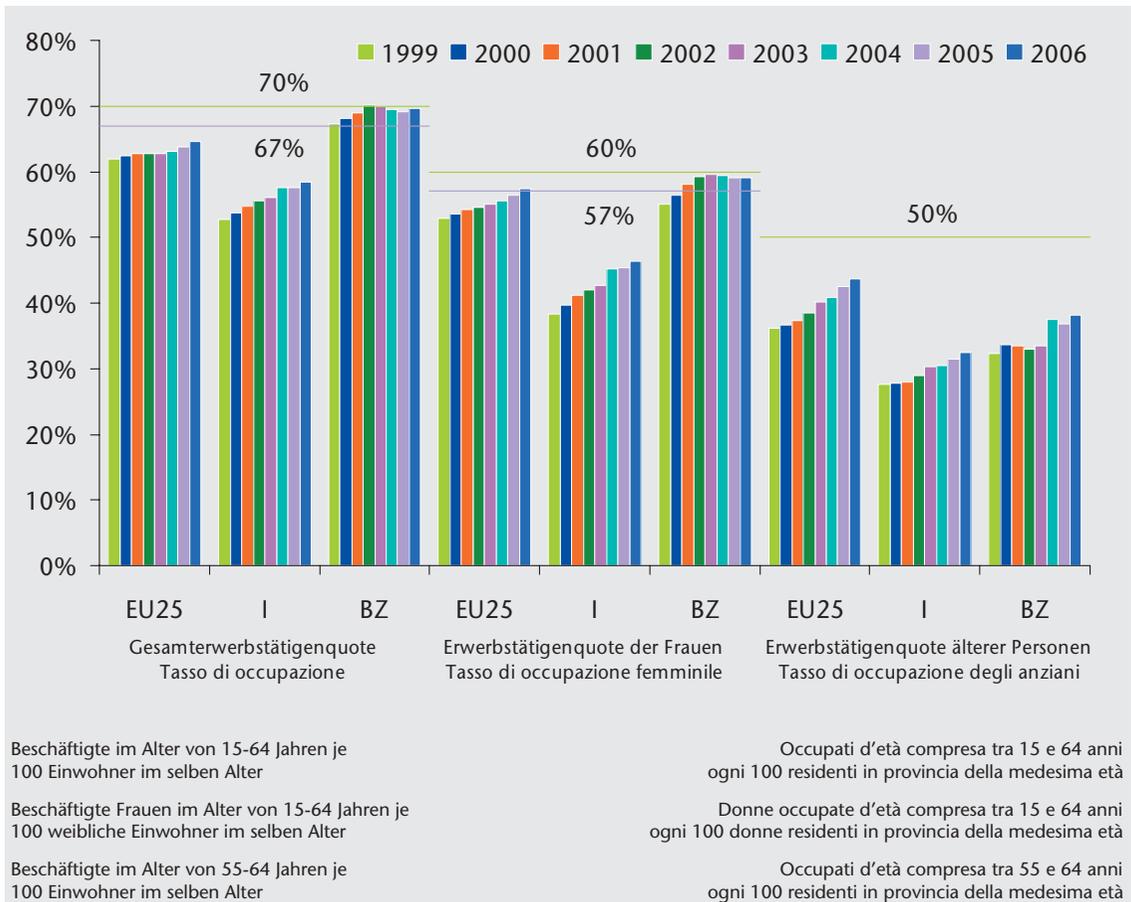
Alle Mitgliedstaaten sind an der Erzielung dieser Ergebnisse beteiligt; jeder hat, unter Berücksichtigung der eigenen strukturellen und konjunkturellen Ausgangsbedingungen, im Rahmen der eigenen nationalen Aktionspläne, die angemessensten Maßnahmen formuliert, um die verschiedenen Hindernisse, die sich den vereinbarten Zielen in den Weg stellen, anzugehen und zu beseitigen.

Tutti gli Stati membri sono impegnati nel conseguimento di questi obiettivi; ognuno, in considerazione delle proprie condizioni strutturali e congiunturali di partenza ha formulato nell'ambito dei propri piani d'azione nazionali le misure più opportune per fronteggiare e risolvere i diversi ostacoli che si frappongono al raggiungimento delle mete concordate.

Graf. 8.1

Fortschritt hinsichtlich der EU-Ziele für die Jahre 2005 und 2010

Progresso verso il raggiungimento degli obiettivi comunitari previsti per il 2005 e 2010



Beschäftigte im Alter von 15-64 Jahren je 100 Einwohner im selben Alter

Occupati d'età compresa tra 15 e 64 anni ogni 100 residenti in provincia della medesima età

Beschäftigte Frauen im Alter von 15-64 Jahren je 100 weibliche Einwohner im selben Alter

Donne occupate d'età compresa tra 15 e 64 anni ogni 100 donne residenti in provincia della medesima età

Beschäftigte im Alter von 55-64 Jahren je 100 Einwohner im selben Alter

Occupati d'età compresa tra 55 e 64 anni ogni 100 residenti in provincia della medesima età

Quelle: Eurostat, ASTAT

Fonte: Eurostat, ASTAT

Bezogen auf das Land Südtirol lässt sich sagen, dass mit einer Gesamtbeschäftigungsquote von 69,1% im Jahr 2005 das Zwischenziel des Gipfels von Stockholm von 67% für eben dieses Jahr erreicht wurde. Im Jahr 2006 ist die Quote weiter auf 69,6% angestiegen und reicht damit schon an das für das Jahr 2010 gesteckte Ziel von 70% heran.

Dies steht im starken Gegensatz zur Gesamtbeschäftigungsquote im EU-Schnitt von 64,6% im Jahr 2006 und zur Beschäftigung im italienischen Staatsgebiet, welche nur 58,4% erreichte – beides Werte, die noch weit von den zu erreichenden Zielen entfernt sind.

Eine ähnliche Situation zeigt sich bei der Beschäftigungsquote der Frauen, wobei auch hier in Südtirol mit rund 59% das für 2005 vorgegebene Zwischenziel von 57% zwar überschritten wurde, aber seit nunmehr fünf Jahren keine Verbesserung mehr zu verzeichnen ist. Der von der EU für das Jahr 2010 gesetzte Richtwert von 60% ist damit noch nicht erreicht.

Italien wies 2006 eine Frauenbeschäftigungsquote von 46,3% auf, was im Verhältnis zum Durchschnitt aller EU25-Länder von 57,4% äußerst niedrig ist.

Von dem für das Jahr 2010 von der EU gesetztem Ziel, die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer auf 50% anzuheben, sind sowohl Südtirol und Italien, aber auch die gesamte Europäische Union noch weit entfernt.

Einen Schritt hin zur Erfüllung dieser von der Europäischen Union vorgegebenen Richtlinien hat Italien durch das Legislativdekret vom 10. September 2003, Nr. 276, der so genannten Biagi-Reform, unternommen, deren primäres Ziel es ist, das rigide Arbeitsrecht Italiens zu liberalisieren und somit neue, flexiblere Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen, mit der Hoffnung, dass so das Beschäftigungs-niveau steigen kann.

In provincia di Bolzano il tasso di occupazione complessivo rilevato a quota 69,1% nel 2005 ha oltrepassato l'obiettivo intermedio di 67% stabilito dal Consiglio europeo di Stoccolma per il medesimo anno. Nell'anno 2006 la quota è salita ulteriormente fino a 69,6% e raggiunge quasi l'obiettivo del 70% determinato dall'UE per il 2010.

Si tratta di un risultato importante, soprattutto se confrontato con il tasso di occupazione complessivo dell'Unione Europea (64,6%) e con quello italiano (58,4%) – percentuali, che sono ancora piuttosto lontane dagli obiettivi stabiliti dall'Unione Europea.

Una situazione simile si rinviene anche con riferimento all'occupazione femminile. Qui il tasso a livello provinciale si è stabilizzato intorno ai 59%, ha superato l'obiettivo intermedio del 57% stabilito per il 2005, ma non mostra più un miglioramento da ormai cinque anni. Il valore di 60% stabilito dal UE come obiettivo per il 2010 perciò non è ancora stato raggiunto.

Nel 2006 l'Italia mostrava un tasso di occupazione femminile del 46,3%, che rispetto alla media dei 25 paesi dell'Unione Europea (57,4%) risulta decisamente basso.

Per quanto riguarda il terzo obiettivo posto dall'Unione Europea, cioè di raggiungere nel 2010 un tasso di occupazione degli anziani del 50%, molto deve essere ancora fatto, e non solo a livello provinciale.

Un passo importante nel conseguimento di questi traguardi è stato fatto a livello nazionale con la riforma del mercato del lavoro, la cosiddetta riforma Biagi – decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 – che si pone come obiettivo principale la liberalizzazione del diritto del lavoro e l'introduzione di nuove tipologie occupazionali più flessibili, nella speranza che ciò comporti un aumento generale dell'occupazione.

Durch das Biagi-Dekret wurden einerseits bestehende atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie die Teilzeitarbeit und die Arbeitsüberlassung, neu geregelt, andererseits wurden gleichzeitig neue Beschäftigungsverhältnisse, wie etwa die Arbeit auf Abruf und das Job-Sharing, eingeführt.

Die eigentliche Umsetzung der Reform geschieht in vielen Fällen vor allem durch die Kollektivverträge oder durch eigene Ausführungsdekrete.

Nachfolgend kurz zusammengefasst die wichtigsten Neuerungen.

Die Zulassung privater Arbeitsvermittler wird stark erleichtert. So können nun private Agenturen zur Arbeitsvermittlung, Personalsuche oder zur beruflichen Wiedereingliederung tätig werden.

Zudem befasst sich die Biagi-Reform mit verschiedenen neuen Vertragsarten, die von einer starken Flexibilität gekennzeichnet sind.

Die bisherige Form der Leiharbeit wird durch den Vertrag der Arbeitskräfteüberlassung (staff leasing) ergänzt. Dabei handelt es sich um die professionelle Bereitstellung von einzelnen Arbeitskräften, Gruppen oder Belegschaften.

Die Fälle, in denen von dieser Arbeitsform Gebrauch gemacht wird, können durch die Kollektivverträge erweitert werden. Die Agenturen, welche die Arbeitskräfte bereitstellen, müssen vom Arbeitsministerium dazu ermächtigt werden.

Als neue Beschäftigungsform, die im Rahmen der Biagi-Reform eingeführt wurde, gilt der Unternehmerwerkvertrag für Dienstleistungen. Bei diesem stellt der Arbeitgeber die notwendigen Mittel für die Verrichtung der Arbeit bereit und übt den Arbeitnehmern gegenüber die Organisations- und Führungsbefugnisse aus. Der eigentliche Arbeitgeber trägt demnach das Unternehmerrisiko.

Con la nuova normativa sono state riformate le forme di occupazione atipiche come il lavoro part-time e la somministrazione di lavoro, e sono state introdotte nuove tipologie occupazionali come il lavoro intermittente ed il lavoro ripartito.

In molti casi l'attuazione vera e propria della riforma è demandata ai contratti collettivi o ad appositi decreti attuativi.

Di seguito sono riportate in sintesi le principali novità.

Innanzitutto l'attività di mediazione potrà essere svolta anche da agenzie private che potranno così offrire servizi di mediazione, ricerca di personale e di reinserimento professionale.

In secondo luogo la riforma Biagi rivisita ed introduce tutta una serie di nuove tipologie contrattuali caratterizzate da forte flessibilità.

Il lavoro interinale viene ampliato con il contratto di somministrazione di lavoro (staff leasing), che consiste nella fornitura professionale di lavoratori (singoli, gruppi o squadre).

Le ipotesi previste per le quali è possibile ricorrere a questo contratto, possono essere ampliate dalla contrattazione collettiva. Le agenzie di somministrazione devono essere autorizzate dal Ministero del Lavoro.

Una nuova forma di occupazione, introdotta con la riforma Biagi, è il contratto di appalto di servizio, che si caratterizza per l'organizzazione da parte dell'appaltatore dei mezzi necessari e dal potere organizzativo e direttivo che questi esercita nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto. Il datore di lavoro/appaltatore è pertanto soggetto al rischio d'impresa.

Durch das Biagi-Dekret wird auch die Abstellung von Arbeitskräften möglich, wodurch ein Arbeitgeber vorübergehend, einen oder mehrere Arbeitnehmer einem anderen Betrieb/Arbeitgeber zur Abwicklung einer bestimmten Arbeitstätigkeit zur Verfügung stellt.

Außerdem sind zwei neue Varianten der Teilzeitarbeit vorgesehen. Es handelt sich dabei um die Arbeit auf Abruf (Job on call) und das Jobsharing.

Bei der Arbeit auf Abruf stellt sich der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung und wartet auf dessen Abruf. Der Arbeitnehmer arbeitet demnach nicht durchgehend, sondern phasenweise. Für die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer auf den Abruf wartet, ist eine monatliche Verfügbarkeitszulage vorgesehen. Das Ausmaß dieser Zulage ist von den Kollektivverträgen festgelegt.

Man spricht von Arbeitsplatzteilung (Job sharing), wenn sich zwei Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen und sich verpflichten, in Absprache mit dem Arbeitgeber, die gesamte bestimmte Arbeitsleistung zu erbringen. Beide Arbeitnehmer sind, jeder für sich, für die Arbeitsleistung verantwortlich. Die betroffenen Arbeitnehmer können sich die Arbeitszeit untereinander frei einteilen. Wenn einer der beiden Arbeitnehmer kündigt oder entlassen wird, dann löst sich das gesamte Arbeitsverhältnis auf, sofern keine anders lautende Vereinbarung getroffen wird.

Tramite il decreto Biagi viene, inoltre, offerta la possibilità del distacco di lavoratori che si configura quando un datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Sono state previste due nuove tipologie di lavoro part-time. Si tratta del lavoro intermittente (job on call) e del lavoro ripartito (jobsharing).

Con il primo il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro aspettandone la chiamata. Il lavoratore non lavora quindi continuamente, ma svolge prestazioni di carattere discontinuo o intermittente. Per i tempi d'attesa è prevista un'indennità mensile di disponibilità. La misura dell'indennità è stabilita dai contratti collettivi.

Si parla di lavoro ripartito (job sharing) quando due lavoratori si ripartiscono un posto di lavoro e, accordandosi col datore di lavoro, garantiscono insieme una determinata prestazione. Entrambi i lavoratori sono responsabili dell'esecuzione della prestazione. I lavoratori in questione possono distribuirsi liberamente l'orario di lavoro. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Aufgrund der Neuerungen beim Teilzeitvertrag können Arbeitgeber und Arbeitnehmer direkt (d. h. auch ohne kollektivvertraglicher Regelung) elastische oder flexible Klauseln vereinbaren. Mit der flexiblen Klausel kann der Arbeitgeber den Zeitraum des Tages, in dem die Arbeit verrichtet wird, abändern. Mit der elastischen Klausel kann der Arbeitgeber die Dauer der Arbeit verlängern, wobei er den Arbeitnehmer aber mindestens zwei Arbeitstage zuvor darüber benachrichtigt. Elastische Klauseln sind nur bei vertikalen oder gemischten Teilzeitverträgen zulässig.

Im Rahmen der Reform wurden auch die Lehrverträge neu geregelt, deren genaue Inhalte von den jeweiligen Regionen und den Autonomen Provinzen Bozen und Trient festgelegt werden müssen. Für Südtirol ist das Landesgesetz Nr. 2 vom 29. März 2006 in Kraft.

Die neue Bestimmung sieht drei verschiedene Lehrkonzepte vor:

- Typ A: Die **berufsqualifizierende Lehre** zur Wahrnehmung des Rechts auf Ausbildung und Erfüllung der Bildungspflicht. Die Dauer dieser Lehre beläuft sich auf 3 Jahre. Im Fall besonders komplexer Berufe, wie insbesondere jener der Meisterberufe des Handwerks, kann eine längere Lehrzeit in der Bildungsordnung festgelegt werden.

Con riferimento al part time le principali novità riguardano il fatto che il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare direttamente (anche in assenza di previsione nei contratti collettivi) delle clausole elastiche o flessibili. Con la clausola flessibile, il datore di lavoro può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, mentre con la clausola elastica può variare in aumento la durata della prestazione rispettando comunque l'obbligo di preavviso al lavoratore di almeno due giorni lavorativi. Le clausole elastiche sono ammissibili solamente nei contratti part-time verticali o misti.

Nell'ambito della riforma vengono anche riviste le principali tipologie contrattuali a forte contenuto formativo: i contratti di apprendistato – i cui contenuti devono essere precisati dalle Regioni e dalle Province Autonome di Bolzano e di Trento. La provincia di Bolzano è intervenuta in materia con propria legge provinciale del 29 marzo 2006, n. 2 .

La nuova norma disciplina tre diverse tipologie di contratto d'apprendistato:

- **apprendistato di tipo A per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**; la durata dell'apprendistato è triennale. Per professioni di particolare complessità, come in particolar modo per le professioni di maestro artigiano, può essere stabilita nell'ordinamento formativo una durata maggiore.

- **Typ B: Die berufsspezialisierende Lehre** zur Erlangung einer beruflichen Qualifikation, einer Zusatzqualifikation oder einer Spezialisierung im Anschluss an eine abgeschlossene Grundausbildung. Die Lehrzeit umfasst mindestens 18 Monate und höchstens 36 Monate. Im Fall besonders komplexer Berufe kann eine längere Lehrzeit in der Bildungsordnung festgelegt werden. Dabei ist ein jährliches Mindestmaß an theoretischer Ausbildung von mindestens 100 Stunden pro Halbjahr vorgeschrieben.
- **Typ C: Die Lehre zur Erlangung des Abschlusses der Oberschule bzw. zur Erlangung eines Universitätsabschlusses oder der Höheren Bildung (Diplomlehre).** Die Lehre dauert in der Regel ein Jahr länger als die für den angestrebten Studientitel vorgeschriebene Regelstudienzeit.
- **apprendistato di tipo B per il conseguimento di una qualifica professionale, una qualifica integrativa o una specializzazione aggiuntiva ad una prima qualificazione;** la durata dell'apprendistato è compresa fra 18 e 36 mesi. Per professioni di particolare complessità può essere stabilita nell'ordinamento formativo una durata maggiore. È richiesto un monte ore di almeno 100 ore per semestre.
- **apprendistato di tipo C per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;** la durata dell'apprendistato è pari alla durata legale del corso aumentato di un anno.

Mit der Reform zur Neuregelung des Arbeitsmarktes wurde der Ausbildungsvertrag in der Privatwirtschaft abgeschafft. Dieser wird durch den so genannten Eingliederungsvertrag ersetzt. Mit diesem Vertrag soll durch ein individuelles Projekt die Eingliederung oder die Wiedereingliederung folgender Personengruppen in den Arbeitsmarkt erzielt werden: Personen zwischen 18 und 29 Jahren, Langzeitarbeitslose zwischen 29 und 32 Jahren, Menschen mit Behinderung, Arbeitslose über 50 Jahren, Personen, die seit mehr als zwei Jahren arbeitslos sind, Frauen in Gebieten mit einer hohen Frauenarbeitslosigkeit. Die Vertragsdauer darf neun Monate nicht unterschreiten und 18 Monate (36 Monate im Fall der Anstellung von Personen, die aufgrund einer ärztlichen Bestätigung eine schwere psychische oder mentale Behinderung haben) nicht überschreiten.

I contratti di formazione e lavoro sono stati abrogati nel settore privato e sostituiti con il cosiddetto contratto di inserimento volto a realizzare mediante un progetto individuale l'inserimento o il reinserimento di determinate categorie di persone svantaggiate: persone di età tra 18 e 29 anni, disoccupati di lunga durata fino a 32 anni, persone con handicap, lavoratori disoccupati con più di 50 anni, lavoratori disoccupati da oltre due anni, donne in zone con un basso tasso di occupazione femminile. Il contratto deve essere stipulato per una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto (36 mesi in caso di assunzione di persone, alle quali siano certificati gravi disturbi psichici o mentali).

Heranwachsende und Jugendliche, die an einer Oberschule oder Universität eingeschrieben sind, können während der Sommermonate für maximal 3 Monate ein Betriebspraktikum absolvieren. Die Mindestdauer ist auf zwei Wochen festgelegt. Dieses Praktikum stellt kein Arbeitsverhältnis dar. Betrieb und Praktikant/in einigen sich auf ein angemessenes Taschengeld. Im Abkommen wird der vereinbarte Betrag und die eventuellen Erleichterungen (z.B. Mensa, Transport) angegeben.

Auf Grundlage des Biagi-Dekrets tritt in den häufigsten Fällen an die Stelle der bisherigen Form der andauernden und koordinierten Mitarbeit, die Projektarbeit. Mit dem Projekt-Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, ein Projekt oder ein Arbeitsprogramm oder eine Phase desselben mit fast oder ausschließlich eigener Arbeit durchzuführen, indem er mit dem Auftraggeber die Ausführungsarten, die Dauer der Arbeiten sowie die Zahlungsformen abspricht. Das Arbeitsverhältnis löst sich mit dem Abschluss des Projekts auf. Sollte der Vertrag über die Projektarbeit nicht eindeutig in Zusammenhang mit konkreten Projekten oder Arbeitsprogrammen stehen, ist er seit seinem Abschluss in jeder Hinsicht einem unbefristeten lohnabhängigen Arbeitsverhältnis gleichgestellt.

Nicht unter die Vorschriften der Projektarbeit fällt die Gelegenheitsarbeit. Diese bezieht sich auf Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von nicht mehr als 30 Tagen im Sonnenjahr, bei demselben Auftraggeber und mit einer Gesamtentlohnung, deren Betrag 5 000 Euro nicht überschreiten darf.

Agli adolescenti e giovani iscritti regolarmente presso scuole superiori o università viene confermata la possibilità di svolgere un tirocinio estivo presso un'azienda per una durata non superiore a tre mesi. La durata minima è di due settimane. Questo tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro. Tra Impresa e tirocinante viene stipulata una convenzione nella quale sono indicati il compenso pattuito ed eventuali facilitazioni convenute (p.es. mensa, trasporti).

Un'altra novità introdotta dalla riforma Biagi riguarda i rapporti di lavoro parasubordinati: il lavoro a progetto sostituisce nella maggior parte dei casi le collaborazioni coordinate e continuative. Con il contratto-progetto il lavoratore si impegna nei confronti del datore di lavoro a realizzare uno o più progetti specifici lavorando in proprio, concordando direttamente col datore di lavoro le modalità di esecuzione dell'incarico, la durata dei lavori, criteri e termini per il pagamento. Il contratto termina con il completamento del progetto. Se il contratto di lavoro a progetto non è riconducibile in modo incontrovertibile a progetti concreti o a programmi di lavoro, esso è equiparato dal momento della sua stipula a tutti gli effetti ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il lavoro a progetto si distingue dal lavoro occasionale che comprende tutti i rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore a 30 giorni nell'anno solare con uno stesso committente. Il compenso complessivo non deve superare 5 000 Euro.

Von der Projektarbeit zu unterscheiden ist auch die geringfügige Beschäftigung. Dabei handelt es sich um Gelegenheitsarbeiten (kleine außerordentliche Hausarbeiten, Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, kleine Gartenarbeiten, Nachhilfestunden, Mitarbeit bei ehrenamtlichen Organisationen), die von Personen verrichtet werden können, die in eigene vom Arbeitsservice geführte Listen eingetragen sind (Arbeitslose, Hausfrauen, Studenten, Rentner, Behinderte, Nicht-EU-Bürger). Die Gesamtentlohnung darf mit demselben Arbeitgeber nicht höher als 5 000 Euro im Jahr ausmachen. Die Arbeitgeber erhalten Gutscheine, deren Nominalwert mit Dekret des Arbeitsministeriums festgelegt wird. Die Arbeitnehmer lösen die Gutscheine bei eigens ermächtigten Agenturen ein. Vom Nominalwert der Gutscheine wird ein Betrag von 13% für die Sozialversicherung (NISF) und ein Betrag von 7% für das INAIL abgezogen.

Rein gelegentliche oder sich periodisch wiederholende, nur kurz andauernde Arbeitstätigkeiten, die von Verwandten und Verschwägerten bis zum 3. Grad in der Landwirtschaft verrichtet werden, stellen kein abhängiges oder selbständiges Arbeitsverhältnis dar.

Anche il lavoro occasionale accessorio deve essere distinto dal lavoro a progetto. Oggetto di questo nuovo contratto sono prestazioni lavorative occasionali di cura e assistenza (piccoli lavori domestici, babysitting, lavoro di badante, lezioni private, giardinaggio, collaborazioni esterne con organizzazioni di volontariato), rese da determinati soggetti (persone disoccupate, casalinghe, studenti, pensionati, disabili, lavoratori extracomunitari) iscritti in apposite liste tenute presso il Servizio lavoro. Il compenso complessivo per il rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro non deve superare i 5 000 Euro. Per i datori di lavoro è previsto l'acquisto di carnet di buoni ("voucher"), con i quali provvederanno al pagamento del corrispettivo per la prestazione ricevuta. Ogni buono ha un valore nominale stabilito dal ministero del lavoro. Una volta in possesso dei buoni i lavoratori riscuotono i voucher presso società autorizzate. Dal valore nominale viene detratto il 13% per la previdenza sociale (INPS) e il 7% per l'INAIL.

Le prestazioni lavorative meramente occasionali o ricorrenti di breve durata rese da parenti e affini fino al terzo grado in agricoltura non costituiscono un rapporto di lavoro subordinato o autonomo.

Um Streitigkeiten in Bezug auf die Art der neuen Arbeitsverträge, insbesondere für die Arbeit auf Abruf, die Arbeitsplatzteilung, die Teilzeitverträge und die Projektarbeit zu vermeiden, können die Vertragspartner den Arbeitsvertrag durch eigene beim Arbeitsservice, bei bilateralen Körperschaften oder bei den Universitäten angesiedelten Kommissionen bescheinigen lassen. Diese Zertifikate sind für Sozialversicherungsinstitute, Steuerämter und andere Kontrollorgane verbindlich. Beim Arbeitsservice steht die Kommission zwar, aber bis jetzt ist noch keine Zertifizierung erfolgt. Es kommen immer wieder Fragen über die Anwendung der kollektivvertraglichen Bestimmungen auf, doch bis zur Zertifizierung kommt es nicht. Wichtig bleibt weiterhin die Beratungs- und Informationstätigkeit den Parteien gegenüber.

Per evitare controversie sulla natura dei nuovi contratti di lavoro, in particolare con riferimento al lavoro a chiamata, al lavoro ripartito, ai contratti a tempo determinato ed al lavoro a progetto, la riforma Biagi prevede, infine, la possibilità per le parti di fare certificare il proprio contratto da apposite commissioni istituite presso il Servizio lavoro, le università o gli enti bilaterali. Le certificazioni sono vincolanti per gli istituti di previdenza sociale, gli uffici di riscossione dei tributi e gli organi di controllo. Presso il Servizio lavoro un'apposita commissione è stata istituita, ma finora non è stata fatta alcuna certificazione. Spesso giungono domande sulla corretta applicazione di norme contrattuali, senza comunque richiedere la certificazione del contratto. Resta inoltre importante l'attività di informazione e consulenza nei confronti delle parti contraenti.

8.2

Der Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik

Il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro

Die Rolle des Mehrjahresplans 2007-2013

Der Südtiroler Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik ist zugleich Ausdruck und Teil der Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) und eines der wichtigsten Planungsinstrumente für die lokale Standortentwicklung. Die Leitlinien, die der Europäische Rat im Rahmen der „Methode der offenen Koordination“ vorgibt, werden zunächst auf nationaler Ebene dekliniert (National Action Plan) und finden schließlich auch auf regionaler Ebene ihre spezifische Ausdrucksform in einem Maßnahmenkatalog, der die Sicherung der Beschäftigung und der Beschäftigungsfähigkeit in den Mittelpunkt stellt, die Wege für die strukturelle Anpassung der Arbeitsmarktverwaltung ebnet, die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Arbeitskräfte fördert sowie die Chancengleichheit in der Beteiligung am Arbeitsmarkt als durchgängige solidarische Konstante in konkrete Maßnahmen umsetzt.

La funzione del piano pluriennale 2007-2013

Il piano pluriennale altoatesino degli interventi di politica del lavoro rappresenta allo stesso tempo l'espressione e la parziale attuazione della Strategia europea per l'occupazione (SEO) ed uno dei principali strumenti di programmazione dello sviluppo locale. Le linee-guida previste dal Consiglio Europeo nell'ambito del „metodo di coordinamento aperto“ vengono dapprima declinate a livello nazionale (National Action Plan), per trovare poi sul piano regionale la propria espressione specifica in un catalogo di interventi, il cui elemento centrale è costituito dalla garanzia dell'occupazione e dell'occupabilità, che spiana la strada all'adeguamento strutturale dei servizi per l'occupazione, promuove la capacità di adattamento delle aziende e dei lavoratori e realizza, mediante concreti interventi, condizioni di pari opportunità nella partecipazione al mercato del lavoro quale elemento costante di solidarietà.

Wichtigste Anknüpfungspunkte für die Festlegung der beschäftigungspolitischen Prioritäten auf lokaler Ebene sind die mit dem Zeithorizont 2010 vom Lissaboner Gipfel festgelegten Ziele für die Beschäftigung, die Wirtschaftsentwicklung und den sozialen Zusammenhalt, deren Orientierungsrahmen darin besteht, Europa zu einem wettbewerbsfähigen Standort der wissensbasierten Wirtschaftsentwicklung zu machen.

In der Neulancierung der Strategie von Lissabon im Jahr 2005 wurden vor allem folgende integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung auf die politische Agenda gesetzt:

- Ausrichtung der Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Qualität der Arbeitsplätze und der Arbeitsproduktivität sowie Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts;
- Förderung der Arbeitseingliederung quer durch alle Lebenszyklen durch konkrete Antworten auf die entsprechenden typischen Problematiken: Zugang zu Beschäftigung, Abbau geschlechtsspezifischer Schranken, bessere work-life-balance durch Sensibilisierung der Unternehmen und strukturelle Maßnahmen, Sicherung effizienter und finanziell tragbarer Pensions- und Gesundheitssysteme, Förderung von Arbeitsbedingungen, die das aktive Altern begünstigen;
- Ausbau der Dienstleistungen in den Bereichen Berufsorientierung, Arbeitssuche, Berufsberatung und berufliche Weiterbildung sowie Sicherstellung spezifischer Unterstützungsmaßnahmen für benachteiligte Kategorien sowie Anpassung der Steuer- und Sozialleistungssysteme, um Arbeit lohnend zu machen und ein angemessenes Sozialschutzniveau zu gewährleisten;

I principali punti di riferimento per la definizione delle priorità in termini di politiche dell'occupazione a livello locale sono rappresentati dagli obiettivi stabiliti dal Consiglio Europeo di Lisbona, con orizzonte temporale fissato al 2010, relativamente ad occupazione, sviluppo economico e coesione sociale, la cui finalità consiste nel trasformare l'Europa in un competitivo centro di sviluppo economico basato sulla conoscenza.

Per il rilancio della strategia di Lisbona deciso nel 2005, sono state innanzitutto individuate nell'agenda politica le seguenti linee direttrici integrate per la crescita e l'occupazione:

- orientare le politiche del lavoro con l'obiettivo di conseguire la piena occupazione, migliorare la qualità e la produttività del lavoro e potenziare la coesione sociale e territoriale;
- promuovere l'inserimento lavorativo in ogni ciclo della vita, mediante risposte concrete alle varie problematiche specifiche: accesso all'occupazione, abbattimento delle barriere di genere, miglioramento del work life balance, mediante sensibilizzazione delle aziende e misure strutturali, garanzia di sistemi pensionistici e sanitari più efficienti e finanziariamente sostenibili, promozione di condizioni di lavoro che favoriscano l'invecchiamento attivo;
- potenziare i servizi nei settori dell'orientamento al lavoro, della ricerca di un'occupazione, della consulenza per il lavoro e della formazione professionale, garantire specifiche misure a sostegno delle categorie svantaggiate ed adeguare i sistemi fiscali e delle prestazioni sociali al fine di rendere il lavoro finanziariamente attraente e garantire livelli adeguati di protezione sociale;

- Modernisierung der Arbeitsmarktverwaltungen und insbesondere der Arbeitsvermittlungsdienste, Antizipation der Qualifikationserfordernisse, bessere governance der Wirtschaftsmigration sowie Erhöhung der Transparenz zur Förderung der Mobilität.
- modernizzare i servizi per l'occupazione ed in particolare quelli per il collocamento, anticipare il fabbisogno in termini di competenza, migliorare la governance del fenomeno della migrazione economica e garantire una maggior trasparenza per facilitare la mobilità.

Planungshorizont und Verknüpfung mit anderen Planungsinstrumenten

Der Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik 2007-2013 weist den selben Planungshorizont auf wie die nächste ESF- und EFRE-Programmierung. Dieser Umstand begünstigt ein koordiniertes Vorgehen. In Bezug auf den Mehrjahresplan für die berufliche Bildung ist - ausgehend von den Anregungen des Beschäftigungsplans - ebenfalls eine stärkere Zusammenschau möglich und opportun, während hinsichtlich des in Ausarbeitung befindlichen Leitbilds für den gesamten Bildungssektor erst noch grundsätzliche strategische Aspekte abzuklären sind, um eine Vernetzung mit anderen Planungsinstrumenten sicherzustellen. Der Landessozialplan steht hingegen bereits vor der Verabschiedung durch die Landesregierung, weshalb diesbezüglich allenfalls im Nachhinein Verknüpfungen hergestellt werden können.

Zielsetzungen der Beschäftigungspolitik in Südtirol

Aus der Analyse des Arbeitsmarktes resultiert eine insgesamt sehr positive Lage mit einer hohen Beschäftigungsrate und einer Arbeitslosenrate auf einem friktionellen Niveau. Trotzdem zeigen sich bei der Interaktion zwischen den sozioökonomischen Grundtendenzen und der Beschäftigungsstruktur einige kritische Bereiche, die vorbeugend aufzuarbeiten sind mittels eines koordinierten *mix* von sektorenpolitischen Instrumenten.

Orizzonte di programmazione e connessione con altri strumenti di programmazione

Il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2007-2013 ha lo stesso orizzonte di pianificazione della programmazione FSE e FESR, in modo da agevolare un avanzamento coordinato dei due ambiti. Anche in riferimento al piano pluriennale per la formazione professionale appare possibile ed opportuna, sulla base degli spunti forniti dal presente Piano, un'accentuazione della visione d'insieme, mentre per quanto concerne le linee guida per tutto il settore della formazione, attualmente in corso di elaborazione, rimangono da chiarire fondamentali aspetti strategici al fine di garantirne l'interconnessione con altri strumenti di programmazione. Il Piano sociale provinciale è invece pronto per essere emanato dalla Giunta Provinciale, per cui potranno comunque essere stabilite ex post delle connessioni con lo stesso.

Gli obiettivi delle politiche del lavoro in Provincia di Bolzano

Dall'analisi del mercato del lavoro emerge una situazione complessivamente molto positiva, con tassi di occupazione elevati e tassi di disoccupazione a livello frizionale. Tuttavia, l'interazione tra le tendenze socio-economiche di fondo e la struttura occupazionale fa intravedere alcune criticità che vanno affrontate in modo preventivo attraverso un *mix* coordinato di strumenti di *policy*.

1. Der erste kritische Bereich umfasst das Risiko, dass sich das *mismatch* zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt verstärkt. Die Nachfrage seitens der Unternehmen ist weiterhin gegeben, konzentriert sich allerdings vor allem auf die traditionellen Sektoren und umfasst einen Personalbedarf auf dem mittleren und niedrigen Qualifikationsniveau oder aber eine hohe technische Spezialisierung. Angesichts des Mangels an entsprechenden Arbeitskräften auf lokaler Ebene haben sich die Unternehmen darauf konzentriert, ausländische Arbeitskräfte anzuwerben oder auf Entwicklungsmöglichkeiten zu verzichten.
 2. Als Ergebnis des *mismatch* droht das Risiko, dass sich die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt polarisieren und Segmente einer hohen Arbeitsqualifikation Segmenten von instabiler Beschäftigung in schlecht qualifizierten Bereichen gegenüberstehen.
 3. Die demografische Dynamik mit einer steigenden Quote älterer Menschen und einer Verlagerung des Arbeitsbeginns nach hinten aufgrund einer verlängerten Bildungslaufbahn führt zu einem Szenarium eines – von der Angebotsseite her gesehen – „kurzen“ lokalen Arbeitsmarktes, der einen Zuzug von ArbeitsmigrantInnen erforderlich macht mit den daraus resultierenden Problemen der Handhabung der Zuwanderung und der Integration.
 4. Die Verlängerung des Arbeitslebens und speziell die Erhöhung der Beschäftigungsquote der über 50-Jährigen werden zu einer der größten und zugleich schwierigsten Herausforderungen am lokalen Arbeitsmarkt.
1. La prima di queste criticità è il rischio che si amplifichi il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. La domanda di lavoro delle imprese continua ad essere sostenuta, ma si concentra prevalentemente nei settori tradizionali, esprimendo un fabbisogno di personale di qualifica medio-bassa, oppure con elevata specializzazione tecnica. Data la progressiva carenza di questo personale a livello locale, il sistema delle imprese si adatta richiedendo forza lavoro immigrata o rinunciando ad opportunità di sviluppo.
 2. A valle di questo *mismatch* rischia di profilarsi un incremento della polarizzazione dell'economia e del mercato del lavoro, con segmenti ad elevata qualità lavorativa e sacche di occupazione instabile e di basso profilo che rischiano di allargarsi.
 3. Le dinamiche demografiche, con una crescente quota di popolazione anziana, ed il posticipo dell'ingresso nel mercato del lavoro, a seguito del prolungamento degli studi, aprono lo scenario di un mercato del lavoro locale "corto" dal lato dell'offerta, con la necessità di un afflusso di immigrati stranieri e le conseguenti problematiche di gestione dei flussi e di integrazione.
 4. Il prolungamento della vita attiva, e più specificatamente l'innalzamento del tasso di occupazione degli ultracinquantenni, divengono pertanto una delle sfide più importanti ed al contempo più difficili del mercato del lavoro locale.

5. Der lokale Arbeitsmarkt erlebte im vergangenen Jahrzehnt eine bedeutende Zunahme der Frauenbeschäftigung, vor allem aufgrund der Teilzeitarbeit im Dienstleistungssektor, besonders in der öffentlichen Verwaltung. In diesem Bereich wird die Entwicklung voraussichtlich gebremst, während nach und nach immer unterschiedlichere Bedürfnisse auftreten werden, je nachdem, ob es sich um junge Frauen auf dem Weg vom Studium ins Berufsleben oder um Frauen nach einer kürzeren oder längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt handelt.
6. Anzumerken ist die zunehmende Anzahl von Personen, die Schwierigkeiten haben, sich eigenständig im Arbeitsmarkt einzuklinken. Zu den Menschen mit Beeinträchtigung gesellen sich immer mehr Personen mit Problemen sozialer Isolierung dazu, die im Arbeitsmarkt eine intensivere und individuellere Begleitung benötigen.
5. Il mercato del lavoro locale ha visto nell'ultimo decennio un significativo aumento della occupazione femminile, trainato dal lavoro a tempo parziale nei servizi, prevalentemente pubblici. Questo canale andrà presumibilmente a rallentare il suo flusso, mentre emergeranno via via esigenze sempre più diversificate, a seconda che si tratti di giovani donne in ingresso nel mercato del lavoro dopo gli studi, o di donne al rientro dopo periodi più o meno prolungati di lontananza dal mercato del lavoro.
6. Va segnalata la presenza sempre più numerosa di persone che trovano difficoltà ad inserirsi autonomamente nel mercato del lavoro. Alle persone con disabilità, si aggiunge un numero crescente di persone con problemi di emarginazione sociale, che necessitano di un accompagnamento al lavoro più intensivo ed individualizzato.

Maßnahmen

1. Die Arbeitsvermittlungsdienste verbessern

Im Bereich der aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen spielen die öffentlichen Beschäftigungsdienste (PES, *Public Employment Services*) eine zentrale Rolle, wobei unter diesem Begriff alle Dienste für Vermittlung, Information und Berufsorientierung und -beratung zu verstehen sind: Sie bilden nämlich eines der wichtigsten Mittel, um zu versuchen, das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen.

Le misure

1. Migliorare i servizi per l'impiego

Nell'ambito delle politiche attive del lavoro, il ruolo dei Servizi pubblici per l'occupazione (PES, *Public Employment Services*) - intendendo con tale espressione i servizi di intermediazione, informazione, orientamento professionale e consulenza - assume una posizione cruciale: essi rappresentano infatti uno dei principali strumenti per cercare di correggere gli squilibri tra domanda e offerta sul mercato del lavoro.

2. Unterstützung der sozialen Eingliederung der schwachen Bevölkerungsgruppen durch berufliche Integration und Bildung

Nicht alle Personen sind in der Lage, sich selbstständig in den Arbeitsmarkt einzugliedern: In vielen Fällen können besondere subjektive Umstände eine Hürde für die vollständige Integration des Individuums darstellen. Es gibt ausreichende Beweise dafür, dass die sozialwirtschaftliche Integration benachteiligter Personen nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit und der Rechte ist, sondern auch die beste Lösung im Hinblick auf Kosten/Vorteile für die Gemeinschaft bietet: Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist der wirksamste Weg, um die Armut von Personen und ihren Familien herabzusetzen. Außerdem muss unbedingt anerkannt werden, dass die sozialwirtschaftliche Integration in den meisten Fällen viel mehr ist als eine Verminderung der sozialen Ausgaben: Sie ist gleichzusetzen mit der „Beteiligung am Wirtschaftswachstum“.

3. Förderung der Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt

Seit der Entstehung der *Employment Strategy* wurde die Chancengleichheit in Europa als tragende Säule der beschäftigungspolitischen Maßnahmen gesehen und deshalb die doppelte sowohl soziale wie ökonomische Valenz der Modernisierung der Gesellschaft unterstützt, die es Männern und Frauen ermöglichen würde, sich mit gleichen Verantwortungen an der Berufswelt zu beteiligen, die Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern zu vermindern sowie die produktiven Fähigkeiten der Bevölkerung in vollem Umfang zu nutzen.

2. Sostenere l'inclusione sociale delle fasce deboli attraverso l'integrazione lavorativa e la formazione

Non tutte le persone sono in grado di inserirsi autonomamente nel mercato del lavoro: in molteplici casi particolari condizioni soggettive possono rappresentare un ostacolo ad una piena integrazione dell'individuo. Tuttavia, la maggioranza degli uomini e delle donne in situazione di svantaggio sul mercato possono e vogliono essere occupati in un lavoro produttivo. Esistono sufficienti evidenze che l'integrazione socio-economica delle persone svantaggiate non è solo una questione di giustizia sociale e di diritti, ma anche la migliore soluzione in termini di costi/benefici per la collettività: l'inclusione nel mercato del lavoro è la via più efficiente per ridurre la povertà degli individui e delle loro famiglie. È importante riconoscere, inoltre, che l'integrazione socio-economica è, nella gran parte dei casi, molto più di una riduzione della spesa sociale: essa significa "partecipazione alla crescita economica".

3. Favorire la partecipazione delle donne al lavoro

Fin dalla nascita della *Employment Strategy* l'Europa ha identificato nelle pari opportunità un pilastro portante delle politiche per il lavoro, sostenendo la doppia valenza, sia economica che sociale, di una modernizzazione della società che permettesse a uomini e donne di partecipare al mondo del lavoro con eguali responsabilità, riducendo le disuguaglianze tra i sessi e utilizzando pienamente le capacità produttive di tutta la popolazione.

Auf lokaler Ebene scheint die bemerkenswerte Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt einen geringfügigen Einfluss auf die Verteilung der Arbeit im Pflegebereich und im Haushalt genommen zu haben. Kürzlich durchgeführte Studien haben außerdem gezeigt, dass eine gewisse Abweichung zwischen den Erwartungen im Hinblick auf die Rückkehr der Frauen ins Berufsleben nach der Mutterschaft und den konkreten vom Arbeitsmarkt sowie von der Vereinbarkeit mit den familiären Verpflichtungen gebotenen Möglichkeiten besteht.

4. Unterstützung der Beschäftigung von Personen über 50 Jahren

Die Alterung der Bevölkerung bildet eine der wichtigsten Herausforderungen in allen Ländern der OECD: In den letzten 50 Jahren waren ein starkes Wachstum der älteren Bevölkerung und ein ebenso starker Rückgang der Bevölkerung im Berufseinstiegsalter zu beobachten.

In Südtirol liegt die Beschäftigungsrate der älteren Personen deutlich unter dem europäischen Durchschnitt und leicht über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt, hinkt also erheblich hinter dem von der Europäischen Union gesteckten Ziel von 50% her und erfordert Maßnahmen, die die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen über 50 am Arbeitsmarkt fördern. Die Beschäftigungsquote der älteren Menschen ist das einzige europäische Beschäftigungsziel, das Südtirol nicht erreichen konnte.

A livello locale, la significativa partecipazione delle donne al mercato del lavoro sembra aver inciso in misura ridotta sulla distribuzione del lavoro di cura e dei carichi domestici; inoltre, recenti indagini hanno mostrato come sia riscontrabile una certa divaricazione tra le aspettative di rientro delle donne al termine del periodo di maternità e le concrete possibilità offerte dal mercato e dalla compatibilità con gli impegni familiari.

4. Sostenere l'occupazione delle persone oltre i 50 anni di età

L'inevecchiamento della popolazione rappresenta una delle sfide più importanti in tutti i Paesi OECD: nell'ultimo cinquantennio si è assistito ad un rapido incremento della popolazione anziana e ad un altrettanto rapido declino di quella nella prima età lavorativa.

In Provincia di Bolzano, il tasso di occupazione degli anziani è nettamente inferiore alla media europea e lievemente superiore a quella nazionale, comunque in notevole ritardo rispetto all'obiettivo del 50% posto in sede comunitaria, e richiede interventi che rafforzino la partecipazione dei lavoratori ultracinquantenni al mercato del lavoro. Il tasso di occupazione delle persone avanti con l'età è l'unico obiettivo occupazionale europeo non raggiunto dalla provincia di Bolzano.

5. Initiativen zur Regelung des Einwanderungsphänomens

Das Thema der internationalen Immigration erhielt in den letzten Jahren in der politischen Agenda eine immer höhere Bedeutung. Auch in Südtirol besteht eine starke Nachfrage vonseiten des Wirtschaftssystems nach Berufsbildern mit mittlerer bis geringer Qualifikation, die für die jungen einheimischen ArbeitnehmerInnen nicht attraktiv sind. Der Beitrag der ausländischen ArbeitnehmerInnen erhält somit eine grundlegende Bedeutung, um die Bedürfnisse des Produktionsgefüges zufrieden zu stellen und das Entwicklungsniveau des Gebietes beizubehalten.

Die Maßnahme des Landes können sich somit vorwiegend auf die soziale und die Arbeitseingliederung der regulär anwesenden EinwanderInnen konzentrieren sowie auf die Bildungstätigkeit und die Zusammenarbeit mit den wichtigsten Ländern, aus denen die Betroffenen kommen, damit das Angebot an Arbeitskräften besser auf die Erfordernisse unseres ökonomischen und sozialen Kontexts abgestimmt werden. Diese Themen können im Rahmen eines Landesgesetzes eine Regelung finden, das in Ausarbeitung ist.

5. Iniziative di governo riguardante il fenomeno dell'immigrazione

Il tema dell'immigrazione internazionale ha assunto negli ultimi anni un rilievo sempre maggiore nell'agenda politica. Anche in Provincia di Bolzano vi è una forte richiesta da parte del sistema economico di figure professionali di profilo medio-basso che non risultano attraenti per i giovani lavoratori locali. Il contributo dei lavoratori stranieri assume quindi un rilievo fondamentale per soddisfare le esigenze del tessuto produttivo e mantenere il livello di sviluppo del territorio.

L'intervento della Provincia Autonoma di Bolzano può quindi concentrarsi maggiormente sull'integrazione lavorativa e sociale degli immigrati regolarmente presenti sul territorio, sulla formazione e sulla cooperazione con i principali paesi di provenienza per orientare un'offerta di lavoro più aderente al fabbisogno del nostro tessuto economico e sociale. Queste materie potranno essere oggetto di una legge provinciale in corso di elaborazione.

6. Förderung der Qualität der Arbeit im Sinne von regulären und sicheren Arbeitsverträgen

In einem Land wie Südtirol, in dem fast alle quantitativen Beschäftigungsziele in vollem Umfang erreicht werden, muss vorrangiges Ziel die Verbesserung der Qualität der Arbeit in ihren unterschiedlichen Aspekten sein. Einerseits geht es darum, mit der Entwicklung des materiellen Wohlstands der lokalen Wirtschaft auch die Verbesserung der materiellen Lage der ArbeitnehmerInnen zu erzielen, aber auch deren immaterielles Wohlbefinden durch geregelte und sichere Arbeit, den Neigungen und den Fähigkeiten jeder einzelnen Person entsprechende Berufsaussichten sowie durch ein von Mitbeteiligung gekennzeichnetes Arbeitsklima und eine entsprechende Arbeitskultur zu fördern.

7. Analyse und Informationen zum Arbeitsmarkt verbessern

Die Qualität und Transparenz der Informationen sind eine unabdingbare Voraussetzung für einen reibungslos und korrekt funktionierenden Arbeitsmarkt. Ein übergreifendes Ziel dieses Plans muss es sein, alle anderen Maßnahmen mit einer ständigen Verbesserung der Qualität, der Engmaschigkeit und der Rechtzeitigkeit der Informationen zur Arbeitswelt zu flankieren.

6. Promuovere la qualità del lavoro intesa come regolarità e sicurezza nel mercato del lavoro

In una provincia come quella di Bolzano, in cui quasi tutti gli obiettivi occupazionali di tipo quantitativo vengono ampiamente raggiunti, un obiettivo prioritario deve essere il miglioramento della qualità del lavoro, nelle sue diverse accezioni. Si tratta da una parte di accompagnare lo sviluppo del benessere materiale dell'economia locale, con il progresso economico della condizione dei lavoratori, ma anche con il loro benessere immateriale, dato da condizioni di lavoro regolari e sicure, da sbocchi professionali adeguati alle predisposizioni ed alle capacità di ognuno, da un clima ed una cultura lavorativa partecipativa.

7. Migliorare l'analisi e l'informazione sul mercato del lavoro

La qualità e la trasparenza dell'informazione è una condizione imprescindibile per un funzionamento fluido e corretto del mercato del lavoro. Le informazioni rilevanti per il mercato del lavoro hanno diversa natura. Tuttavia un obiettivo trasversale di questo Piano deve essere quello di accompagnare tutti gli altri interventi con un continuo miglioramento della qualità, della capillarità e della tempestività delle informazioni sul mondo del lavoro.

Prioritäten

Für die erste Anwendung des Plans gelten als prioritär folgende Maßnahmen:

- Maßnahmen des Kapitels 5.2 des Mehrjahresplanes: Benachteiligte Personengruppen
- Maßnahmen des Kapitels 5.5 des Mehrjahresplanes: Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt

Die Festlegung von weiteren Prioritäten erfolgt - je nach Umsetzungsstand der Maßnahmen der Kapitel 5.2. und 5.5 des Mehrjahresplanes - durch die Landesarbeitskommission auf Vorschlag der Abteilung Arbeit.

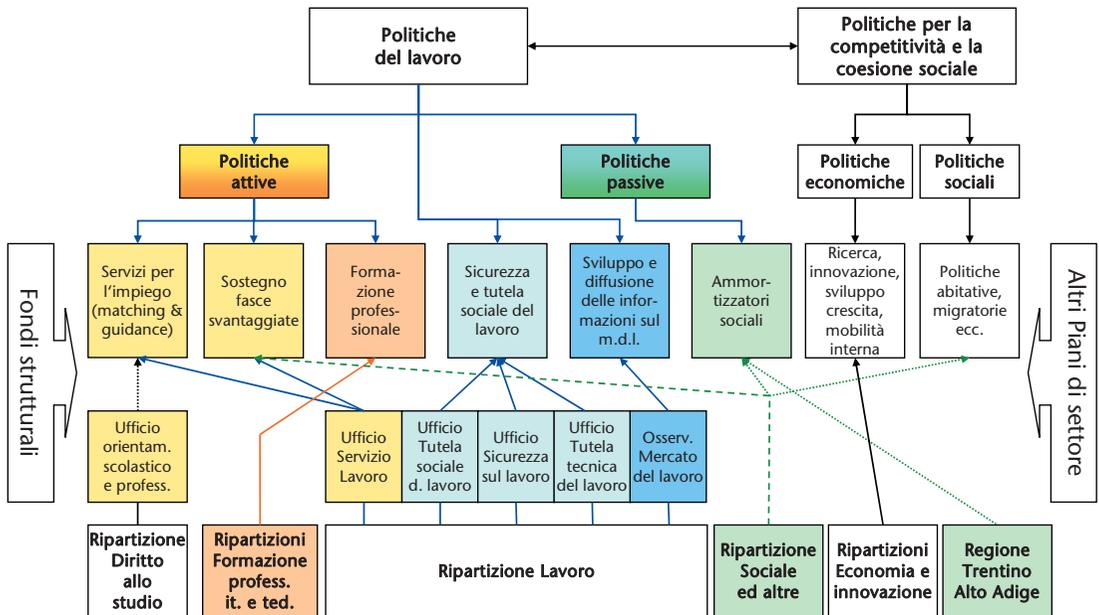
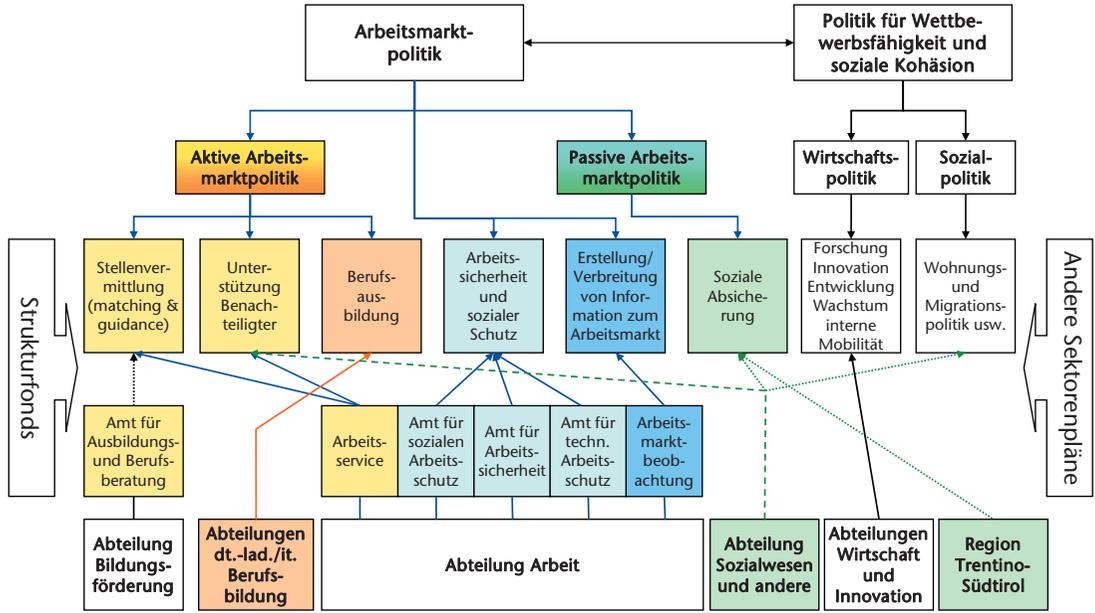
Le priorità

Nella prima fase di attuazione del piano le misure prioritarie sono le seguenti:

- misure riguardanti il capitolo 5.2 del piano pluriennale: Fasce svantaggiate
- misure riguardanti il capitolo 5.5 del piano pluriennale: Integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro

Ulteriori priorità verranno stabilite da parte della Commissione provinciale per l'impiego su proposta della Ripartizione Lavoro, tenendo conto dello stato di avanzamento nell'attuazione delle misure riguardanti i capitoli 5.2 e 5.5 del piano pluriennale.

Die Arbeitsmarktpolitik: Aktionsfelder und entsprechende Zuständigkeiten in der Landesverwaltung
Le politiche del lavoro: corrispondenza tra campi di azione e attribuzioni amministrative in provincia di Bolzano



8.3

Aktive und passive beschäftigungspolitische Maßnahmen

Politiche del lavoro attive e passive

Unter den verschiedenen Aufgaben der Autonomen Provinz Bozen fallen auch alle beschäftigungspolitischen Maßnahmen, welche in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern einen Beitrag zur Verwirklichung des Arbeitsschutzes und des Rechtes auf Arbeit, auf Schulung, Fortbildung und beruflichen Aufstieg leisten, die von unserem Grundgesetz vorgesehen sind.

Um diese grundsätzlichen Prinzipien konkret und effektiv umzusetzen, wurden der Landesverwaltung eine Vielfalt von wichtigen Zuständigkeiten übertragen, wie z. B. die Berufsbildung, die Berufsberatung, die Arbeitsmarktbeobachtung, die Arbeits- und Einstellungsberatung, sowie die Möglichkeit durch konkrete Maßnahmen Hindernisse bei der Arbeitsaufnahme zu beseitigen.

Es handelt sich um aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen, deren Ziel die Förderung der Beschäftigung unter den unterschiedlichsten Aspekten ist. Arbeitsnachfrage und -angebot sollen aufeinander besser abgestimmt und die Hindernisse bei der Arbeitsaufnahme beseitigt werden. In der neuen nationalen und europäischen Optik sind diese die Aufgaben und Maßnahmen, welche durch die Institutionen auf dem Arbeitsmarkt umgesetzt werden sollen, die sich durch ihre neue Rolle als aktive und treibende Akteure ausrichten.

Tra i molteplici compiti ad essa attribuiti, la Provincia Autonoma di Bolzano è chiamata anche ad attuare tutti quegli interventi di politica del lavoro che contribuiscano, in collaborazione con le parti sociali, a rendere effettivi la tutela ed il diritto al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale dei lavoratori, principi previsti nella nostra Carta Costituzionale.

Perché questi fondamentali principi trovino concreta ed effettiva attuazione, all'Amministrazione provinciale sono attribuite una serie di importanti competenze, che spaziano dall'attività di formazione e orientamento professionale all'osservazione del mercato del lavoro, all'attività di orientamento e consulenza per l'impiego, sino al concreto intervento al fine di rimuovere eventuali ostacoli che impediscano l'accesso al lavoro.

Si tratta dell'attivazione di quelle politiche attive del lavoro, il cui scopo è quello di promuovere l'occupazione sotto i suoi molteplici aspetti, favorendo l'incontro tra domanda ed offerta e rimuovendo gli ostacoli che impediscono l'accesso al lavoro, compiti ed interventi che, nella nuova ottica di sistema – promossa sia a livello nazionale che comunitario – sottolineano il nuovo ruolo attivo e propulsivo delle istituzioni sul mercato del lavoro.

In der Planung und Umsetzung dieser Tätigkeiten ist laut Gesetz ein besonderes Augenmerk auf die Jugendlichen, Frauen, Langzeitarbeitslosen, Behinderten und auf all jene Menschen zu richten, die Opfer gesellschaftlicher Ausgrenzung sind.

Das Gesetz sieht einen reichen Maßnahmenkatalog vor, unter anderem: Berufsbildungs- und Berufsbildungsmaßnahmen, Arbeits- und Einstellungsberatung, Förderung von Vereinigungen und Einrichtungen, die Maßnahmen zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmer durchführen und deren Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern und vor allem die Beschäftigung jener gewährleisten, die sich auf dem Arbeitsmarkt nicht behaupten können.

Einige der wichtigsten Maßnahmen werden in den folgenden Seiten nach ihren Hauptmerkmalen, Dimensionen und Ergebnissen beschrieben.

Berufsbildungsmaßnahmen durch die Zuschüsse des Europäischen Sozialfonds

Um den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu stärken, stellt die Europäische Union Fonds zur Verfügung und zwar: zur Unterstützung von Initiativen wie die wirtschaftliche Entwicklung, Maßnahmen für einen hohen Beschäftigungsgrad, die Gleichstellung unter Geschlechtern und den Schutz und die Verbesserung der Umwelt.

Eines der Ziele besteht darin, die Anpassung und Modernisierung der Bildungssysteme und der Beschäftigungspolitik (Ziel 3) zu fördern, zu dessen Erlangung die Ressourcen des Europäischen Sozialfonds beitragen.

Nella pianificazione ed attuazione di tali attività, secondo la normativa in vigore, devono essere tenuti in particolare considerazione i giovani, le donne, le persone disoccupate da lungo tempo, le persone disabili e tutti coloro che sono potenzialmente soggetti ad emarginazione sociale.

La legge prevede una ricca tipologia di interventi, tra i quali: interventi di promozione della formazione ed aggiornamento professionale, dell'attività di orientamento e consulenza per l'impiego, di misure di sostegno alle associazioni ed istituzioni di tutela dei diritti e di promozione delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e soprattutto di tutte quelle iniziative atte a favorire l'occupazione di coloro che si trovino in condizione di debolezza sul mercato del lavoro.

Alcune delle più importanti iniziative vengono qui di seguito descritte nei loro principali contorni, dimensioni e risultati.

Progetti di formazione professionale realizzati con i contributi del Fondo Sociale Europeo

Nel quadro della sua azione di rafforzamento della coesione economica e sociale, l'Unione Europea ha istituito dei fondi strutturali a sostegno di iniziative e politiche volte alla promozione dello sviluppo delle attività economiche, di un alto tasso di occupazione, della parità tra i sessi e di un elevato livello di tutela e di miglioramento dell'ambiente.

Uno degli obiettivi prioritari in questo contesto consiste nel "favorire l'adeguamento e l'ammodernamento delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione" (Obiettivo 3), alla cui realizzazione sono indirizzate le risorse del Fondo Sociale Europeo.

Um dieses Ziel 3 zu erreichen, setzte der Nationale Plan für den Zeitraum 2000-2006 mehrere Ziele, die auch auf lokaler Ebene vom Operationellen Programm der Provinz Bozen gutgeheißen und wie folgt zusammengefasst werden: „dazu beitragen, dass die Beschäftigung im arbeitsfähigen Alter steigt, die Humanressourcen auch durch Entwicklung der Unternehmenstätigkeit fördern, Anpassungsfähigkeit von Seiten der Unternehmen und der Arbeitnehmer und die Gleichstellung zwischen Männer und Frauen. Zudem die Modernisierungs- und Erneuerungsprozesse der Bildungs- und Ausbildungssysteme“.

Unter den verschiedenen Projekten, die vom Europäischen Sozialfond (ESF) finanziert werden, fallen daher hauptsächlich Initiativen der Bildung und der beruflichen Weiterbildung auf Landesebene.

Es handelt sich um zahlreiche Projekte, für dessen Verwirklichung hohe Summen zur Verfügung gestellt wurden: in den letzten sieben Jahren sind Aus- und Weiterbildungsprojekte mit nahezu 200 Mio. Euro finanziert worden.

A tale scopo il Piano Nazionale Obiettivo 3 per il periodo 2000-2006 ha assegnato traguardi ben definiti all'azione di questo fondo, traguardi condivisi pienamente anche a livello locale nel Programma Operativo della Provincia Autonoma di Bolzano, e che possono così riassumersi: "contribuire ad accrescere l'occupabilità della popolazione in età attiva, la qualificazione delle risorse umane anche attraverso lo sviluppo dell'imprenditorialità, l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori e le pari opportunità tra uomini e donne, oltre che favorire i processi di ammodernamento ed innovazione dei sistemi d'istruzione formazione e lavoro".

Tra le diverse iniziative finanziate dal Fondo Sociale Europeo ricadono quindi in maggioranza azioni di formazione e aggiornamento professionale promosse sull'intero territorio della provincia.

Si tratta di numerosi progetti sui quali vengono investite cospicue risorse: in questi ultimi sette anni di vigenza del programma operativo sono stati approvati progetti di formazione per complessivamente quasi 200 milioni di euro.

Tab. 8.1

Vom ESF finanzierte Aus- und Weiterbildungsprojekte – 2000-2006

Progetti di formazione finanziati dal FSE – 2000-2006

	Genehmigte Projekte Projetti approvati	Begonnene Projekte* Projetti avviati*	Beendete Projekte* Projetti conclusi*	Genehmigte Ausgabe Spesa approvata	Öffentliche Finanzierung Finanziamento pubblico	
2000	181	181	179	32 963 368,86 €	29 197 337,98 €	2000
2001	188	188	188	32 111 936,95 €	27 502 998,76 €	2001
2002	178	178	175	29 590 238,75 €	24 790 514,55 €	2002
2003	211	211	197	37 650 083,03 €	31 831 950,01 €	2003
2004	204	204	181	34 235 304,05 €	29 404 094,13 €	2004
2005	111	111	99	15 721 601,48 €	14 194 886,94 €	2005
2006	112	109	76	16 788 272,44 €	14 888 416,81 €	2006
Insgesamt	1 185	1 182	1 095	199 060 805,56 €	171 810 199,19 €	Totale

* Stand 25.09.2008

* al 25.09.2008

Quelle: ESF Dienststelle

Fonte: Servizio FSE

Das Arbeitslosengeld

Es handelt sich um eine finanzielle Unterstützung der Arbeitnehmer, die entlassen wurden. Ab 17. März 2005 steht das Arbeitslosengeld auch Arbeitnehmern zu, die aufgrund vorübergehender Vorfälle in den Betrieben, die weder von den Arbeitern noch vom Arbeitgeber selbst verursacht wurden, vom Dienst enthoben wurden. Das Arbeitslosengeld, das vom NISF ausgezahlt wird, steht jenen Arbeitnehmern zu, die seit mindestens zwei Jahren versichert sind, mindestens 52 Wochen vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Beiträge eingezahlt haben und beim Arbeitsservice eingetragen sind.

Das Arbeitslosengeld wird für acht Monate ausbezahlt. Sollte der Arbeitslose das 50. Lebensjahr überschritten haben, so kann er maximal zwölf Monate unterstützt werden.

Der ausbezahlte Betrag beträgt für die ersten sechs Monate 60%, für das siebte und achte Monat 50% und für das neunte bis zwölfte Monat (nur für Arbeitslose, die das 50. Lebensjahr überschritten haben) 40% des Einkommens der letzten drei gearbeiteten Monate. Das Arbeitslosengeld darf den vom Gesetz für das Jahr 2008 festgesetzten Bruttobetrag von 858,58 Euro – erhöht auf 1 031,93 Euro für jene Arbeitnehmer, denen eine Bruttoentlohnung über 1 857,48 Euro zustand – nicht überschreiten.

L'indennità di disoccupazione

Si tratta di un concreto sostegno al reddito per lavoratori che siano stati licenziati. Dal 17 marzo 2005 spetta anche ai lavoratori che sono stati sospesi da aziende colpite da eventi temporanei non causati né dai lavoratori né dal datore di lavoro. L'indennità di disoccupazione, erogata dall'INPS, spetta ai lavoratori con almeno due anni di assicurazione e almeno 52 settimane di contributi versati nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, il cui stato di disoccupazione sia attestato dall'iscrizione al Servizio lavoro.

L'indennità viene corrisposta per una durata di otto mesi. Se il disoccupato ha superato i 50 anni, può essere sostenuto fino ad un massimo di dodici mesi.

Per i primi sei mesi l'importo è pari al 60%, per il settimo e ottavo mese pari al 50% e per il nono fino al dodicesimo mese (solo per gli disoccupati che hanno superato i 50 anni) è pari al 40% della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità non può superare l'importo massimo mensile lordo, stabilito dalla legge per l'anno 2008, di 858,58 Euro – elevato a 1 031,93 Euro per i lavoratori che possono far valere una retribuzione mensile lorda superiore a 1 857,48 Euro.

Es ist vorgesehen, dass das Arbeitslosengeld auch jenen Arbeitnehmern zusteht, die zwar nicht die Beiträge in den 52 Wochen der letzten zwei Jahren eingezahlt haben aber die folgende Voraussetzungen erfüllen und zwar: 78 Tage im Vorjahr gearbeitet haben (Feiertage und entschuldigte Abwesenheiten mitinbegriffen); seit zwei Jahren versichert sind und mindestens für eine Woche im Zweijahreszeitraum vor Anfrage des Arbeitslosengeldes den Beitrag gezahlt haben.

Unter obgenannten Voraussetzungen steht das Arbeitslosengeld für den Zeitraum der effektiv gearbeiteten Tage des Vorjahres zur Verfügung bis maximal 180 Tage.

Die tägliche Unterstützung darf für die ersten 120 Tage 35% und für die weiteren Tage 40% der Durchschnittsentlohnung nicht überschreiten, immer begrenzt auf eine monatliche Bruttoentlohnung, die für das Jahr 2008 auf 844,06 Euro festgesetzt wurde (1 014,48 Euro für jene Arbeitnehmer, die eine monatliche Bruttoentlohnung von über 1 826,07 Euro aufweisen).

Eine besondere Behandlung steht den Arbeitern in der Landwirtschaft und im Bauwesen zu.

È prevista l'erogazione dell'indennità anche a requisiti ridotti, ovvero anche a favore di quei lavoratori che non possono far valere 52 settimane di contributi negli ultimi due anni ma che rispondono comunque ai seguenti criteri: aver lavorato nell'anno precedente almeno 78 giornate comprese le festività e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità ecc.); risultare assicurati da almeno due anni e poter far valere almeno una settimana di contributo prima del biennio precedente l'anno nel quale viene chiesta l'indennità.

L'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti spetta, di regola, per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente, per un massimo di 180 giornate.

Per i primi 120 giorni l'indennità giornaliera non può superare il 35% e per i seguenti giorni non può superare il 40% della retribuzione media giornaliera, nei limiti di un importo massimo mensile lordo stabilito per il 2008 in 844,06 Euro – elevato a 1 014,48 Euro per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a Euro 1 826,07.

Trattamenti speciali sono riconosciuti ai lavoratori agricoli e dell'edilizia.

Die Mobilität

Eine besondere Form der Arbeitslosigkeit ist die „Mobilität“, in der sich jene Arbeitnehmer befinden, die auf Grund von Krisensituationen in Unternehmen entlassen wurden. Immer wenn Personalreduzierung eine Folge von Schließungen bzw. Umwandlungen von Unternehmen sind, kann auf die „Mobilität“ zurückgegriffen werden. Diese Art der Arbeitslosenunterstützung sieht einige Besonderheiten vor: sie bewirkt einerseits den Anspruch des Arbeitnehmers auf das „Mobilitätsgeld“, welches höher als das ordentliche Arbeitslosengeld ist, ermöglicht die Aufnahme von befristeten oder Teilzeitverträgen, um anschließend wieder in die „Mobilität“ zurückkehren zu können, und andererseits eine Reduzierung der Sozialbeiträge zu Gunsten des Betriebes, welcher Arbeitslose aus der „Mobilitätsliste“ einstellt.

Lohnausgleichskasse

Die Lohnausgleichskasse ist ein Instrument, das für Krisenbetriebe im Industriesektor allgemein, Industrie- und Handwerksbetriebe im Bausektor und Steinhauerei vorgesehen ist. Unternehmer haben die Möglichkeit, eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten zeitweilig von der Arbeit zu suspendieren oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wobei ergänzende Einkommen aus der Lohnausgleichskasse weiterbezahlt werden. Die Lohnausgleichskasse wird vom NISF verwaltet, aber von den Unternehmen selber und den staatlichen Mitteln finanziert.

In die Ausgleichskasse überstellt werden können Arbeiter, Angestellte und Beschäftigte höherer Berufsbilder, ausgenommen die Lehrlinge. Den Arbeitnehmern steht 80% der globalen Entlohnung zu, die für die geleisteten Stunden zugestanden wäre, mit einem monatlichen Höchstmaß, das von Jahr zu Jahr bestimmt wird. Die Zeit, in der man in der Ausgleichskasse bleibt, wird für die Rente mitgezählt.

La mobilità

La mobilità è una particolare forma della disoccupazione che si viene a creare in seguito a licenziamenti da parte di imprese che si trovano in crisi. Ogni qualvolta si verifichi una riduzione del personale per la chiusura di un'impresa o per una trasformazione aziendale, si può fare ricorso alla cosiddetta "mobilità" iscrivendo i lavoratori licenziati nelle apposite liste di mobilità. Questa particolare forma di sostegno alla disoccupazione ha alcune caratteristiche: prevede un'indennità di mobilità superiore all'ordinario sussidio di disoccupazione, permette che il lavoratore dopo un'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato o tempo parziale possa eventualmente tornare a beneficiare della mobilità e ai datori di lavoro che assumono uno di questi lavoratori riduce i contributi sociali dovuti.

Cassa integrazione guadagni

La Cassa integrazione guadagni è uno strumento di intervento previsto per le imprese industriali in genere e le imprese industriali e artigiane nel settore edile e lapideo in difficoltà. Consiste nella possibilità per l'imprenditore di sospendere temporaneamente un determinato numero di dipendenti o di ridurre l'orario di lavoro, mentre un reddito sostitutivo della retribuzione continua ad essere corrisposto dalla Cassa integrazione, gestita dall'INPS e finanziata dalle stesse aziende e da fondi statali.

Possono essere posti in cassa integrazione operai, impiegati e quadri, ad esclusione degli apprendisti. Ai lavoratori viene erogato l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, con un limite massimo mensile stabilito di anno in anno. I periodi di cassa integrazione sono utili per il diritto e per la misura della pensione.

Auf diese Maßnahmen kann man zurückgreifen, sofern eine Überprüfung der Gesamtsituation des Unternehmens erfolgt und konkret die Möglichkeit besteht, die Tätigkeit wieder aufzunehmen. Die ordentliche Lohnausgleichskasse ist für kurzfristige Unterbrechungen, die nicht dem Unternehmer selbst zuzuschreiben sind oder Einschränkungen der Produktion vorgesehen, die auf vorübergehende Vorfälle zurückzuführen sind (Dauer im Regelfall 13 Wochen, begrenzt verlängerbar in einigen Fällen).

Die außerordentliche Lohnausgleichskasse betrifft langfristige Probleme in der Produktion, die eine Restrukturierung, Reorganisation oder eine Produktionsumwandlung erfordern. Die außerordentliche Lohnausgleichskasse wird den Industriebetrieben, auch jenen, die im Bausektor tätig sind, sowie Betrieben die Mensadienste, Restaurantdienste und Putzdienste anbieten gewährt, die mehr als 15 Angestellte beschäftigen. Zudem wird die außerordentliche Lohnausgleichskasse von Handelsunternehmen, Speditions- und Transportunternehmen, sowie Reisebüros, die mehr als 50 Personen beschäftigen, (Lehrlinge und jene mit Ausbildungsvertrag ausgeschlossen) und von Betrieben, die Überwachungsdienste anbieten, in Anspruch genommen.

L'intervento viene concesso sulla base di una serie di valutazioni della situazione globale dell'impresa e la concreta prospettiva di una ripresa dell'attività. L'intervento ordinario è previsto in caso di sospensioni o riduzioni dell'attività di breve durata, dovute a eventi temporanei e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori o situazioni temporanee di mercato. La cassa integrazione ordinaria può essere concessa per un massimo di 13 settimane, in alcuni casi prorogabili.

L'intervento straordinario è previsto in caso di disagio produttivo di lungo periodo che richieda processi di ristrutturazione, riorganizzazione, conversione aziendale. L'accesso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria è garantito alle imprese industriali anche edili, imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e dei servizi di pulizia che occupano più di 15 dipendenti, alle imprese commerciali di spedizione e trasporto, alle imprese di vigilanza e alle agenzie di viaggio e turismo che occupano più di 50 dipendenti – esclusi gli apprendisti e gli assunti con contratto di formazione e lavoro.

8.4

Öffentliche Arbeitsvermittlung

Attività pubblica di mediazione al lavoro

Die Arbeitsvermittlung spielt eine zentrale Rolle zur Förderung der Beschäftigung. Sie ist verantwortlich für die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage bzw. von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung hat sich in den letzten Jahrzehnten entscheidend geändert. War früher für einen großen Teil der abhängigen Beschäftigung die Stellenvergabe streng reglementiert, d. h. die Arbeitnehmer wurden den Betrieben von den ehemaligen Arbeitsämtern zugeteilt, so ist inzwischen mit Ausnahme der geschützten Kategorien die Wahl des Personals vollkommen freigestellt, ebenso die Entscheidung, ob für die Vermittlung die Dienste des Arbeitsservices in Anspruch genommen werden oder nicht.

Die jüngste Neuerung im Bereich der Arbeitsvermittlung betrifft die Verordnung zur öffentlichen Arbeitsvermittlung, die mit Dekret des Landeshauptmanns vom 17. Jänner 2005, Nr. 1, in Kraft getreten ist. Die Feststellung des Arbeitslosenstatus und die Gründe für deren Verlust und deren Beibehaltung wurden durch die Verordnung neu geregelt. Neu eingeführt wurden die Aussetzung vom Arbeitslosenstatus und die Leistungsvereinbarung.

*Die **Leistungsvereinbarung** ist eine zwischen arbeits- oder beschäftigungsloser Person und dem Arbeitsservice einvernehmlich festgelegte Vorgehensweise bei der aktiven Beschäftigungssuche. Die Vereinbarung umfasst Folgendes:*

L'attività di mediazione al lavoro costituisce una competenza di fondamentale importanza per la promozione dell'occupazione, visto che si propone proprio la realizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta, tra datori di lavoro e lavoratori.

Negli ultimi decenni il ruolo di questa attività si è modificato profondamente. Se tempo fa per gran parte dell'occupazione dipendente l'assegnazione dei posti di lavoro era fortemente regolamentata (gli uffici del lavoro di allora assegnavano i lavoratori alle aziende), ormai, con la sola eccezione delle categorie protette, la scelta del personale è completamente libera, così come del resto la stessa scelta di usufruire o meno dei servizi di mediazione pubblica svolti in provincia di Bolzano dal Servizio lavoro.

Di recente, con decreto del presidente della provincia 17 gennaio 2005, n. 1, è stato approvato il nuovo regolamento sull'attività pubblica di mediazione al lavoro. Tale regolamento ridefinisce l'accertamento dello stato di disoccupazione e le cause di perdita e conservazione dello stesso. Le novità riguardano la sospensione dello stato di disoccupazione e l'introduzione del patto di servizio.

*Il **Patto di servizio** è un accordo consensuale tra la persona interessata e il Servizio lavoro delle modalità per la ricerca attiva di un'occupazione. Il patto di servizio prevede:*

- Dienstleistungsangebot und Leistungsverpflichtung des Arbeitsservices, Dienstleistungsangebot anderer Vermittlungsdienste, der Berufsbildung und Berufsberatung sowie anderer öffentlicher und privater Dienste;
- verpflichtende Gesprächstermine beim Arbeitsservice sowie Informationen über die Umstände, die zum Verlust des Arbeitslosenstatus führen;
- die Verpflichtung der betroffenen Person zur Durchführung der vereinbarten Maßnahmen und zur aktiven Arbeitsuche;
- die Leistungsvereinbarung wird durch einen individuellen Aktionsplan ergänzt, in dem die Maßnahmen zur Arbeitsuche und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit festgelegt sind.

Der Arbeitslosenstatus wird von der betroffenen Person nachgewiesen, in dem sie bei einem Arbeitsvermittlungszentrum vorstellig wird und gleichzeitig sich sofort bereit erklärt, eine Arbeit anzunehmen bzw. zu suchen.

Gründe für den Verlust des Arbeitslosenstatus:

- Sobald eine lohnabhängige Arbeit oder eine selbständige Beschäftigung begonnen wird;
- wenn die vom Arbeitsvermittlungszentrum angebotenen Vermittlungsmaßnahmen ohne triftigen Grund abgelehnt werden;
- Missachtung einer Einladung zum Beratungsgespräch von Seiten des Arbeitsvermittlungszentrums.

Der **Arbeitslosenstatus** wird hingegen **beibehalten**, wenn das persönliche, steuerfreie Jahresmindesteinkommen aus lohnabhängiger Arbeit den Betrag von 8 000,00 € bzw. bei selbständiger Arbeit von 4 800,00 €, nicht übersteigt. Zudem muss die Beibehaltung des Arbeitslosenstatus beim Arbeitsservice innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich beantragt werden.

- Indicazione delle prestazioni offerte e dei servizi dovuti da parte del Servizio lavoro, delle prestazioni offerte dagli altri servizi accreditati all'avviamento al lavoro dagli istituti di formazione ed orientamento professionale, nonché di altri servizi pubblici e privati;
- colloqui obbligatori presso il Servizio lavoro e le informazioni circa le condizioni che comportano la perdita dello stato di disoccupazione;
- l'obbligo per la persona interessata di adempiere a tutte le misure concordate e di svolgere una ricerca attiva del lavoro;
- il patto di servizio è integrato da un piano d'azione individuale, con il quale sono stabilite le misure per una ricerca attiva del lavoro e per il miglioramento della situazione professionale.

Lo stato di disoccupazione va comprovato dalla persona interessata mediante presentazione presso un centro di mediazione lavoro e contestuale dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa.

Cause di perdita dello stato di disoccupazione:

- Non appena s'inizia un lavoro dipendente o autonomo;
- rifiuto, senza giustificato motivo, di una congrua offerta di lavoro;
- mancata presentazione ad un colloquio di orientamento su invito del servizio per l'impiego.

Invece **lo stato di disoccupazione** viene **conservato** se l'attività lavorativa subordinata o autonoma intrapresa non supera il reddito minimo personale di 8 000,00 € per lavoro dipendente e di 4 800,00 € per lavoro autonomo. Inoltre la conservazione deve essere richiesta in forma scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Der **Arbeitslosenstatus** wird **ausgesetzt**, wenn die Person ein Arbeitsangebot annimmt, welches weniger als 8 Monate oder, bei Jugendlichen, weniger als 4 Monate beträgt. Nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses muss die Person dazu einen Antrag zwecks Anerkennung der vorhergehenden angereiften Dauer der Arbeitslosigkeit einreichen. Nicht vereinbar ist diese Regelung im Falle der Erklärung, innerhalb von 3 Monaten wieder eine saisonale Beschäftigung aufzunehmen.

Die **Saisonbeschäftigten**, die in der Leistungsvereinbarung erklären, innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung ihrer Tätigkeit die Arbeit bei einem namhaft gemachten Arbeitgeber wieder aufzunehmen, erhalten für den Zeitraum, in welchem ihre Tätigkeit saisonbedingt ausfällt, die Anerkennung des Arbeitslosenstatus. In dieser Zeit sind keine Vermittlungsmaßnahmen des Arbeitsvermittlungszentrums vorgesehen. Sollten diese Personen nach Ablauf der drei Monate noch immer arbeitslos sein, so werden sie vom Arbeitsvermittlungszentrum zu einem Beratungsgespräch vorgeladen.

La **sospensione dello stato di disoccupazione** decorre con l'inizio di un rapporto di lavoro di durata inferiore a 8 mesi – per i giovani inferiore a 4 mesi. Al termine del rapporto di lavoro a tempo determinato la persona interessata deve presentare al Servizio lavoro un'istanza di accertamento dell'anzianità di disoccupazione. L'istituto della sospensione non è applicabile in caso di dichiarazione di voler riprendere entro 3 mesi un lavoro stagionale.

I **lavoratori stagionali** che nel patto di servizio dichiarano di riprendere entro 3 mesi un rapporto di lavoro stagionale presso un datore di lavoro individuato nominalmente, mantengono lo stato di disoccupazione. In questo periodo non sarà attivata alcuna misura di mediazione da parte del centro per l'impiego. Se la persona non dovesse riprendere il lavoro entro il tempo dichiarato, verrà convocata dal Servizio lavoro per un colloquio di orientamento.

Die Zahl der durch das Arbeitsservice vermittelten Arbeitnehmer ist in den letzten 4 Jahren kontinuierlich angestiegen. Der besonders starke Anstieg der Jahre 2006 und vor allem 2007 ist dabei aber zum Großteil auf verwaltungstechnische Änderungen in der Erfassung der Vermittlungen zurückzuführen.

Il numero di coloro che hanno trovato un lavoro grazie al servizio pubblico di mediazione negli ultimi 4 anni è aumentato continuamente. L'enorme aumento dell'anno 2006 e soprattutto dell'anno 2007 in gran parte è dovuto a cambiamenti amministrativi di registrazione delle mediazioni.

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.2

Erfolgte Vermittlungen, Überblick – 2004-2007 Mediazioni riuscite, quadro generale – 2004-2007

	2004	2005	2006	2007	
Geschlecht • Sesso					
Männer	149	210	296	526	Uomini
Frauen	164	219	347	719	Donne
Altersklasse • Classe di età					
15-19 Jahre	39	48	53	121	15-19 anni
20-29 Jahre	109	134	165	369	20-29 anni
30-39 Jahre	89	125	205	374	30-39 anni
40-49 Jahre	55	90	166	267	40-49 anni
50-64 Jahre	21	32	54	114	50-64 anni
Bildungsgrad • Titolo di studio					
Hochschule	8	10	16	41	Università
Oberschule	54	62	110	212	Scuola superiore
Berufsschule	75	94	149	335	Scuola professionale
Mittelschule	146	237	314	576	Scuola media
Grundschule / kein Abschluss	30	26	54	80	Scuola elementare / nessun titolo
Sektor des Betriebes • Settore dell'azienda					
Landwirtschaft	11	18	12	12	Agricoltura
Produzierendes Gewerbe	54	53	68	84	Industria
Handel	41	45	58	95	Commercio
Gastgewerbe	112	111	141	246	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	5	14	10	17	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	87	136	121	122	Altri servizi
Nicht erfasst	3	52	233	669	Non rilevato
Zur Vermittlung vorgeschlagener Beruf • Professione proposta per la mediazione					
Höhere u. mittlere Berufe	26	35	29	67	Professioni alte e intermedie
Angestellte	29	34	54	62	Impiegati
Berufe im Handel	31	39	40	63	Professioni nel commercio
Berufe im Gastgewerbe	70	80	109	159	Professioni nel settore alberghiero
Andere Dienstleistungsberufe	13	37	19	32	Altre professioni nei servizi
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	33	35	26	41	Artigiani, operai spec., agricoltori
Anlagenführer, Monteure	10	21	19	22	Conduttori d' impianti, montaggio
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	47	32	51	66	Ausiliari commercio, settore alberg.
Hilfspersonal Landwirtschaft	0	7	7	7	Ausiliari agricoltura
Anderes Hilfspersonal	28	48	78	50	Altri ausiliari
Lehrlinge	14	13	11	12	Apprendisti
Nicht erfasst	12	48	200	664	Non rilevato
Insgesamt	313	429	643	1 245	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Über die Jahre zeigt die Verteilung nach Altersklassen ein klares Überwiegen der jüngeren Gruppen: knapp 40% waren weniger als 30 Jahre alt, nur 8% älter als 50 Jahre. Weiters verfügten knapp 56% der Vermittelten maximal über den Mittelschulabschluss, während die Akademiker nur einen sehr geringen Teil ausmachten.

Die Verteilung nach Sektoren ist relativ gleichmäßig, das Gastgewerbe spielt mit durchschnittlich 30-40% der Vermittelten allerdings eine besonders wichtige Rolle, während der öffentliche Sektor kaum vorkommt, da öffentliche Stellen nicht auf diesem Weg vergeben werden können – allerdings sind nicht alle Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor, wie er hier definiert ist, auch öffentliche Stellen (siehe Erläuterung der Sektoreneinteilung im Anhang).

Nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt überwiegt das qualifizierte Personal mit durchschnittlich 63% gegenüber dem Hilfspersonal mit 25%. 9% der Vermittlungen entfallen auf die mittleren und höheren Berufe und 3% auf die Lehrlinge.

*Als **erfolgte Vermittlungen** werden hierbei nur jene Vermittlungen gezählt, welche direkt zu einer Anstellung bei einem Betrieb geführt haben. Nur auf Informationstätigkeit beruhende Vermittlungstätigkeiten oder erfolgte Vermittlungen über das Internetangebot werden hier nicht berücksichtigt, da über diese sogenannten indirekten Vermittlungstätigkeiten keine Daten vorliegen.*

Die Daten über erfolgte Vermittlungen sind weiters mit Vorsicht zu lesen, da über die Jahre zum Teil unterschiedliche Erfassungsmethoden zur Anwendung gelangten. Die enorme Steigerung der letzten Jahre stellt somit keine reale, sondern eine rein verwaltungstechnische Begebenheit dar.

Su tutti gli anni la distribuzione per fasce di età mostra una netta prevalenza dei gruppi più giovani: quasi il 40% aveva meno di 30 anni, e solo l'8% aveva più di 50 anni. Inoltre poco più del 56% disponeva al massimo della licenza media, mentre la quota dei laureati risultava molto ridotta.

La distribuzione per settori è relativamente uniforme; il settore alberghiero, però, gioca un ruolo particolarmente importante, con una percentuale del 30-40% delle mediazioni riuscite. Il settore pubblico non è praticamente presente, poiché per il pubblico impiego questo strumento non può essere utilizzato – tuttavia non tutti i posti di lavoro nel settore pubblico come definito in quest'ambito appartengono al pubblico impiego (vedi approfondimenti sulla suddivisione per settori nell'appendice).

Analizzando i dati per gruppi di professioni, il personale qualificato prevale (63%) in media su quello ausiliario (25%). Le professioni intermedie e di livello superiore costituiscono il 9% delle mediazioni avvenute e gli apprendisti il 3%.

*Come **mediazioni riuscite** qui vengono considerate solo le mediazioni che hanno portato direttamente a un'assunzione presso un'azienda. Mediazioni avvenute attraverso la sola attività di informazione o riuscite attraverso l'offerta di posti di lavoro su internet non vengono considerate, perché non esistono dati su queste forme indirette di mediazione.*

I dati sulle mediazioni riuscite sono da leggere con cautela, perché negli anni in parte sono stati usati diversi criteri di rilevazione. L'enorme aumento degli ultimi anni perciò non dimostra un fatto reale, ma soltanto un avvenimento amministrativo.

8 Beschäftigungspolitik

Weiters kann nicht immer eine direkte informationstechnische Verbindung zwischen vermittelter Person und anstellendem Unternehmen erfasst werden, was auch die hohe Unbekanntheit bei der Aufteilung nach dem Sektor des vermittelten Betriebes bzw. dem zur Vermittlung vorgeschlagenen Beruf erklärt.

Inoltre non sempre può essere rilevata una connessione tecnico-informatica diretta tra la persona mediata e l'azienda assumente, che porta a una gran parte non nota nella distribuzione per settore dell'azienda e/o la professione proposta per la mediazione.

Tab. 8.3

Erfolgte Vermittlungen je 100 registrierte Arbeitslose, Überblick – 2004-2007 Mediazioni riuscite ogni 100 disoccupati iscritti, quadro generale – 2004-2007

	2004	2005	2006	2007	
Geschlecht • Sesso					
Männer	7,5	9,5	13,2	22,6	Uomini
Frauen	6,3	7,4	10,7	21,3	Donne
Altersklasse • Classe di età					
15-19 Jahre	29,3	33,4	38,6	87,9	15-19 anni
20-29 Jahre	10,7	11,6	14,2	31,1	20-29 anni
30-39 Jahre	5,7	7,2	11,4	20,5	30-39 anni
40-49 Jahre	5,4	7,4	11,9	17,9	40-49 anni
50-64 Jahre	2,5	3,4	5,5	10,9	50-64 anni
Bildungsgrad • Titolo di studio					
Hochschule	4,7	5,1	8,3	21,1	Università
Oberschule	7,1	8,1	14,4	26,8	Scuola superiore
Berufsschule	8,1	8,1	11,6	23,8	Scuola professionale
Mittelschule	7,1	10,0	12,4	21,9	Scuola media
Grundschule / kein Abschluss	4,5	3,8	7,6	11,9	Scuola elementare / nessun titolo
Insgesamt	6,8	8,3	11,7	21,8	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die **Vermittlungsquote** ist der Anteil der erfolgten Vermittlungen je 100 eingetragene Arbeitslose und gibt den Anteil jener Personen an, welche durch die Vermittlungstätigkeit des Arbeitsservice einen Arbeitsplatz gefunden haben.

La **quota di mediazione** è la percentuale delle mediazioni riuscite ogni 100 disoccupati iscritti e dimostra la percentuale delle persone che hanno trovato un posto di lavoro grazie all'attività di mediazione del Servizio lavoro.

Die erfolgten Vermittlungen je 100 eingetragene Arbeitslose zeigen – abgesehen von der verwaltungstechnisch bedingten Steigerung über die Jahre – eine besonders hohe Quote bei den jüngeren Altersklassen. Durchschnittlich wurden im Jahr 2007 22% der Eingetragenen vermittelt.

Le mediazioni riuscite ogni 100 disoccupati iscritti dimostrano – a parte l'aumento negli anni condizionato da criteri amministrativi – una quota elevata nelle classi di età giovani. Come media risulta che nel 2007 il 22% degli iscritti ha trovato un posto di lavoro tramite il Servizio lavoro.

Zwischen den Geschlechtern gibt es keine wesentlichen Unterschiede: Die Vermittlungsquote liegt hier jeweils rund um den Durchschnitt.

Die hohe Quote (88%) bei den 15- bis 19-Jährigen ist stark durch die Schulabgänger beeinflusst, welche die Dienste des Arbeitsservice in Anspruch nehmen, um eine erste Arbeitsstelle oder einen Lehr- oder Praktikumsplatz zu bekommen. Sie melden sich vielfach ausschließlich zu diesem Zweck beim Arbeitsservice und können somit sehr leicht vermittelt werden. Dies erklärt zum Großteil die sehr hohe Vermittlungsquote in dieser Altersklasse.

Eine genauere Betrachtung der erfassten Informationen zu den Vermittlungsversuchen und erfolgten Vermittlungen ergibt, dass die besonders niedrige Quote bei den älteren Personen dadurch zustandekommt, da diese zum Teil kein wirkliches Interesse an einer Vermittlung durch den Arbeitsservice haben, entweder kurz vor der Pensionierung stehen, vermehrt als Saisonskräfte arbeiten oder großteils selbst eine Arbeit finden, da sie den Arbeitsmarkt genügend gut kennen und oftmals Kontakte zu früheren Arbeitgebern nutzen. Dies sind die wesentlichen Gründe weshalb die Vermittlungsquote so gering ist.

Hinsichtlich der Schulbildung fällt auf, dass Personen mit lediglich dem Grundschulabschluss bedeutend schwerer vermittelt werden können als höher qualifizierte. Besonders bei den unter 30-Jährigen ist ein bedeutender Unterschied bei der Vermittlungsquote nach Schulbildung feststellbar. Während junge Maturanten überdurchschnittlich leicht vermittelt werden können, ist die Vermittlungsquote bei Jugendlichen mit lediglich dem Grundschulabschluss weniger als halb so gut. Mit zunehmendem Alter wird der Unterschied in der Schulbildung bei der Vermittlung der Arbeitnehmer nahezu unbedeutend.

Tra i sessi non vi sono differenze sostanziali: per entrambi la quota di mediazione si aggira intorno alla media.

L'alta quota (88%) tra i giovani tra i 15 e i 19 anni è fortemente influenzata dai diplomati che usufruiscono dei servizi offerti dal Servizio lavoro per ottenere un primo contratto di lavoro, di apprendistato o di tirocinio. Il più delle volte essi si presentano al Servizio lavoro proprio per questo scopo e riescono a trovare lavoro grazie al servizio di mediazione. Per gran parte questo spiega la quota di mediazione molto alta per questa classe di età.

La bassa percentuale tra le persone meno giovani potrebbe far presumere che queste fanno fatica a trovare un posto di lavoro, ma così non è. Infatti, analizzando le informazioni sui tentativi di mediazione e le mediazioni riuscite risulta che in parte le persone over 50 non hanno un vero interesse alla mediazione del Servizio lavoro, perché o sono vicine alla pensione, o lavorano come lavoratori stagionali o cercano e trovano un posto di lavoro perché conoscono bene il mercato del lavoro locale approfittando spesso dei contatti con i datori di lavoro precedenti. Questi sono i motivi principali per i quali la quota di mediazione è così bassa.

In quanto alla formazione scolastica si può notare che persone con la sola licenza elementare trovano molto più difficilmente lavoro rispetto a quelli più qualificati. Soprattutto tra i giovani al di sotto dei 30 anni è possibile rilevare una differenza notevole in relazione alla quota di mediazione per formazione scolastica. Se i giovani maturandi trovano lavoro con facilità, la quota di mediazione tra i giovani con la sola licenza elementare è pari a meno della metà. Con l'avanzare dell'età la differenza relativa alla formazione scolastica nella mediazione dei lavoratori diventa quasi irrilevante.

2007 haben Unternehmen mehr als 11 000 Arbeitsplätze über den Arbeitservice angeboten.

Das Angebot an offenen Stellen im Gastgewerbe und im produzierenden Gewerbe (Baugewerbe inbegriffen) hat sich in der Vergangenheit kaum verändert. Hingegen sind die von den Leiharbeits- und Personalvermittlungsagenturen angebotenen Stellen im Zeitraum 2004-2007 stark gestiegen: von rund 500 auf mehr als 1 000 Stellen. Die von Leiharbeitsfirmen angebotenen Stellen betrafen 2007 zu mehr als 40% höhere und mittlere Berufe, zu weiteren 20% Angestellte und nur zu einem geringen Teil Hilfspersonal (5%).

Im Gegensatz zu den übrigen Sektoren unterliegt das Angebot der offenen Stellen im Gastgewerbe starken saisonalen Schwankungen. Ein bis drei Monate vor Beginn der Winter- und Sommersaison werden die meisten Arbeitsstellen angeboten.

Vor allem die gastgewerblichen Betriebe, aber nicht nur diese, haben im letzten Jahr überwiegend Stellen für qualifiziertes Personal angeboten (60%). Mehr als ein Viertel aller Stellen betraf höhere und mittlere Berufe, während nur 12% auf das Hilfspersonal entfiel. Zudem wurden von den Arbeitgebern auch Lehrstellen angeboten. Die Anzahl der Lehrstellenangebote ist jedoch in den letzten Jahren etwas zurückgegangen. 2004 wurden noch insgesamt 270 Lehrstellen gemeldet, was einem Anteil von mehr als 4% entsprach, im Jahr 2007 sind es nur noch 235 und anteilmäßig nur noch halb so viele.

Nel 2007 le imprese hanno offerto oltre 11 000 posti di lavoro tramite il Servizio lavoro.

Nel settore alberghiero e nel settore produttivo (inclusa l'edilizia) il numero di posti offerti non è variato molto negli ultimi anni, mentre le offerte provenienti dalle agenzie interinali e di mediazione private nel periodo 2004-2007 sono aumentate sensibilmente, passando da circa 500 a più di 1 000. Nel 2007 il 40% delle offerte registrate dalle agenzie interinali riguardava professioni alte e intermedie, altri 20% impiegati e solo una piccola parte riguardava personale ausiliario (5%).

A differenza degli altri settori, le offerte di lavoro nel settore alberghiero e della ristorazione subiscono forti variazioni stagionali. Il maggior numero di offerte viene infatti comunicato da uno a tre mesi prima dell'inizio della stagione invernale ed estiva.

Soprattutto le imprese del settore alberghiero, ma non solo, durante lo scorso anno hanno offerto posti di lavoro prevalentemente per personale qualificato (60%). Più di un quarto delle offerte di impiego si riferiva a professioni di alta o media qualifica, mentre il 12% riguardava il personale ausiliario. Tra i numerosi posti offerti sono state comunicate anche offerte di lavoro con contratto di apprendistato, il cui numero però negli ultimi anni è diminuito. Nel 2004 si sono registrate ancora 270 offerte di apprendistato, corrispondenti al 4% del totale. Nel 2007 il numero di questi posti raggiungeva 235 e la percentuale del totale solo la metà.

8 Politica del lavoro

Tab. 8.4

Gemeldete offene Stellen* – 2004-2007					
Posti di lavoro offerti* – 2004-2007					
	2004	2005	2006	2007	
Beruf • Professione					
Höhere u. mittlere Berufe	1 178	1 375	2 454	3 041	Professioni alte e intermedie
Angestellte	675	767	1 127	1 620	Impiegati
Berufe im Handel	387	400	650	894	Professioni nel commercio
Berufe im Gastgewerbe	1 769	1 780	2 025	2 404	Professioni nel sett. alberghiero
Andere Dienstleistungsberufe	219	261	390	378	Altre professioni nei servizi
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	636	620	898	973	Artigiani, operai specializzati, agricoltori
Anlagenführer, Monteure	197	141	231	315	Conduttori d' impianti, montaggio
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	528	427	512	694	Ausiliari commercio, settore alberg.
Hilfspersonal Landwirtschaft	27	48	39	60	Ausiliari agricoltura
Anderes Hilfspersonal	277	360	447	511	Altri ausiliari
Lehrlinge	270	200	223	235	Apprendisti
Verlangter Bildungsgrad • Titolo di studio richiesto					
Hochschule	116	165	281	425	Università
Oberschule	733	870	1 386	1 721	Scuola superiore
Berufsschule	977	961	1 532	1 332	Scuola professionale
Mittelschule	2 106	1 524	1 723	2 234	Scuola media
Grundschule	18	73	55	70	Scuole elementare
Keine Angabe	2 213	2 786	4 019	5 343	Nessuna indicazione
Sektor des Betriebs • Settore dell'azienda					
Landwirtschaft	112	116	106	139	Agricoltura
Prod. Gewerbe	1 107	987	1 331	1 483	Industria
Handel	787	646	742	1 090	Commercio
Gastgewerbe	2 569	2 364	2 749	3 415	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	186	214	326	391	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	1 402	2 052	3 742	4 607	Altri servizi
<i>davon Leiharbeitsagenturen</i>	<i>488</i>	<i>750</i>	<i>1 117</i>	<i>1 063</i>	<i>di cui agenzie interinali</i>
Insgesamt Stellen	6 163	6 379	8 996	11 125	Totale posti

* Angebote mit mehr als 5 Arbeitsplätzen wurden auf maximal 5 Arbeitsstellen reduziert

* offerte con più di 5 posti disponibili sono stati ridotti a un massimo di 5

Quelle: Arbeitsservice

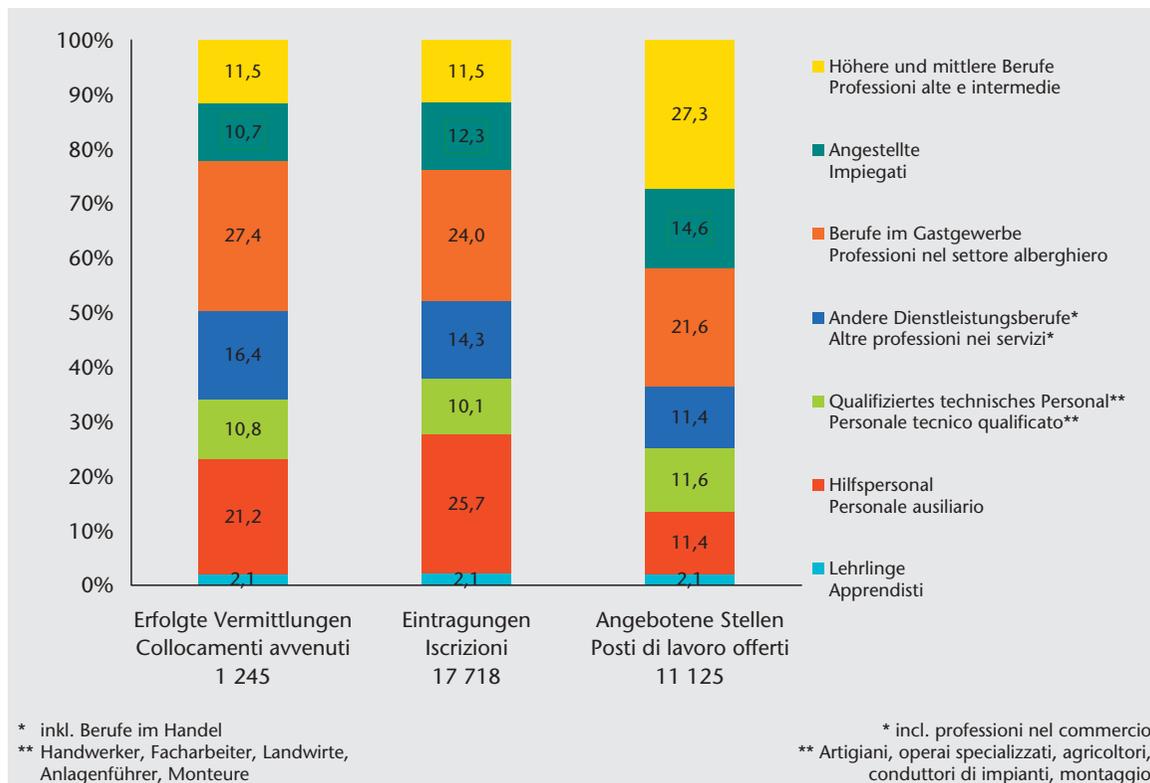
Fonte: Ufficio servizio lavoro

Graf. 8.3

Öffentliche Arbeitsvermittlung: Prozentuelle Verteilung nach Beruf – 2007

Attività pubblica di mediazione al lavoro: distribuzione percentuale per professione – 2007

Begonnene und beendete Arbeitsperioden, Monatssummen • Periodi lavorativi iniziati e terminati, somme mensili



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die **Eintragungen** beinhalten sowohl Personen mit als auch ohne Arbeitslosenstatus und bilden die Gesamtheit jener, die über den Arbeitsservice (auch über das Internet) eine Arbeit suchen.

Le **iscrizioni** comprendono sia le persone con che quelle senza stato di disoccupazione e formano il totale di coloro che cercano un posto di lavoro attraverso il Servizio lavoro (anche attraverso internet).

8.5

Gezielte Arbeitsvermittlung

Collocamento mirato

Die gezielte Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderung ist durch das Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68 geregelt, welches die Bestimmungen zum Recht auf Arbeit für behinderte Personen enthält.

Um in den Genuss der gezielten Arbeitsvermittlung zu kommen, müssen die Menschen mit Behinderung arbeitslos sein.

Begünstigte des Gesetzes über das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung sind:

- Zivilinvaliden mit einer Invalidität über 45%;
- Arbeitsinvaliden mit einer Invalidität über 33%;
- Kriegs-, Zivilkriegs- und Dienstinvaliden mit Behinderungen von der 1. bis zur 8. Kategorie;
- Blinde und Taubstumme.

Das Gesetz schreibt vor, dass in Betrieben mit 15 bis 35 Arbeitnehmern ein Invalide angestellt werden muss. Auf einen Betrieb mit 36 bis 50 Arbeitnehmern kommen zwei Invaliden. Bei Unternehmen mit über 50 Beschäftigten müssen 7% des Personals Personen mit Behinderung sein.

Il collocamento mirato al lavoro di persone disabili è disciplinato dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 contenente le norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Per poter beneficiare del collocamento mirato le persone disabili devono essere disoccupate.

Beneficiari della legge per il diritto al lavoro dei disabili sono:

- invalidi civili con un'invalidità superiore al 45%;
- invalidi di lavoro con un'invalidità superiore al 33%;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con un'invalidità dalla 1a alla 8a categoria;
- non vedenti e sordomuti.

La legge prevede l'assunzione di un invalido nelle aziende con 15-35 dipendenti e di due invalidi in quelle con 36-50 occupati. Nelle imprese che occupano più di 50 dipendenti i lavoratori disabili devono essere almeno il 7% del personale occupato.

Die Zuständigkeit für die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderung liegt in Südtirol beim Arbeitsservice. Zur Aufnahme von Begünstigten der gezielten Arbeitsvermittlung müssen sich die Arbeitgeber an den Arbeitseingliederungsdienst wenden. Im Falle der Weigerung der Aufnahme geschützter Arbeitnehmer drohen Verwaltungsstrafen.

Durchschnittlich wird monatlich ca. 16 Personen mit Behinderung durch gezielte Vermittlungsmaßnahmen Arbeit verschafft. In den letzten beiden Jahren wurden 90 Personen mit Behinderung während des Arbeitsverhältnisses als Pflichteingestellte anerkannt. Es handelt sich hierbei vor allem um Arbeitnehmer, die während des Arbeitsverhältnisses als Invaliden anerkannt wurden.

In provincia di Bolzano è il Servizio lavoro che ha la competenza per il collocamento delle persone disabili ed è a questo servizio che i datori di lavoro devono rivolgersi per adempiere gli obblighi di legge. Nel caso di rifiuto d'assunzione dei beneficiari la legge prevede sanzioni amministrative.

Ogni mese in media vengono avviate al lavoro tramite le misure previste dal collocamento mirato 16 persone disabili. Negli ultimi due anni sono state 90 le persone per le quali è stata riconosciuta la loro assunzione come assunzione obbligatoria: si tratta prevalentemente di lavoratori che sono stati riconosciuti come invalidi durante il rapporto di lavoro.

Tab. 8.5

Anerkennungen als gezielte Arbeitsvermittlung – 2006-2007**Riconoscimenti come assunzione mirata – 2006-2007**

	2006		2007		
	N	%	N	%	
Geschlecht • Sesso					
Männer	30	76,9	37	72,5	Uomini
Frauen	9	23,1	14	27,5	Donne
Behinderung • Invalidità					
Zivilinvaliden	37	94,9	48	94,1	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	2	5,1	3	5,9	Invalidi di lavoro e di servizio
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria					
1. - 8. Kategorie	0	-	0	-	1 ^a - 8 ^a categoria
34% - 45%	0	-	3	5,9	34% - 45%
46% - 66%	10	25,6	10	19,6	46% - 66%
67% - 73%	7	17,9	9	17,6	67% - 73%
74% - 99%	12	30,8	24	47,1	74% - 99%
100%	10	25,6	5	9,8	100%
Insgesamt	39	100,0	51	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die Einstellungen sind normalerweise unbefristet und nur in seltenen Fällen wurde dieselbe Person in den letzten zwei Jahren mehr als einmal eingestellt. Somit haben in den letzten beiden Jahren mehr als 280 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsvertrag aufgrund der Bestimmungen zur gezielten Arbeitsvermittlung abschließen können.

Bei den gezielten Vermittlungen wurde die Schwelle von jährlich 100 weitgehend überschritten. Einzige Ausnahme blieb hier das Jahr 2002 mit 90 gezielten Vermittlungen, da die entsprechende Ärztekommisionen für die Feststellung der Zulassungsbedingungen (vom Gesetz vorgesehen) zur gezielten Vermittlung erst eingesetzt worden waren.

Le assunzioni sono solitamente a tempo indeterminato e solo in rari casi la stessa persona è stata avviata più di una volta negli ultimi due anni. Si può così affermare che negli ultimi due anni oltre 280 persone disabili hanno concretizzato un rapporto di lavoro tramite le norme sul collocamento mirato.

Per quanto riguarda gli avviamenti mirati, la soglia annuale dei 100 avviamenti viene superata ampiamente, unica eccezione resta l'anno 2002 con 90 avviamenti mirati. Questo è dipeso dal fatto che le commissioni mediche per l'accertamento delle condizioni di disabilità (come previsto dalla legge) che conferisce titolo al collocamento mirato erano appena istituite.

Tab. 8.6

Gezielte Arbeitsvermittlungen – 2006-2007					
Collocamenti mirati – 2006-2007					
	2006		2007		
	N	%	N	%	
Geschlecht • Sesso					
Männer	94	63,1	99	74,4	Uomini
Frauen	55	36,9	34	25,6	Donne
Behinderung • Invalidità					
Zivilinvaliden	143	96,0	129	97,0	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	6	4,0	4	3,0	Invalidi di lavoro e di servizio
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria					
1. - 8. Kategorie	0	-	0	-	1 ^a - 8 ^a categoria
34% - 45%	2	1,3	2	1,5	34% - 45%
46% - 66%	88	59,1	81	60,9	46% - 66%
67% - 73%	14	9,4	11	8,3	67% - 73%
74% - 99%	38	25,5	35	26,3	74% - 99%
100%	7	4,7	4	3,0	100%
Insgesamt	149	100,0	133	100,0	Totale

Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Seit 1. Januar 2002 können nur Menschen mit Behinderung, für welche ein Gutachten der zuständigen Ärztekommision vorliegt, das deren Fähigkeiten beschreibt, in die entsprechenden Listen eingeschrieben werden. Diejenigen, die schon eingetragen waren, sind von Amts wegen der vorgeschriebenen Untersuchung unterzogen worden.

Die Arbeitsvermittlungszentren führten Ende Dezember 2007 insgesamt 660 Menschen mit Behinderung in den entsprechenden Listen, die für die gezielte Arbeitsvermittlung in Frage kommen. Es handelt sich dabei in erster Linie um Personen mit einem Behinderungsgrad von über 46% (Schwelle für den Zugang zur gezielten Vermittlung), vor allem um Zivilinvaliden (93%) und in mehr als der Hälfte der Fälle mit einem Behinderungsgrad unter 74%, dem Mindestwert für den Anspruch auf Invaliditätsrente.

Ca. 60% der gemeldeten Personen mit Anspruch auf Pflichtvermittlung sind Männer, so dass das Verhältnis Männer-Frauen die allgemeine Arbeitskräfteverteilung widerspiegelt.

Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern war hinsichtlich der gezielten Arbeitsvermittlung und der Anerkennungen in den letzten sechs Jahren nicht besonders ausgeglichen und fiel eher zu Ungunsten der Frauen aus.

Auch in Bezug auf die Einstellungen sind die Frauen unterrepräsentiert, zumal sie in den letzten sechs Jahren nur knapp über 30% der gezielten Arbeitsvermittlungen ausmachen. Der Unterschied ist jedoch nicht so auffallend.

Dal 1 gennaio 2002 non possono essere più iscritte negli appositi elenchi persone disabili per le quali non sia disponibile il certificato della competente commissione medica attestante le linee progettuali per il collocamento mirato.; coloro che alla medesima data erano già iscritti sono stati sottoposti d'ufficio alla prescritta visita.

Presso i centri di mediazione lavoro alla fine di dicembre 2007 risultavano complessivamente 660 disabili iscritti aventi diritto al collocamento mirato. Si tratta innanzitutto di persone con una percentuale di invalidità superiore al 46% (soglia che permette di accedere al sistema del collocamento mirato), soprattutto invalidi civili (93%), che per più della metà dei casi hanno una percentuale di invalidità inferiore al 74%, percentuale minima per avere diritto all'assegno di invalidità.

Circa il 60% delle persone disabili iscritte sono uomini; il rapporto uomini-donne rispecchia il dato osservato nella distribuzione della forza di lavoro in generale.

Il rapporto tra i generi negli ultimi 6 anni non era così equilibrato e risultava a scapito delle donne per quanto riguarda gli avviamenti mirati e i riconoscimenti.

Anche per quanto riguarda gli avviamenti le donne sono sottorappresentate visto che sono poco più del 30% quelle assunte in forma mirata. La differenza non è però così eclatante.

8 Politica del lavoro

Tab. 8.7

Arbeitslose mit Anspruch auf gezielte Arbeitsvermittlung – 2007**Disoccupati con diritto al collocamento mirato – 2007**

Stand am 31.12. • Situazione al 31.12.

	Männer		Frauen		Insgesamt		
	Uomini		Donne		Totale		
	N	%	N	%	N	%	
Behinderung • Invalidità							
Zivilinvaliden	383	92,7	232	93,9	615	93,2	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	26	6,3	2	0,8	28	4,2	Invalidi di lavoro e di servizio
Andere	4	1,0	13	5,3	17	2,6	Altri
Alter • Età							
15-19 Jahre	3	0,7	8	3,2	11	1,7	15-19 anni
20-29 Jahre	61	14,8	50	20,2	111	16,8	20-29 anni
30-39 Jahre	84	20,3	61	24,7	145	22,0	30-39 anni
40-49 Jahre	143	34,6	82	33,2	225	34,1	40-49 anni
50-59 Jahre	103	24,9	41	16,6	144	21,8	50-59 anni
60-65 Jahre	19	4,6	5	2,0	24	3,6	60-65 anni
Von der Ärztekommision vorgegebene Maßnahme • Intervento indicato dalla commissione medica							
ohne Unterstützungsmaßnahmen	127	30,8	72	29,1	199	30,2	senza interventi di supporto
mit Unterstützung des Arbeitsservice	154	37,3	68	27,5	222	33,6	con supporto di servizi di mediazione
mit Unterstützung und Behelfsmittel	8	1,9	5	2,0	13	2,0	con mediazione e ausili
mit Arbeits-eingliederungsprojekt	88	21,3	75	30,4	163	24,7	con progetti di inserimento lavorativo
mit Aus- o. Weiterbildungsmaßnahmen	24	5,8	18	7,3	42	6,4	con interventi di ri-/qualificazione
Ergebnis der Kommission liegt nicht vor	12	2,9	9	3,6	21	3,2	esito comm. medica non disponibile
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria							
1. - 8. Kategorie	2	0,5	-	-	2	0,3	1 ^a - 8 ^a categoria
34% - 45%	17	4,1	9	3,6	26	3,9	34% - 45%
46% - 66%	206	49,9	125	50,6	331	50,2	46% - 66%
67% - 73%	36	8,7	21	8,5	57	8,6	67% - 73%
74% - 99%	125	30,3	77	31,2	202	30,6	74% - 99%
100%	27	6,5	15	6,1	42	6,4	100%
Insgesamt	413	62,6	247	37,4	660	100,0	Totale

Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Für die Ende Dezember 2007 eingetragenen Arbeitslosen mit Anspruch auf gezielte Pflichtvermittlung sah die Ärztekommision folgende Unterstützungsmaßnahmen vor: bei 30% der Fälle sprach sich die Kommission für die direkte Zuweisung ohne Hilfsmaßnahmen aus, während für 34% der Fälle eine Vermittlung mit Unterstützung und teilweise auch mit Behelfsmittel vorgesehen wurde. Bei weiteren 25% der Fälle sah man Arbeitseingliederungsmaßnahmen vor und in einigen Fällen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Nur in 3,2% der Fälle lag das Ergebnis der ärztlichen Kommission nicht vor.

Die Arbeitsvermittlungszentren starten Eingliederungsmaßnahmen für Behinderte, die keine Chance auf einen Arbeitsvertrag haben, bzw. für die ein eigenes Projekt notwendig ist, um ihre Fähigkeiten zu entwickeln.

Es handelt sich um Maßnahmen für mehr als 300 Personen, die von den Arbeitsvermittlungszentren in Zusammenarbeit mit den Gesundheits- und Sozialdiensten unterstützt werden. 149 nutzen das Anlern- und Beobachtungsprojekt (ABP), das durchschnittlich zwei Jahre dauert, 165 das Projekt zur betreuten Arbeitseingliederung (PBA), das normalerweise mehrere Jahre dauert, und circa 38 ein Einstellungs-vorbereitungsprojekt (EVP).

Durch diese drei Maßnahmen werden jedoch keine Arbeitsverhältnisse begründet.

Per le persone disabili iscritte nelle apposite liste alla fine di dicembre 2005 la commissione medica ha previsto i seguenti interventi: per il 30% dei casi la commissione si è espressa per un collocamento mirato senza interventi di supporto, mentre nel 34% dei casi è stato previsto il collocamento con supporto dei servizi di mediazione e in parte anche con l'attivazione di particolari ausili. Nel 25% dei casi è stato previsto il ricorso a progetti di inserimento lavorativo e in alcuni casi a interventi di ri-/qualificazione. Solo per il 3,2% dei casi l'esito della commissione medica non è disponibile.

I centri di mediazione lavoro attivano percorsi di inserimento lavorativo per persone disabili che non possono aspirare ad un contratto di lavoro ovvero che necessitano di un progetto individuale per sviluppare le proprie potenzialità.

Si tratta di interventi a favore di oltre 300 persone che vengono seguite dai centri di mediazione lavoro in collaborazione con i servizi sanitari e sociali: 149 persone fruiscono di un progetto di osservazione e addestramento (POA) che dura mediamente due anni, 165 di un progetto di inserimento lavorativo assistenziale (PILA) che ha solitamente una durata pluriennale e 38 di un progetto di assunzione lavorativa (PAL).

I tre tipi di progetto non costituiscono un rapporto di lavoro.

8.6

Ausbildungs- und Orientierungspraktika

Tirocini formativi e di orientamento

Die Ausbildungs- und Orientierungspraktika werden auch auf lokaler Ebene erfolgreich zur Förderung der Beschäftigung genutzt.

Wichtigstes Ziel dabei ist es, Möglichkeiten zu schaffen, Studium und Arbeit in einem abwechselnden Rhythmus zu verbinden. Im Vordergrund steht dabei vor allem die Absicht, durch den direkten Kontakt mit der Arbeitswelt die Berufsfindung zu erleichtern. Praktika bieten also eine wesentliche Gelegenheit zu praktischer Ausbildung – learning by doing – und persönlicher Erfahrung, die die Orientierung in der verworrenen Welt der Arbeit erleichtern.

Während auf nationaler Ebene der Einsatz von Praktika eher deren Eignung als Türöffner für den Berufseinstieg betont und größtenteils junge Leute zwischen 21 und 26 Jahren betrifft, die über ein Reifediplom verfügen, scheinen die Erfahrungen, die in Südtirol mit Praktika gemacht werden, eher deren Ausbildungs- und Orientierungscharakter zu betonen.

I tirocini formativi e di orientamento possono annoverarsi tra gli strumenti di successo utilizzati al fine di promuovere l'occupazione anche in provincia di Bolzano.

Le finalità principali che si intendono perseguire sono riassumibili nella realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro, anche con l'obiettivo di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. I tirocini si propongono, quindi, come fondamentale occasione di formazione pratica – learning by doing – e di esperienza diretta per un migliore orientamento nell'intricato universo lavorativo.

Se a livello nazionale il ricorso ai tirocini ne sottolinea soprattutto la connotazione di canale di inserimento lavorativo, coinvolgendo in gran parte giovani di età compresa tra 21 e 26 anni, in possesso di un diploma di scuola media superiore, l'esperienza maturata in provincia di Bolzano sembra evidenziarne soprattutto le finalità di orientamento e formazione.

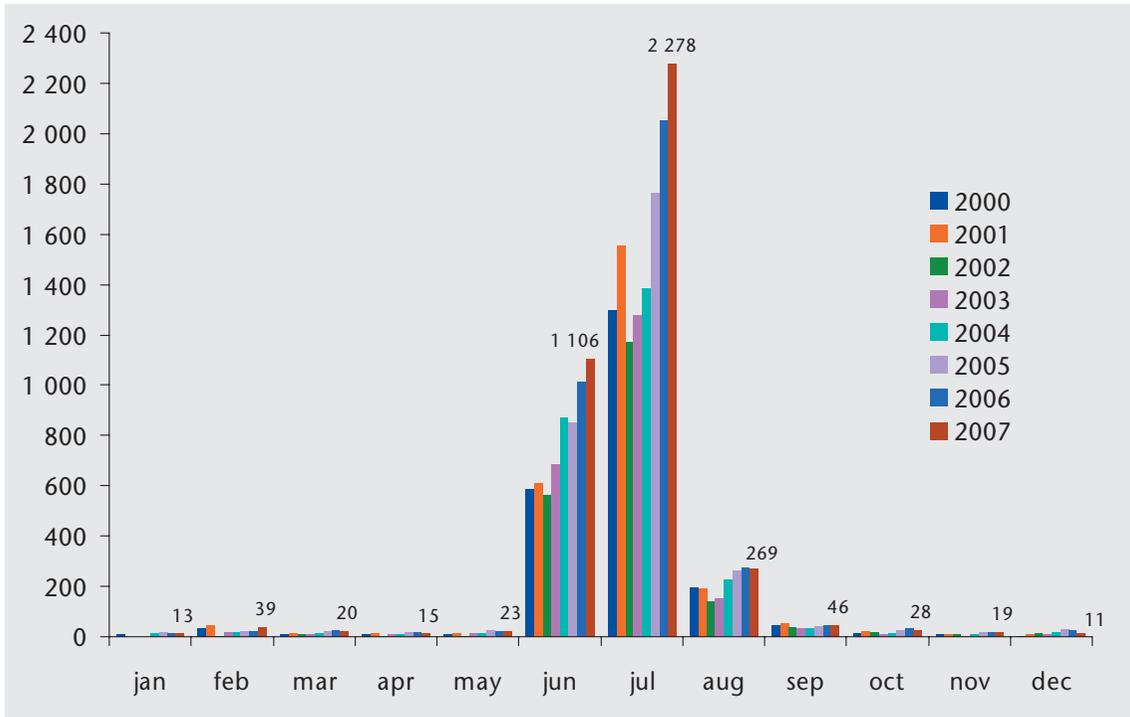
8 Beschäftigungspolitik

Graf. 8.4

Genehmigte Ausbildungs- und Orientierungspraktika – 2000-2007

Tirocini formativi e di orientamento autorizzati – 2000-2007

Beginn des Praktikums • Data inizio del tirocinio



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Der Großteil der Praktika, die in Südtirol absolviert werden, konzentriert sich auf die Sommerferien und ist daher durch eine massive Teilnahme von Schülern gekennzeichnet, die noch mitten in der Ausbildung stehen und in diesen Monaten des Jahres über freie Zeit verfügen.

La maggior parte dei tirocini realizzati in provincia, infatti, si concentra nell'intervallo estivo e si caratterizza per questo motivo per una massiccia frequentazione da parte di studenti ancora nel pieno della propria attività formativa, che in questo particolare periodo dell'anno sono temporaneamente liberi.

Es handelt sich überwiegend um Minderjährige, die einerseits bei ihren ersten Schritten in die Arbeitswelt unterstützt werden müssen, andererseits aufgrund ihres jüngeren Alters und ihrer relativen Unerfahrenheit besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

Aus dieser lokalen Besonderheit resultiert die große Aufmerksamkeit der Sozialpartner in Südtirol, die in den Rahmenabkommen über den Ablauf der Praktika mehrmals diese Aspekte unterstrichen und die Bedingungen dafür festgelegt haben.

Si tratta per lo più di giovani minorenni che, se da un lato sono certamente da sostenere nei loro primi passi nel mondo del lavoro, d'altra parte necessitano di particolari attenzioni per le specifiche esigenze derivanti dalla loro giovane età e relativa inesperienza.

Da questa specificità locale discende la grande attenzione delle parti sociali attive sul territorio che, nelle convenzioni quadro di riferimento per le modalità di svolgimento dei tirocini, hanno più volte sottolineato questi aspetti, disciplinandone i contorni.

Tab. 8.8

Genehmigte Sommerpraktika nach Geschlecht, Alter und besuchter Schule – 2002-2007

Tirocini estivi autorizzati per sesso, età e scuola frequentata – 2002-2007

15.6 – 15.9

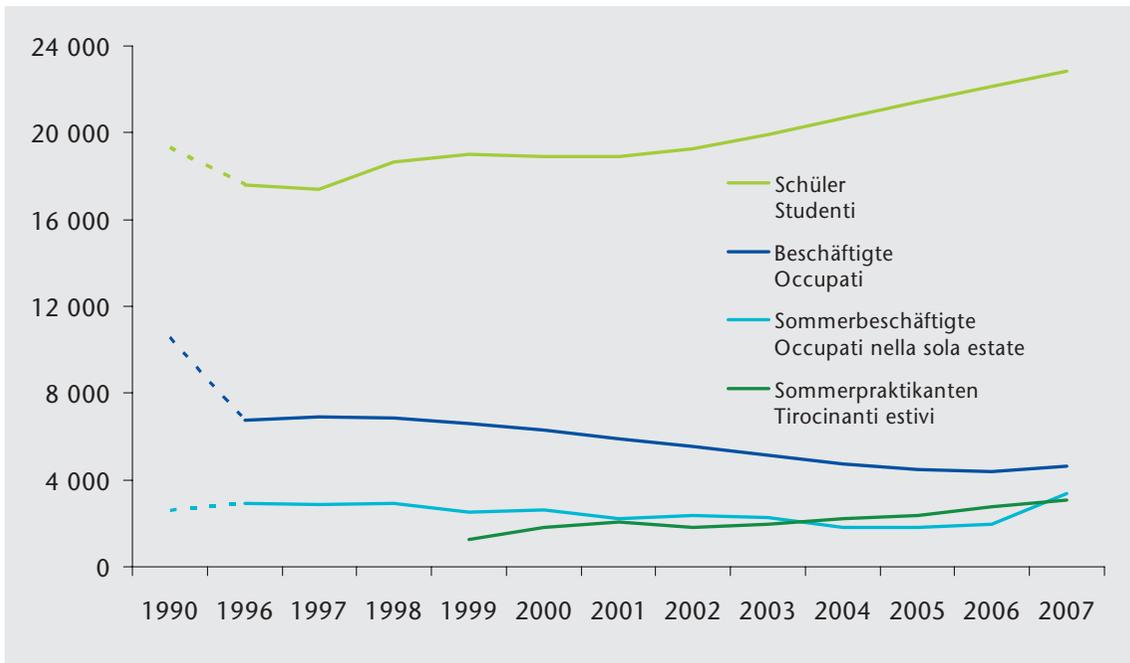
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	02 – 07	
Männer	1 126	1 220	1 354	1 540	1 803	1 866	54,5 %	Maschi
Frauen	785	949	1 182	1 426	1 622	1 881	45,5 %	Femmine
Alter am ersten Tag des Praktikums • Età al primo giorno di tirocinio								
14-17 Jahre	1 500	1 630	1 740	2 023	2 293	2 534	69,1 %	14-17 anni
18-21 Jahre	357	465	663	742	913	971	25,0 %	18-21 anni
Mehr als 21 Jahre	54	74	133	201	219	242	6,0 %	Oltre 21 anni
Besuchte Schule • Scuola frequentata								
Berufsschulen	517	499	466	595	664	705	21,4 %	Scuole professionali
Oberschulen	1 282	1 502	1 791	2 031	2 368	2 610	67,9 %	Scuole secondarie superiori
Universität	112	168	279	340	393	432	10,7 %	Università
Insgesamt	1 911	2 169	2 536	2 966	3 425	3 747	100,0 %	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Graf. 8.5

14- bis 18-jährige in der Schule und in der Arbeitswelt – 1990-2007
14-18enni nella scuola e nel mondo del lavoro – 1990-2007



Quelle: ASTAT, Arbeitsservice, Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: ASTAT, Ufficio servizio lavoro, Ufficio osservazione mercato del lavoro

Vor Einführung der Praktika nahmen nur 16% der Jugendlichen im Oberschulalter im Sommer Kontakt mit der Arbeitswelt auf. In den letzten drei Jahren haben durchschnittlich mehr als 5 000 Jugendliche desselben Alters (19%) im Sommer gearbeitet, 54% im Rahmen eines Praktikums.

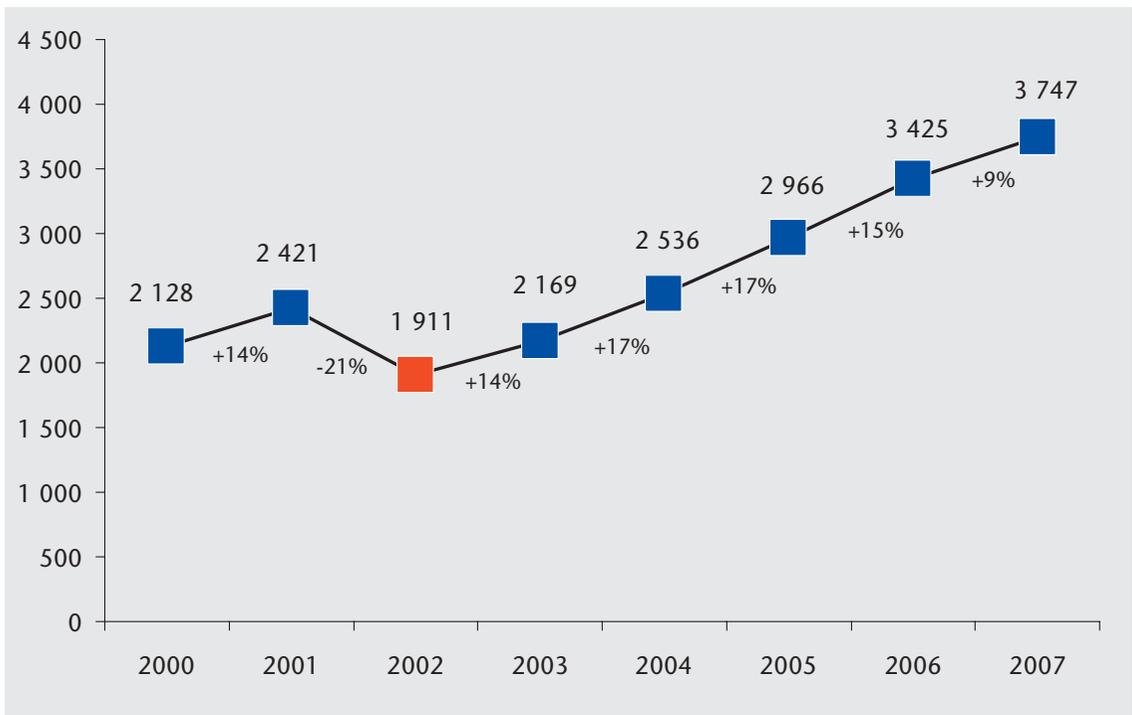
Prima dell'introduzione dei tirocini solo il 16% dei giovani in età scolare entrava in contatto con il mondo del lavoro nei mesi estivi. Mediamente negli ultimi tre anni più di 5 000 (19%) giovani della medesima età hanno lavorato in estate, il 54% nell'ambito di un tirocinio.

Das Praktikum findet nicht nur unter den Jugendlichen einen positiven Zuspruch, sondern auch die Unternehmen aus den verschiedensten Wirtschaftsbereichen wissen diese Möglichkeit zu schätzen. Die Anzahl der Praktikanten ist in den letzten Jahren in allen Sektoren gestiegen. Vor allem im Gastgewerbe war die Zunahme mit durchschnittlich 20% jährlich am größten. Einzige Ausnahme das Jahr 2002, da aufgrund einiger Änderungen in der Regelung, in allen Sektoren ein Rückgang verzeichnet wurde.

I tirocini estivi non solo hanno riscosso un grande successo tra i giovani, ma evidentemente sono molto apprezzati anche dalle imprese. Il numero dei tirocini nel corso degli anni è, infatti, aumentato in tutti i settori. In particolar modo nel settore alberghiero, dove l'aumento è stato il più rilevante: in media il 20% l'anno – con la sola eccezione del 2002, anno in cui in tutti i settori si è registrato un calo.

Graf. 8.6

Genehmigte Sommerpraktika – 2000-2007
Tirocini estivi autorizzati – 2000-2007



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

2007 haben erstmals mehr Mädchen (1 881) als Buben (1 866) ein Praktikum absolviert. Der Trend der letzten Jahre, mit einer größeren Zunahme bei den weibli-

Nel 2007 tra i tirocinanti per la prima volta sono stati più numerose le ragazze (1 881) rispetto ai ragazzi (1 866). Il trend degli ultimi anni, con un incremento mag-

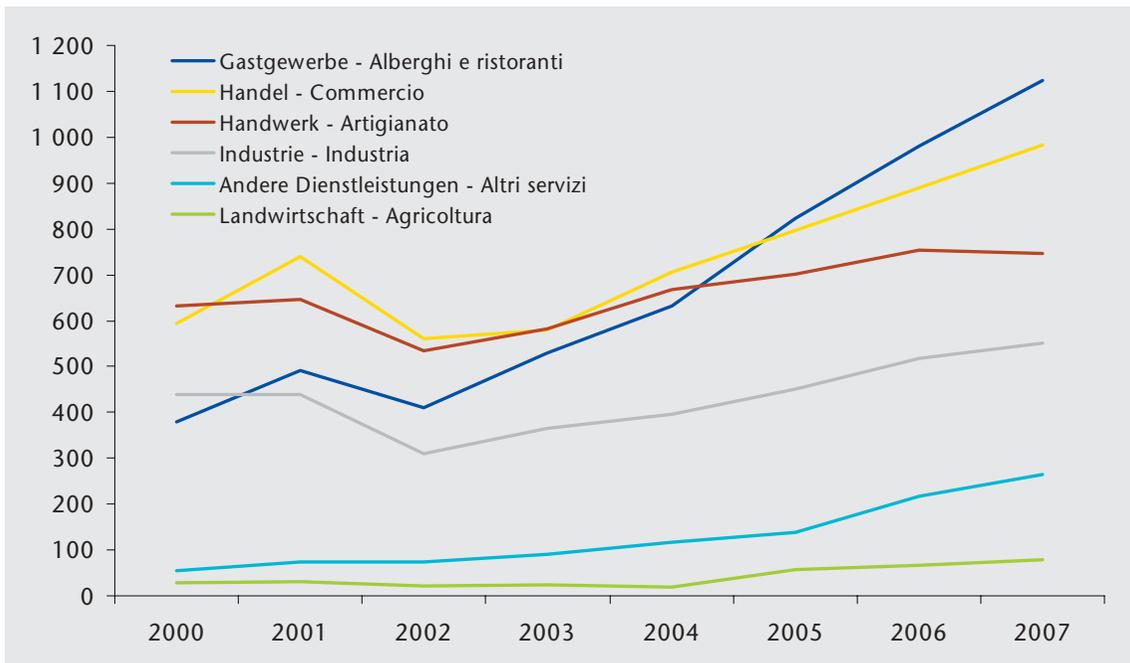
chen Jugendlichen hat sich damit auch in den vergangenen beiden Jahren bestätigt und somit besteht nunmehr kein zahlenmäßiger Unterschied der Praktika zwischen den Geschlechtern. Der altersmäßige Unterschied hat sich im Gegensatz dazu kaum verändert. Nach wie vor absolviert die Hälfte der männlichen Jugendlichen das Praktikum vor Vollendung des 16. Lebensjahres. Die Mädchen absolvieren ihr Praktikum tendenziell später. Erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass im Durchschnitt mehr als die Hälfte der Praktika über einen kurzen Zeitraum gehen (maximal zwei Monate), nur selten ziehen sie sich über einen Zeitraum von drei Monaten hinaus.

giore tra le ragazze, si è verificato anche negli ultimi due anni, cosichè la differenza tra i generi andando via via diminuendo al momento non esiste più. La differenza di età è invece rimasta pressoché invariata. Come sempre, la metà dei ragazzi decide di svolgere un tirocinio prima di compiere i 16 anni, mentre le ragazze tendono a realizzarlo più tardi. Da evidenziare anche il fatto che in media più della metà dei tirocini hanno una durata breve (massimo due mesi), raramente superano infatti i tre mesi.

Graf. 8.7

Genehmigte Sommerpraktika nach Sektor – 2000-2007

Tirocini estivi autorizzati per settore – 2000-2007



Quelle: Arbeitsservice

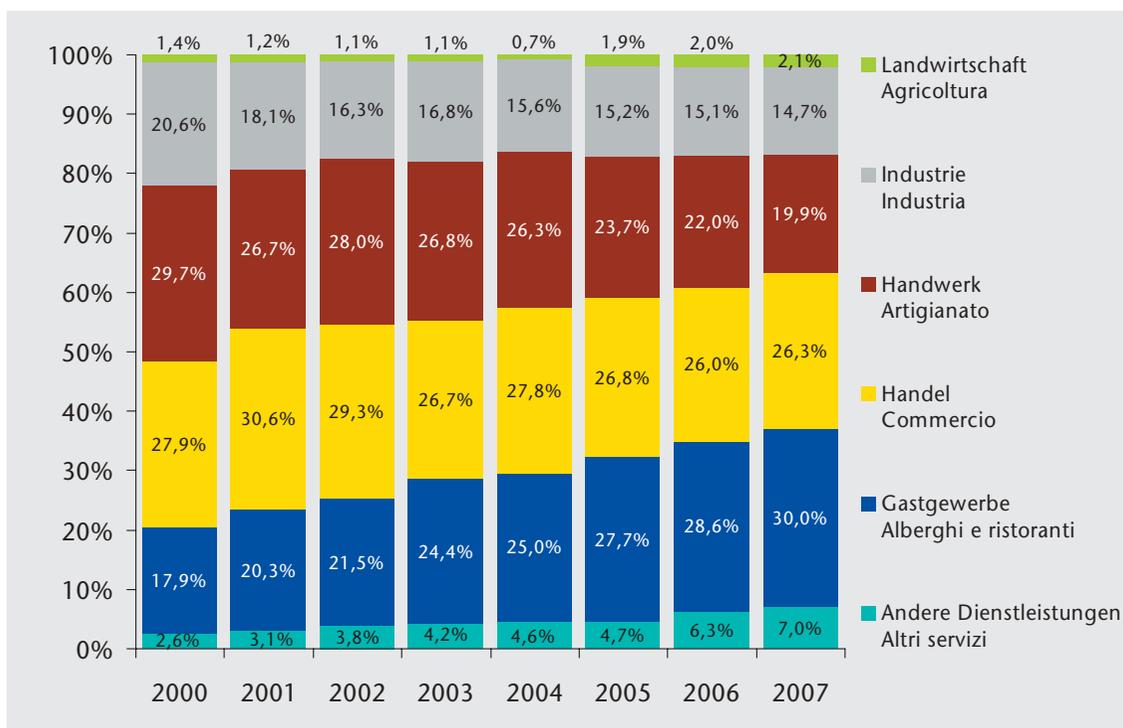
Fonte: Ufficio servizio lavoro

2007 haben etwa 2 400 Schüler bzw. Studenten zum ersten Mal ein Praktikum absolviert, während 700 Betriebe zum ersten Mal einen Praktikanten aufgenommen haben. In den meisten Fällen haben die Unternehmen einen einzigen Jugendlichen angestellt, manchmal zwei oder drei (19%) und selten mehr als drei (4%). 35% dieser Betriebe waren Handwerks- oder Industriebetriebe und 34% Gastbetriebe. Bei den übrigen handelte es sich um andere Dienstleistungsbetriebe, welche überwiegend im Handel tätig sind. Die Praktikanten waren wie bereits in den vergangenen Jahren durchschnittlich 60 Tage in diesen Betrieben tätig.

Nel 2007 sono stati circa 2 400 gli studenti che per la prima volta hanno svolto un tirocinio, mentre le imprese che per la prima volta hanno accolto un tirocinante sono state circa 700. Le imprese per lo più hanno accolto un solo ragazzo, a volte due o tre (19%), raramente più di tre (4%). Nel 35% dei casi si trattava di imprese artigianali o industriali, nel 34% di imprese del settore alberghiero. I rimanenti tirocini si sono svolti negli altri servizi, soprattutto nel commercio. Come anche negli anni passati, i tirocini hanno avuto una durata media di 60 giorni.

Graf. 8.8

Genehmigte Sommerpraktika nach Sektor – 2000-2007
Tirocini estivi autorizzati per settore – 2000-2007



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.9

Genehmigte Sommerpraktika nach angegebener Firmengröße und Sektor – 2007									
Tirocini estivi autorizzati per dimensione dichiarata dell'impresa e settore – 2007									
	1	2	3-5	6-10	11-20	21-99	100+	Alle Tutti	
Landwirtschaft	3	6	7	11	9	24	18	78	Agricoltura
Industrie	4	9	15	25	68	186	243	550	Industria
Handwerk	92	81	175	188	127	76	8	747	Artigianato
Handel	118	83	178	143	131	188	143	984	Commercio
Gastgewerbe	176	125	259	220	179	147	18	1 124	Alberghi e ristoranti
Öffentliche Verwaltung	0	0	1	6	18	104	56	185	Pubblica Amministrazione
Kreditwesen	4	3	9	2	0	5	1	24	Credito e assicurazioni
Andere Dienstl.	10	13	16	10	6	0	0	55	Altri servizi
Insgesamt	407	320	660	605	538	730	487	3 747	Totale
Prozentuelle Werte • Valori percentuali									
Landwirtschaft	3,8	7,7	9,0	14,1	11,5	30,8	23,1	100,0	Agricoltura
Industrie	0,7	1,6	2,7	4,5	12,4	33,8	44,2	100,0	Industria
Handwerk	12,3	10,8	23,4	25,2	17,0	10,2	1,1	100,0	Artigianato
Handel	12,0	8,4	18,1	14,5	13,3	19,1	14,5	100,0	Commercio
Gastgewerbe	15,7	11,1	23,0	19,6	15,9	13,1	1,6	100,0	Alberghi e ristoranti
Öffentliche Verwaltung	0,0	0,0	0,5	3,2	9,7	56,2	30,3	100,0	Pubblica Amministrazione
Kreditwesen	16,7	12,5	37,5	8,3	0,0	20,8	4,2	100,0	Credito e assicurazioni
Andere Dienstl.	18,2	23,6	29,1	18,2	10,9	0,0	0,0	100,0	Altri servizi
Insgesamt	10,9	8,5	17,6	16,1	14,4	19,5	13,0	100,0	Totale

Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Das Praktikum stellt in keinem Fall ein Arbeitsverhältnis dar; die Firma geht weder Gehalts- und Vorsorgeverpflichtungen ein, noch hat sie die Pflicht, den Praktikanten am Ende des Praktikums einzustellen. Die ausgeübten Tätigkeiten werden aber als Bildungsguthaben anerkannt. Die Praktikumsfirmen sorgen für die Versicherung der Praktikanten beim INAIL gegen Arbeitsunfälle und für eine Haftpflichtversicherung gegen Dritte. Sehr oft gewähren die Firmen freiwillige Vergünstigungen und Zuschüsse – mehr als 99% der Sommerpraktika, welche 2007 in Südtirol durchgeführt wurden, sahen solche vor.

Il tirocinio non costituisce in alcun caso rapporto di lavoro; pertanto, l'azienda non ha alcun impegno retributivo e previdenziale, né alcun obbligo in ordine all'assunzione del tirocinante al termine dello stage. Le attività svolte sono tuttavia riconosciute quali crediti formativi. Le aziende ospitanti provvedono ad assicurare i tirocinanti presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro ed alla loro copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi. Molto spesso le aziende erogano in via del tutto liberale facilitazioni e sussidi – oltre il 99% dei tirocini estivi realizzati nel 2007 ne prevedeva l'elargizione.

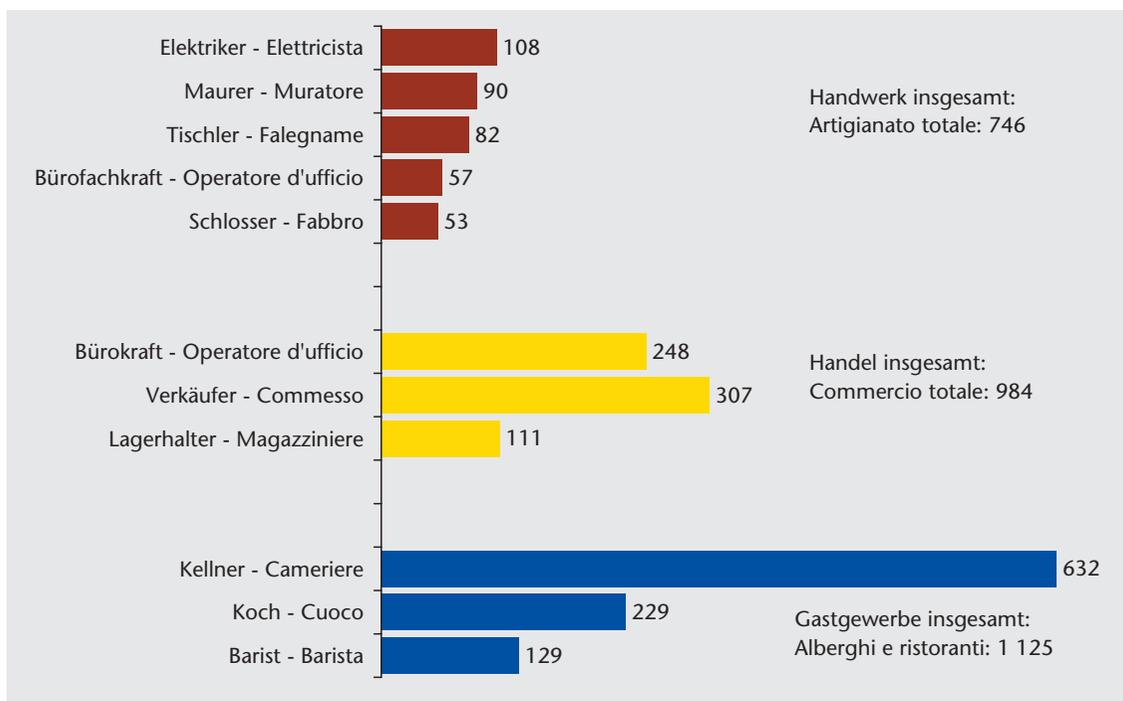
Die Praktika werden vor allem im Handwerk als Elektriker, Maurer, Tischler, im Handel als Büroangestellte, Verkäuferin oder Lagerarbeiter, im Hotel- und Gastgewerbe als Kellnerin, Koch, Barist und Hotelsekretärin und nur in geringerem Ausmaß in der Industrie absolviert. Zahlenmäßig zu vernachlässigen sind die Praktika in den „anderen Dienstleistungen“ und in der Landwirtschaft. 15% der Jugendlichen absolvieren ihr Praktikum als Büroangestellte, eine Tätigkeit, die quer durch die verschiedenen Sektoren verbreitet ist.

I tirocini vengono svolti soprattutto nell'artigianato – in qualità di elettricista, muratore, fabbro, falegname – nel commercio, come operatore d'ufficio, commessa o magazziniere, e nel settore alberghiero e della ristorazione – come cameriera, cuoco, barista, segretaria d'albergo – e solo in misura minore nell'industria. Trascurabili in termini numerici sono i tirocini che si svolgono negli "altri servizi" e in agricoltura. Il 15% dei giovani svolge il proprio tirocinio in qualità di operatore d'ufficio, mansione che si distribuisce trasversalmente tra i diversi settori.

Graf. 8.9

Häufigst genehmigte Tätigkeitsbereiche während des Sommerpraktikums – 2007

Principali mansioni autorizzate durante il tirocinio estivo – 2007

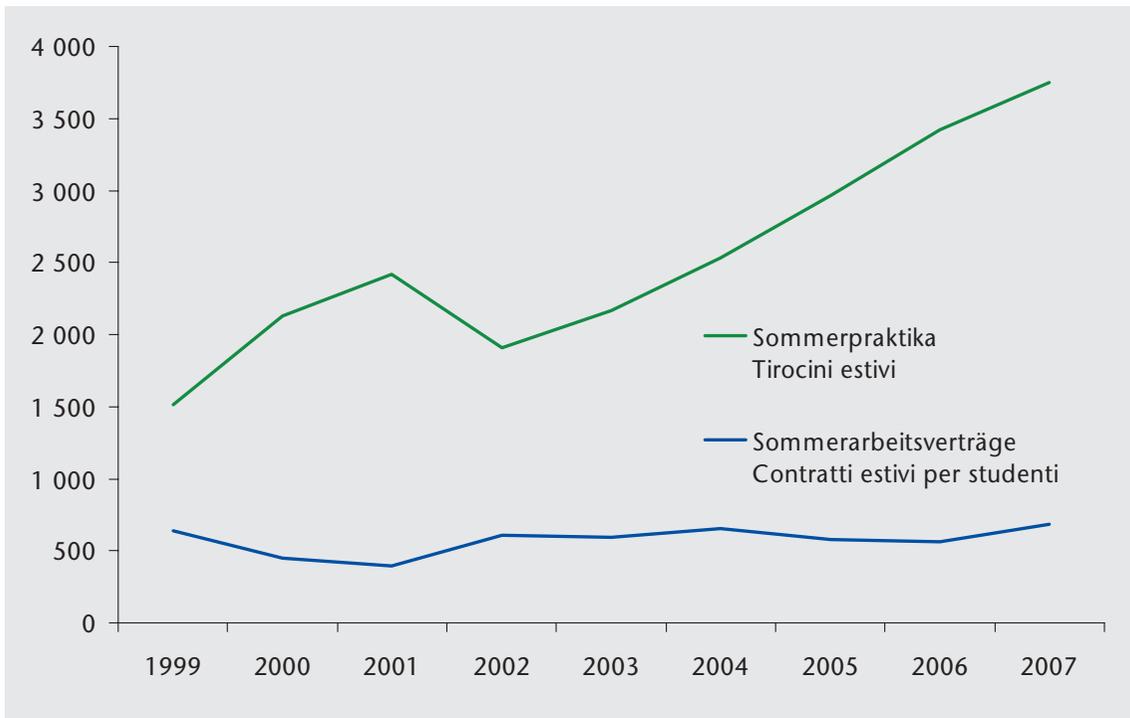


Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Graf. 8.10

Sommerpraktika und Sommerarbeitsverträge – 1999-2007
Tirocini estivi e contratti estivi per studenti – 1999-2007



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

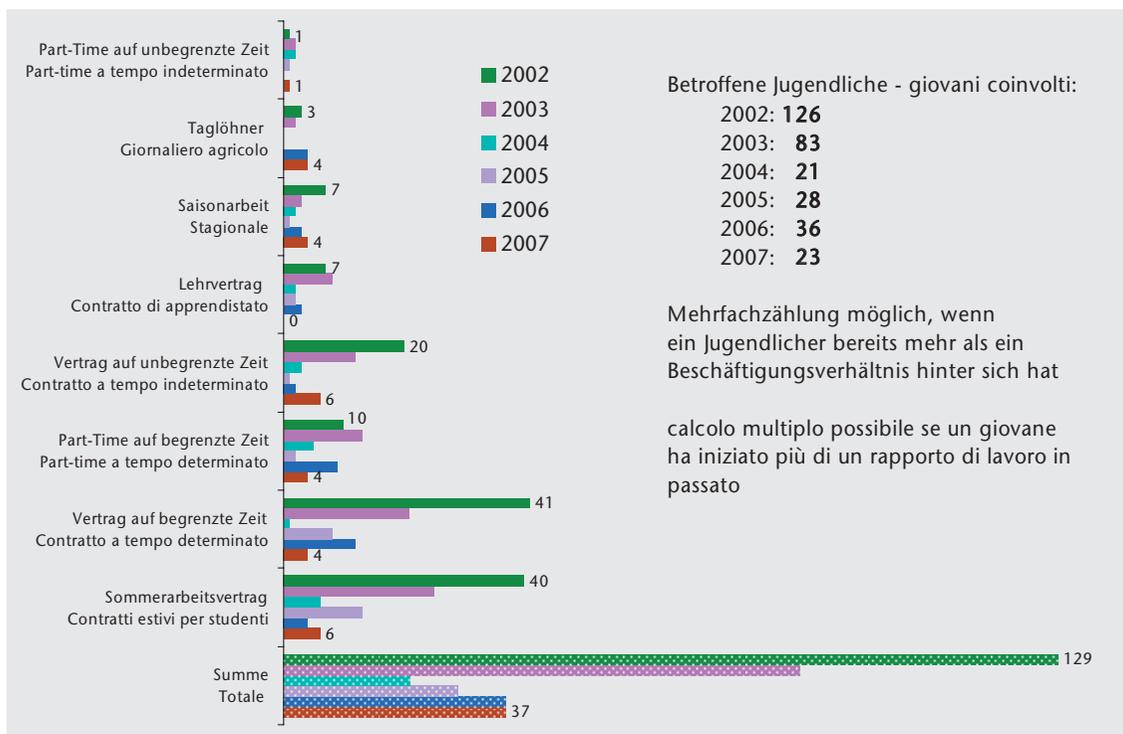
Stellt man einen Vergleich zwischen dem Sommerpraktikum und dem Sommerarbeitsvertrag her, so lässt sich eine gewisse „Konkurrenz“ zwischen den beiden Modellen erkennen. Nimmt die Anzahl der Praktikastellen zu, so geht diese bei den Sommerarbeitsverträgen zurück und umgekehrt. In den letzten 5 Jahren ist die Anzahl der Sommerpraktika um jährlich durchschnittlich 15% gestiegen, jene der Sommerarbeitsverträge lediglich um durchschnittlich 4%.

Tra i tirocini estivi e i contratti di lavoro estivi sembra esistere una certa „concorrenza“. All’aumento del numero dei tirocini, infatti, corrisponde una diminuzione dei contratti di lavoro estivo, e viceversa. Negli ultimi 5 anni il numero dei tirocini estivi è aumentato con una media annua del 15%, mentre quello dei contratti di lavoro estivi per studenti solo del 4%.

Graf. 8.11

Beschäftigungsverhältnisse nach abgelehnten Sommerpraktika – 2002-2007

Periodi lavorativi successivi al rigetto del tirocinio estivo – 2002-2007



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Von den 3 747 Praktika, die im Sommer 2007 durchgeführt wurden, wurden 93 in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt, aus 36% davon resultierte ein Lehrverhältnis. Eine Überprüfung der 726 im Zeitraum 2002-2007 abgelehnten Praktikumsprojekte belegt, dass 46% der davon betroffenen Jugendlichen dann doch noch einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, meistens einen Sommerarbeitsvertrag oder einen befristeten Arbeitsvertrag und zwar fast immer (nahezu 90%) mit dem selben Arbeitgeber, der im Praktikumsansuchen angegeben wurde.

Sui 3 747 tirocini realizzati nell'estate 2007, 93 si sono trasformati in un rapporto di lavoro vero e proprio, il 36% dei quali si è concretizzato in un avvio all'apprendistato. Esaminando i 726 tirocini rigettati nel periodo 2002-2007 ne deriva che il 46% dei giovani coinvolti hanno poi comunque sottoscritto un contratto di lavoro, nella maggior parte dei casi si tratta di contratti di lavoro estivo o contratti a tempo determinato e quasi sempre (ca. nel 90% dei casi) con lo stesso datore di lavoro, riportato nella domanda di tirocinio.

8.7

Gesundheit, Sicherheit und sozialer Schutz in der Arbeitswelt

Salute, sicurezza e tutela sociale nel mondo del lavoro

“Eine auf Arbeitssicherheit ausgerichtete Kultur aufbauen, um so den effektiven Arbeitsschutz zu verwirklichen. Bestandteil dieses Arbeitsschutzes ist nicht nur die umfassende Einhaltung der technischen und hygienischen Vorschriften zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch die Beachtung aller gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen über den sozialen Schutz der abhängig Beschäftigten.“

Das ist das Ziel des Landesplans für Arbeitssicherheit 2001-2003, der in einer mittelfristigen Perspektive Verbesserungen in den Führungsmethoden, Baustrukturen und der technologischen Ausrüstung vorsieht, vor allem aber die Mentalität der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beeinflussen will, um das Unfall- und Krankheitsrisiko auf dem Arbeitsplatz zu reduzieren und Phänomene wie die Schwarzarbeit zu beseitigen. Der Plan ist heute noch in Kraft.

“Costruire una cultura della sicurezza e rendere così effettiva la tutela del lavoro. Perché parte integrante di quest’ultima è sicuramente costituita sia dall’integrale rispetto delle norme di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro che dall’osservanza di tutte le norme di legge e contrattuali per la tutela sociale dei lavoratori.“

Questo è l’obiettivo fondamentale del Piano provinciale per la sicurezza sul lavoro 2001-2003, che in un’ottica di medio periodo intende promuovere miglioramenti nei sistemi di gestione, nelle infrastrutture e tecnologie, ma soprattutto nella mentalità di chi offre e presta lavoro, al fine di ridurre il più possibile i rischi di infortunio o malattia dei lavoratori e contenere fenomeni quali il lavoro sommerso o irregolare. Il piano è tuttora in vigore.

Tab. 8.10

Unfälle, Berufskrankheiten und Unregelmäßigkeiten am Arbeitsplatz – 2006-2007**Infortunì, malattie professionali ed irregolarità sul posto di lavoro – 2006-2007**

	2006		2007		
	Anteil je 10 000 unselbständige Erwerbstätige				
	Incidenza ogni 10 000 occupati dipendenti				
Arbeitsunfälle	17 586	1 071,7	17 650	1 038,8	Infortunì sul lavoro
Berufskrankheiten*	288	52,7	297	56,1	Malattie professionali*
Wegen Schwarzarbeit angezeigte Unternehmen	939	-	1 080	-	Imprese denunciate per lavoro nero
Von Unregelmäßigkeiten betroffene Arbeitnehmer	456	27,8	302	17,8	Lavoratori coinvolti in situazioni di irregolarità
<i>davon Nicht-EU-Bürger</i>	40	2,4	106	6,2	<i>di cui cittadini extracomunitari</i>

* nur Produzierendes Gewerbe und Handel

* solo industria e commercio

Quelle: INAIL, Amt für sozialen Arbeitsschutz, ASTAT

Fonte: INAIL, Ufficio tutela sociale del lavoro, ASTAT

In diesem komplexen Bereich der Vorbeugungsmaßnahmen, der Überwachung und Unterdrückung von Verhaltensweisen, welche die Gesundheit, die Sicherheit und die Rechte der Arbeitnehmer aufs Spiel setzen, sind in Südtirol zahlreiche Institutionen tätig, die zu starker Kooperation und Koordinierung berufen sind.

Es handelt sich dabei in erster Linie um verschiedene Landesämter, den Dienst für Arbeitsmedizin der Sanitätsbetriebe und einige staatliche Körperschaften – das INAIL, das NISF, dem ISPEL – die bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie den Ordnungskräften unterstützt werden.

Die Koordinierung wird von zwei Organen, die spezifische Aufgabenbereiche haben, garantiert. Diese sind der Koordinierungsausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Landesarbeitskommission – Unterkommission gegen Schwarzarbeit.

Nell'ambito della complessa attività di prevenzione, vigilanza e repressione di tutti quei comportamenti che mettono a repentaglio la salvaguardia della salute, della sicurezza e dei diritti dei lavoratori, in provincia di Bolzano operano diverse istituzioni, chiamate ad un importante sforzo di coordinamento e cooperazione.

Si tratta in primo luogo di diversi uffici provinciali, del Servizio di medicina del lavoro della ASL e di alcuni istituti statali – INAIL, INPS, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro – che nello svolgimento delle loro attività si avvalgono dell'importante contributo delle organizzazioni sindacali e datoriali e delle forze dell'ordine.

Il coordinamento viene garantito nell'ambito di due organi con specifiche competenze: il Comitato provinciale di coordinamento in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e la Commissione provinciale dell'impiego – Sottocommissione per l'emersione del lavoro irregolare.

Die Überwachungstätigkeit der Schwarzarbeit wird von einer eigenen Beobachtungsstelle garantiert, welche beim NISF eingerichtet wurde und seit Ende 2000 ihre Funktion aufgenommen hat.

Um auf die erwähnten Problematiken Einfluss auszuüben und vor allem ihnen vorzubeugen, werden auf Landesebene verschiedene Informations- und Sensibilisierungskampagnen organisiert, die sich nicht nur an die Beschäftigten, sondern an die gesamte Gemeinschaft richten.

In diesem Zusammenhang werden Tagungen und Seminare organisiert um verschiedene Themen zu vertiefen, spezifisches Informationsmaterial in Form von Handbüchern zum Thema Sicherheit, Gesundheit und Hygiene sowie Brandschutz am Arbeitsplatz verteilt, Prämien ausgeschrieben und gezielte Veranstaltungen organisiert, Internetdienste eingerichtet, über welche schnell Auskünfte eingeholt werden können.

Neben diesen Initiativen werden täglich zusätzlich gezielte Beratungsgespräche von den zuständigen Landesämtern angeboten.

Einen wichtigen Beitrag für die Vorbeugung leisten die Schulwelt und die Berufsbildung. Die Arbeitssicherheit ist Teil des Unterrichtsstoffs vieler Berufsbildungskurse, Informations- und Sensibilisierungsinitiativen werden in allen Schulstufen angeboten, indem besonders auf die Zusammenarbeit mit den zuständigen lokalen Behörden und auf Fachleute für die Vorbeugung und Arbeitssicherheit zurückgegriffen wird.

L'attività di monitoraggio sul lavoro sommerso è garantita dall'istituzione presso la sede provinciale dell'INPS dell'Osservatorio sul lavoro sommerso, attivo da fine 2000.

Per incidere sulle problematiche evidenziate soprattutto sul piano della prevenzione, vengono attivate su tutto il territorio provinciale molteplici iniziative informative e di sensibilizzazione, indirizzate non soltanto agli addetti ai lavori ma all'intera collettività.

In questo contesto trovano spazio l'organizzazione di seminari e convegni per approfondire i diversi temi, la divulgazione di pubblicazioni informative specifiche in materia di sicurezza, salute, prevenzione degli incendi sui luoghi di lavoro, l'istituzione di premi e manifestazioni per la diffusione delle buone pratiche di prevenzione, la realizzazione di siti internet dove trovare velocemente materiale e documentazione d'interesse.

A queste iniziative si affianca l'offerta di consulenza mirata prestata quotidianamente dagli uffici competenti sul territorio.

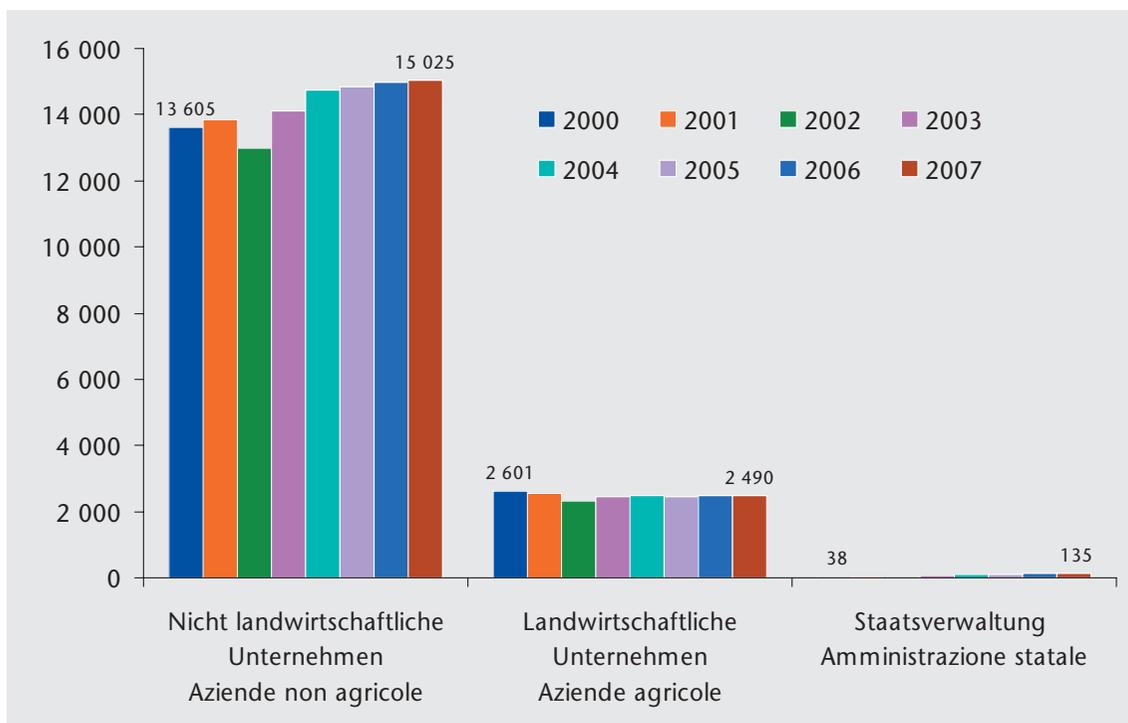
Un importante contributo alla prevenzione proviene dal mondo dell'istruzione e della formazione. La sicurezza sul lavoro è già parte del programma didattico di molti corsi negli istituti professionali, mentre iniziative di informazione e sensibilizzazione nelle scuole di ogni ordine e grado sono sempre più diffuse grazie alla collaborazione delle singole istituzioni competenti presenti sul territorio e al contributo di specialisti nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Berücksichtigt man jedoch die hohe Anzahl an Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und das Auftreten von immer neuen Formen von Schattenwirtschaft, so sind neben Vorbeugungsmaßnahmen auch Kontrollen notwendig. Diese prüfen im konkreten Fall, ob die Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer eingehalten werden.

Considerato, però, l'elevato numero di infortuni e malattie professionali, e l'emergere di sempre nuovi fenomeni di lavoro sommerso, l'attività di prevenzione viene accompagnata da specifiche funzioni di vigilanza, volte a verificare nei singoli casi concreti l'effettivo rispetto delle regole poste a tutela del lavoro e dei lavoratori.

Graf. 8.12

Gemeldete Arbeitsunfälle – 2000-2007
Infortunati sul lavoro denunciati – 2000-2007



Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

Alle Arbeitsunfälle, die sowohl abhängige Beschäftigte als auch Selbständige betreffen und für die eine Genesungszeit von mehr als drei Tagen prognostiziert wurde, müssen dem INAIL mitgeteilt werden.

Das INAIL sammelt auch Daten betreffend Unfälle, die weniger ernst sind. Die ärztlichen Atteste dem INAIL vom Hausarzt oder der Ersten Hilfe übermittelt.

Tutti gli **infortuni sul lavoro** da cui i lavoratori – sia dipendenti che autonomi – siano colpiti e che siano pronosticati **non guaribili entro tre giorni**, devono essere denunciati all'INAIL.

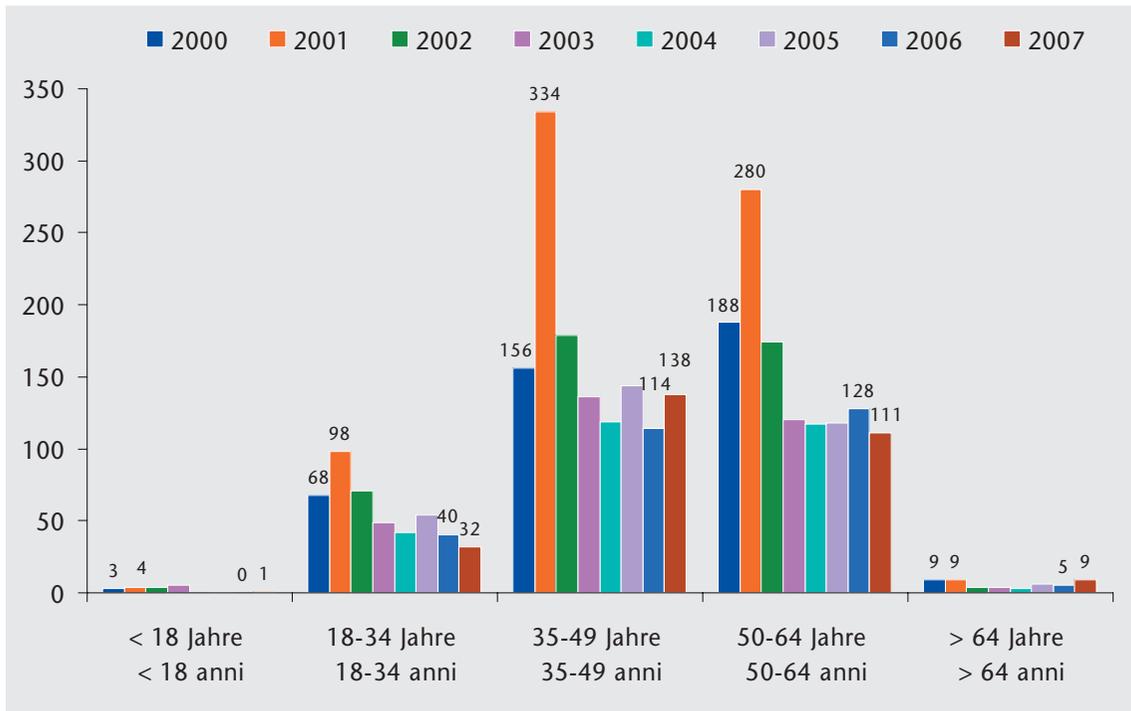
L'Istituto raccoglie, inoltre, dati relativi agli infortuni meno gravi attraverso i certificati medici che gli vengono trasmessi dal medico curante o dal pronto soccorso.

Graf. 8.13

Von den Unternehmen gemeldete Berufskrankheiten nach Alter – 2000-2007

Malattie professionali denunciate dalle aziende per età – 2000-2007

Nur Prod. Gewerbe, Handel und Dienstleistungen • Solo industria, commercio e servizi



Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

Auf Landesebene sind verschiedene Arbeitsinspektoren tätig, die bei verschiedenen Strukturen ihren Dienst versehen. Ihre Bereiche umfassen die Gesundheit, die Arbeitssicherheit, den sozialen und technischen Arbeitsschutz.

Die Inspektionstätigkeit erfolgt durch Kontrollen am Arbeitsort (Baustellen, Unternehmen usw.), wobei man sich von Fall zu Fall auf verschiedene Problematiken konzentriert.

Was die Inspektionstätigkeit zur Beachtung der Arbeitsrechtbestimmungen zum Thema sozialer Schutz und Rechte der Arbeitnehmer anbelangt, wurden 3 281

Sul territorio provinciale operano complessivamente diversi ispettori del lavoro che fanno capo a più strutture organizzative competenti ognuna per specifici aspetti concernenti la salvaguardia della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e la tutela dei diritti dei lavoratori.

L'attività di vigilanza viene svolta tramite ispezioni nei luoghi di lavoro (cantieri edili, aziende ecc.), focalizzando di volta in volta l'attenzione su problematiche specifiche diverse.

Nell'ambito dell'attività ispettiva tesa a verificare il rispetto della legislazione lavoristica in tema di diritti e tutela sociale dei lavoratori, si contano 3 281 controlli effet-

Kontrollen im Jahr 2007 bei Unternehmen durchgeführt.

tuati presso aziende nel corso del 2007.

Tab. 8.11

Kontrolltätigkeit und sozialer Arbeitsschutz – 2002-2007

Attività ispettiva e tutela sociale – 2002-2007

Durchgeführte Kontrolle, festgestellte Unregelmäßigkeiten und entsprechende Strafen
Controlli effettuati, irregolarità accertate e principali sanzioni erogate

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Durchgeführte Kontrollen	3 550	3 322	3 167	3 654	3 680	3 281	Controlli effettuati
Verwaltungsstrafen über einen Betrag von Euro	2 319	2 150	1 622	2 052	2 461	1 973	Sanzioni amministrative <i>per l'importo di euro</i>
Strafanzeigen	93	113	45	33	37	62	Denunce penali
Wegen Schwarzarbeit angezeigte Unternehmen	1 052	914	758	823	939	1 080	Imprese denunciate per lavoro nero
Eingetriebene Sozialabgaben (Euro)	1 646 056	663 203	877 806	491 105	416 691	758 067	Contributi sociali recuperati (euro)
Vorenthaltene Löhne und Bezüge (Euro)	38 000	18 000	1 450	121 327	54 355	4 625	Mansioni non corrisposte (euro)
Betroffene Arbeitnehmer	610	733	372	518	456	302	Lavoratori coinvolti
<i>davon % Nicht-EU-Bürger</i>	<i>55</i>	<i>50</i>	<i>26</i>	<i>18</i>	<i>40</i>	<i>106</i>	<i>di cui % cittadini extracomunitari</i>

Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

Bei der Inspektion wird darauf geachtet, dass die sozialen Gesetzesbestimmungen und die Vorschriften im Bereich der Vermittlung eingehalten werden, das Personal korrekt eingesetzt wird, die Bestimmungen der Kollektivverträge erfüllt und die Sozialabgaben eingezahlt werden.

2007 wurden dafür 1 973 Verwaltungsstrafen über einen Betrag von 366 083,00 Euro erlassen und 62 Strafanzeigen getätigt.

Allgemein stößt man vorwiegend im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich auf Gesetzeswidrigkeit.

Si tratta per lo più di attività di controllo sul rispetto della legislazione sociale e delle norme in materia di collocamento, sul corretto impiego del personale, sull'adempimento dei contratti collettivi e sul versamento degli oneri sociali.

Nell'ambito dell'attività svolta nel corso del 2007 sono state elevate 1 973 sanzioni amministrative per un importo complessivo di 366 083,00 Euro e 62 denunce penali.

In generale sono soprattutto i servizi e l'industria a presentare il maggior numero di irregolarità.

8 Beschäftigungspolitik

Bei den Daten, die hier publiziert werden, muss man beachten, dass die gesamte Kontrolltätigkeit, welche vom Amt für sozialen Arbeitsschutz durchgeführt wird, so gut wie nur aufgrund von direkten Hinweisen an das Amt erfolgt.

Nel valutare i dati appena esposti deve essere comunque tenuto presente che praticamente l'intera attività di vigilanza svolta da parte dell'Ufficio tutela sociale del lavoro viene attivata su diretta segnalazione o richiesta di intervento.

Tab. 8.12

Kontrolltätigkeit und sozialer Arbeitsschutz, Vergleich nach Sektor und Firmengröße – 2007

Attività ispettiva e tutela sociale, confronto per settore e dimensione dell'impresa – 2007

	Kontrollierte Unternehmen	davon nicht regulär	% nicht regulär	
	Imprese ispezionate	di cui irregolari	% irregolari	
Landwirtschaft	55	17	30,9	Agricoltura
Dienstleistungen	776	627	80,8	Servizi
Prod. Gewerbe	528	436	82,6	Industria
<i>davon:</i>				<i>di cui:</i>
< 10 Beschäftigte	105	86	81,9	< 10 dipendenti
10-99 Beschäftigte	102	86	84,3	10-99 dipendenti
> 99 Beschäftigte	31	28	90,3	> 99 dipendenti
Handwerksbetriebe	290	236	81,4	Imprese artigianali
Metallverarbeitung	48	40	83,3	Imprese metalmeccaniche
Übriges verarbeitendes Gewerbe	72	65	90,3	Altre imprese manifatturiere
Bauwesen	248	190	76,6	Imprese edili
Andere Betriebe	160	141	88,1	Altre imprese
Insgesamt	1 359	1 080	79,5	Totale

Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

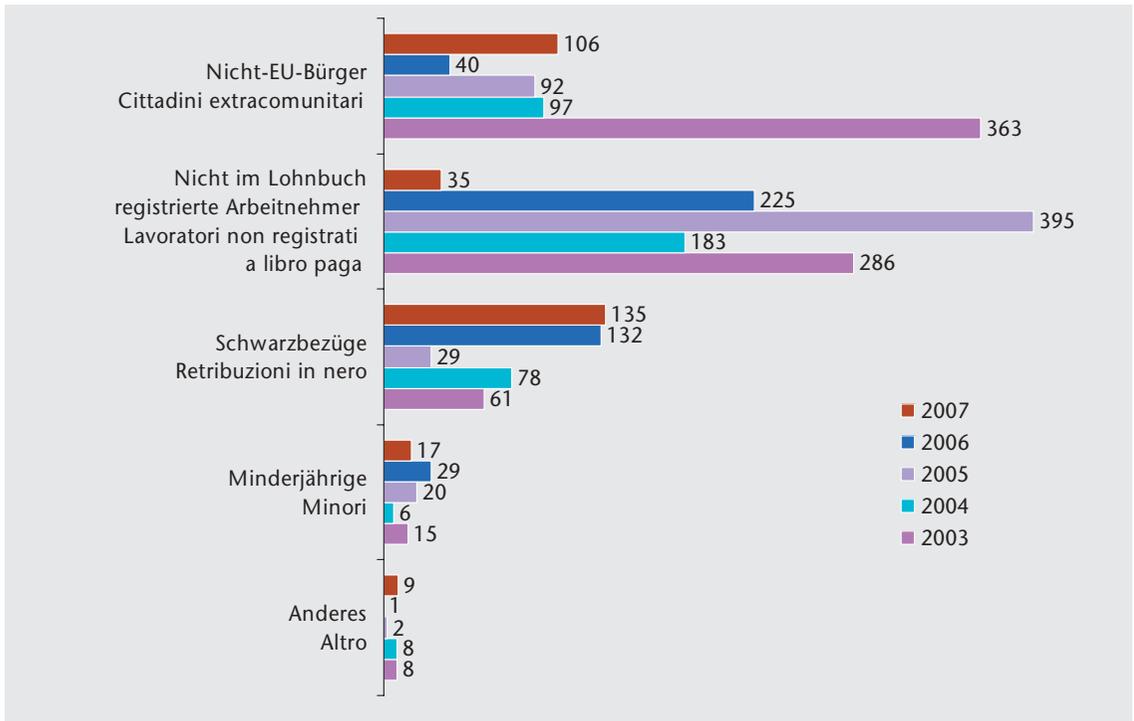
Es wurden mehrere Unregelmäßigkeiten festgestellt: die meisten betrafen Zahlungen von Schwarzgeldern und Anstellungen von Nicht-EU-Bürgern ohne Aufenthaltsgenehmigung.

Diverse sono state le irregolarità riscontrate, la maggior parte delle quali può riassumersi in molteplici casi di retribuzioni in nero oltre ad un elevato ricorso a lavoratori extracomunitari senza permesso di soggiorno.

Graf. 8.14

Festgestellte Unregelmäßigkeiten in Bezug auf Mitarbeiter – 2003-2007

Irregolarità accertate con riferimento ai lavoratori – 2003-2007



Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

8 Beschäftigungspolitik

Irregulär beschäftigte Nicht-EU-Bürger werden in den letzten Jahren vorwiegend in der Landwirtschaft ausfindig gemacht.

Negli ultimi anni lavoratori extracomunitari irregolari sono stati rilevati soprattutto nel settore agricolo.

Tab. 8.13

Kontrolltätigkeit in Bezug auf die Beschäftigung von Nicht-EU-Bürgern* – 2003-2007

Attività ispettiva in relazione all'occupazione di cittadini extracomunitari* – 2003-2007

Regulär oder nicht regulär beschäftigte Nicht-EU-Bürger in den kontrollierten Betrieben
Cittadini extracomunitari occupati regolarmente o meno nelle imprese oggetto di ispezione nel periodo considerato

	2003	2004	2005	2006	2007	
Reguläre Arbeitnehmer • Lavoratori regolari						
Landwirtschaft	278	67	61	36	1 328	Agricoltura
Prod. Gewerbe und Handwerk	12	7	9	9	7	Industria e artigianato
Handel	-	-	2	7	23	Commercio
Gastgewerbe	44	8	20	20	63	Settore alberghiero
Insgesamt	334	82	92	72	1 421	Totale
Nicht reguläre Arbeitnehmer • Lavoratori irregolari						
Landwirtschaft	280	67	4	3	101	Agricoltura
Prod. Gewerbe und Handwerk	27	7	1	1	1	Industria e artigianato
Handel	-	-	1	1	4	Commercio
Gastgewerbe	63	16	5	4	0	Settore alberghiero
Insgesamt	370	90	11	9	106	Totale

* von 2003 bis 1. Mai 2004: Nicht EU15
vom 1. Mai 2004 bis 1. Jänner 2007: Nicht EU25
ab 2007: Nicht EU27

* da 2003 a 1 maggio 2004: extra UE15
da 1 maggio 2004 a 1 gennaio 2007: extra UE25
da 2007: extra UE27

Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

Die erhöhte Zahl von kontrollierten Nicht-EU-Bürgern in der Landwirtschaft im Jahr 2007 ergibt sich aus einer höheren Zahl an besuchten Betrieben. 2007 wurden im Gegensatz zu den vorangegangenen Jahren keine besonders zeitraubenden Fälle angetroffen und damit konnten wesentlich mehr Kontrollen durchgeführt werden. Die Anzahl nicht-regulär beschäftigter Nicht-EU-Bürger je 100 besuchter Betriebe sowie je 100 kontrollierte Arbeitnehmer hat sich trotz der hohen Anzahl an Kontrollen in der Landwirtschaft kaum verändert.

L'elevato numero di cittadini extracomunitari ispezionati nell'agricoltura nell'anno 2007 risulta da un numero più alto di aziende visitate. Nel 2007, al contrasto degli anni precedenti, non venivano trovati dei casi particolarmente dispendiosi di tempo e perciò potevano essere effettuate notevolmente più ispezioni. Il numero di lavoratori extracomunitari irregolari per 100 aziende visitate come anche per 100 lavoratori controllati nonostante il numero elevato di ispezioni nell'agricoltura non è variato più di tanto.

Insgesamt weichen die Werte betreffend die irregulären Beschäftigten der Region Trentino-Südtirol nicht markant von den nord- und mittelitalienischen Durchschnittswerten ab.

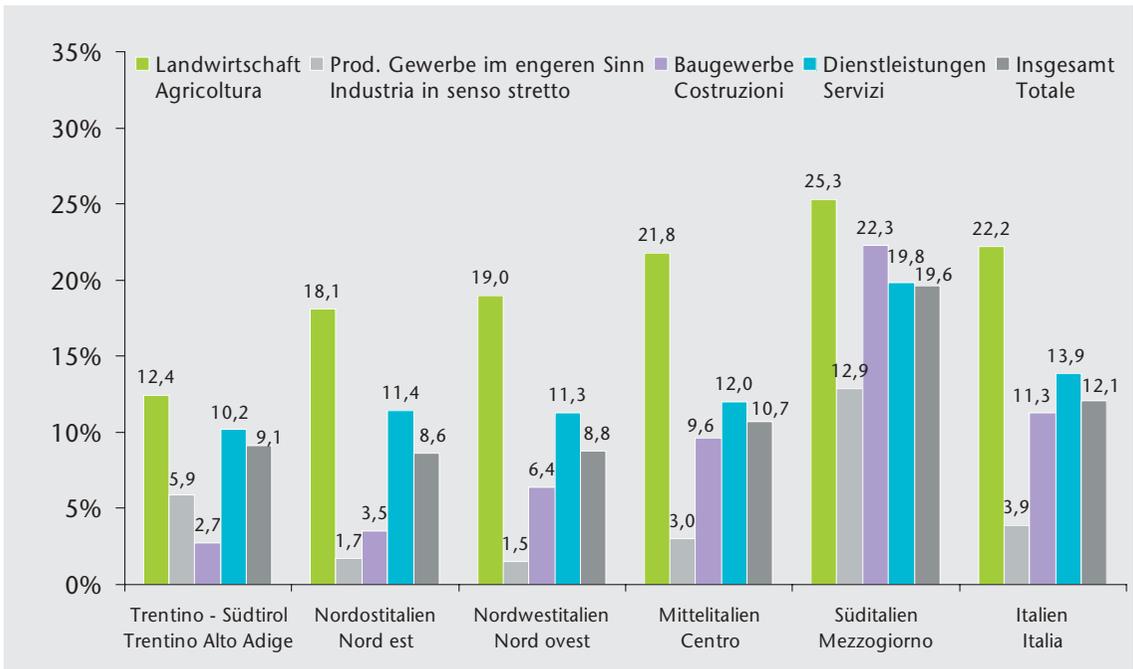
Complessivamente i valori relativi al lavoro irregolare del Trentino Alto Adige non si discostano particolarmente dalle medie rilevate nelle altre regioni dell'Italia centro-settentrionale.

Graf. 8.15

Nicht reguläre Beschäftigung, Vergleich nach Gebiet – 2005

Lavoro irregolare, confronto territoriale – 2005

Prozentsatz nicht regulärer Beschäftigung, Vollzeitäquivalent, Jahresmittelwert
Percentuale di unità di lavoro irregolari, media annua



Quelle: ISTAT

Fonte: ISTAT

Laut ISTAT werden **reguläre Arbeitsleistungen** von abhängig Beschäftigten oder Selbständigen erbracht und sind durch statistische Erhebungen bei Betrieben und Institutionen und/oder über Verwaltungsdaten erfasst. **Nicht reguläre Arbeitsleistungen** sind hingegen jene, die in Missachtung der geltenden Gesetzgebung in Bereich Steuern und Sozialabgaben erbracht werden (eingeschlossen jene von nicht ansässigen und nicht registrierten Ausländern) und die deshalb nicht direkt bei den Betrieben, Institutionen oder über Verwaltungsdaten erfasst werden können.

Secondo una definizione dell'ISTAT le **prestazioni lavorative regolari** sono quelle svolte da lavoratori dipendenti o indipendenti, rilevate dalle indagini statistiche presso le imprese e le istituzioni e/o dalle fonti amministrative. Sono al contrario definite **irregolari**, le prestazioni lavorative svolte al di fuori della normativa vigente in materia fiscale-contributiva (comprese le prestazioni lavorative svolte da cittadini stranieri non residenti e non registrati) e quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative.

Neben dem sozialen Arbeitsschutz sorgt die Kontrolltätigkeit dafür, dass die Normen im Bereich Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz eingehalten werden.

Betrachtet man die Anzahl der Arbeitsunfälle und der Berufskrankheiten auf Landesebene, so scheint diese Kontrolltätigkeit eine wichtige Rolle zu spielen.

Oltre al rispetto delle regole sociali l'attività di vigilanza sui luoghi di lavoro è volta al controllo del rispetto della normativa in materia di sicurezza e igiene sul posto del lavoro.

Tale attività si caratterizza per la sua grande importanza ed il suo ruolo di prevenzione, considerato il numero di infortuni sul lavoro e malattie professionali rilevati in provincia di Bolzano.

Tab. 8.14

Von den Unternehmen gemeldete Berufskrankheiten, Vergleich nach Gebiet – 2003-2007

Malattie professionali denunciate dalle aziende, confronto territoriale – 2003-2007

Nur Prod. Gewerbe, Handel und Dienstleistungen • Solo industria, commercio e servizi

	2003	2004	2005	2006	2007	Anteil 2007* Incidenza 2007*	
Südtirol	317	283	324	288	297	17,8	Provincia di Bolzano
Trentino	181	224	204	180	199	11,7	Provincia di Trento
Nordostitalien	6 592	7 090	6 442	6 752	7 199	19,5	Nord est
Nordwestitalien	5 887	6 104	5 852	5 482	5 591	11,0	Nord ovest
Mittelitalien	5 147	5 633	5 939	6 017	6 319	18,3	Centro
Süditalien	4 740	4 685	5 124	5 112	5 615	12,5	Sud
Italien	23 911	25 123	24 995	24 881	26 473	15,8	Italia

* Anteil je 10 000 unselbständige Erwerbstätige im produzierenden Gewerbe, Handel und Dienstleistungen

* Incidenza ogni 10 000 occupati dipendenti nell'industria, commercio e servizi

Quelle: INAIL, ISTAT

Fonte: INAIL, ISTAT

Obwohl Südtirols Werte weder vom nationalen Durchschnitt noch von jenen der Nachbarprovinz Trient abweichen, wurden 2007 immerhin 17 650 Arbeitsunfälle und fast 300 Berufskrankheiten erhoben.

Seppure, infatti, l'incidenza di questi eventi sul territorio provinciale non si discosti dalla media nazionale e da quanto registrato nella vicina provincia di Trento, si tratta pur sempre di oltre 17 650 infortuni sul lavoro e quasi 300 casi di malattie professionali rilevati nel corso del 2007.

Tab. 8.15

Relative Häufigkeit von Arbeitsunfällen, Vergleich nach Gebiet – Durchschnitt 2003-2005
Frequenze relative d'infortunio sul lavoro, confronto territoriale – media 2003-2005

Je 1 000 versicherte Beschäftigte • Per 1 000 addetti assicurati

	Nachwirkungen			Insgesamt Totale	
	Tipo di conseguenza				
	Zeitweilige Unfähigkeit	Dauernde Unfähigkeit	Tod		
Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte			
Südtirol	36,31	2,01	0,06	38,38	Provincia di Bolzano
Trentino	36,40	1,63	0,04	38,07	Provincia di Trento
Italien	29,03	1,69	0,06	30,79	Italia

Verhältnis zwischen den entschädigten Unfällen (inklusive die Fälle, die noch nicht ausgezahlt wurden) und der Anzahl der versicherten Beschäftigten

Rapporto tra eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli addetti assicurati

Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

Arbeitsunfälle sind zum Glück nur in sehr wenigen Fällen sehr ernst oder sogar tödlich. Die meisten Unfälle werden im Bauwesen und im produzierenden Gewerbe registriert.

Per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro, che fortunatamente risultano solo in pochi casi veramente gravi o addirittura mortali, sono i settori delle costruzioni e dell'industria a presentare le cifre più pesanti.

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.16

Relative Häufigkeit von Arbeitsunfällen nach Sektor und Nachwirkung – Durchschnitt 2003-2005

Frequenze relative d'infornio sul lavoro per settore e tipo di conseguenza – media 2003-2005

Je 1 000 versicherte Beschäftigte • Per 1 000 addetti assicurati

Sektor ATECO 2002	Nachwirkungen • Tipo di conseguenza				Insgesamt Totale	Settore ATECO 2002
	Zeitweilige Unfähigkeit	Dauernde Unfähigkeit	Tod	Insgesamt		
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte			
Landwirtschaft	17,72	0,75	-	18,47	Agricoltura	
Mineraliengewinnung	67,59	4,26	-	71,84	Estrazione di minerali	
Produzierendes Gewerbe	49,54	1,64	-	51,18	Industria	
<i>Nahrungs- u. Genussmittel</i>	20,76	-	-	20,76	<i>Alimentari e affini</i>	
<i>Textilien u. Bekleidung</i>	18,52	-	-	18,52	<i>Tessili e confezioni</i>	
<i>Lederwarenherstellung</i>	68,95	3,84	0,20	73,00	<i>Lavorazione di pellame</i>	
<i>Holzverarbeitung</i>	21,73	1,26	-	23,00	<i>Lavorazione del legno</i>	
<i>Papier, Druck, Graphik</i>	38,46	-	-	38,46	<i>Carta, stampa, grafica</i>	
<i>Brennstoffverarbeitung</i>	21,40	1,26	-	22,66	<i>Fabbricazione di combustibili</i>	
<i>Chemische Industrie</i>	71,65	2,07	-	73,71	<i>Industria chimica</i>	
<i>Kunststoffindustrie</i>	62,26	2,62	0,24	65,12	<i>Materiale plastico</i>	
<i>Nicht-Metallindustrie</i>	65,03	1,92	0,13	67,08	<i>Industria non metallifera</i>	
<i>Metallindustrie</i>	38,68	1,28	-	39,96	<i>Industria metallifera</i>	
<i>Maschinenbau u. Montage</i>	15,44	0,32	-	15,76	<i>Costr. macchine e montaggio</i>	
<i>Elektroindustrie</i>	54,77	2,70	-	57,47	<i>Industria elettronica</i>	
<i>Herstell. von Transportmitteln</i>	37,04	2,59	-	39,63	<i>Costruzione mezzi di trasporto</i>	
<i>Anderes verarb. Gewerbe</i>	49,11	2,02	0,07	51,20	<i>Altre industrie manifatturiere</i>	
Energie u. Wasser	31,04	1,27	1,25	33,57	Energia e acqua	
Bauwesen	81,93	6,24	0,16	88,34	Costruzioni	
Handel	27,99	0,96	0,01	28,97	Commercio	
Hotels und Restaurants	27,07	0,95	-	28,02	Alberghi e ristoranti	
Transport u. Kommunikation	47,82	5,30	0,15	53,27	Trasporto e comunicazione	
Banken	1,96	0,08	-	2,03	Banche	
Immobilien, Verleih, Informatik	16,69	1,29	0,05	18,04	Attiv. imm., noleggio, informatica	
Öffentliche Verwaltung	18,87	0,83	-	19,70	Pubblica amministrazione	
Bildung	12,33	0,36	-	12,69	Istruzione	
Gesundheitswesen	15,39	1,30	-	16,70	Sanità	
Andere Dienste	19,82	0,87	-	20,69	Altri servizi	
Nicht erfasst	23,43	0,94	-	24,37	Non rilevato	
Insgesamt	36,31	2,01	0,06	38,38	Totale	

Verhältnis zwischen den entschädigten Unfällen (inklusive die Fälle, die noch nicht ausgezahlt wurden) und der Anzahl der versicherten Beschäftigte

Quelle: INAIL

Rapporto tra eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto die casi non ancora liquidati) e numero degli addetti assicurati

Fonte: INAIL

Neben diesen Daten können auch die Ergebnisse der letzten Erhebung betreffend die Arbeitssicherheit, die vom ASTAT im Jahr 2004 durchgeführt wurde, betrachtet werden. Es geht darum, die Umsetzung des Legislativdekrets vom 19. September 1994, Nr. 626 zu überwachen, dessen Ergebnisse mit jenen einer ähnlichen Erhebung, die im Jahr 2000 durchgeführt wurde, verglichen werden.

Aus der Befragung der Unternehmen ergibt sich leider kein tröstendes Gesamtbild: im Gegenteil, es scheint als würden einige vom Gesetz eingeführten Bestimmungen zur Förderung der Arbeitssicherheit immer weniger als nützlich und notwendig empfunden.

So zum Beispiel, gaben bei der Befragung 2000 etwa 85% an, über eine Dienststelle für Arbeitsschutz zu verfügen, so waren es bei der Befragung im Jahr 2004 nur mehr 55%. Fast dieselbe Entwicklung ist für die Anzahl der Betriebe, die eine Risikobewertung durchgeführt haben, feststellbar. 2000 waren es noch 80%, 2004 nur mehr 54%.

Es handelt sich klarerweise um eine statistische Erhebung, welche weiters noch erwiesen hat, dass Sensibilität und Maßnahmen zum Arbeitsschutz mit der Firmengröße steigen.

Auf jeden Fall kann auch aufgrund von diesen Daten behauptet werden, dass die Sicherheit noch stärker gefördert werden muss, denn nur dadurch kann die Anzahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, die auch in unserem Land hohe Werte aufweisen, eingeschränkt werden.

A questi dati possono essere aggiunte alcune considerazioni emergenti da una rilevazione dell'ASTAT del 2004 sulla sicurezza sul lavoro. Si tratta del monitoraggio dell'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, i cui risultati sono stati confrontati con quelli di un analogo sondaggio effettuato nel corso del 2000.

Purtroppo dalle risposte raccolte presso le aziende non emerge un quadro confortante: al contrario, sembrerebbe che con il trascorrere del tempo alcuni dei principali istituti introdotti dalla normativa a favore della sicurezza sui luoghi di lavoro vengano sempre meno percepiti come utili ed indispensabili.

Così ad esempio, mentre nel 2000 circa l'85% delle aziende locali disponeva di un servizio di prevenzione e protezione aziendale, nel 2004 questa percentuale risulta scesa al 55%; analogo andamento è riscontrato in relazione al numero delle aziende che hanno effettuato una valutazione dei rischi, che se nel 2000 si attestava a circa l'80% nel 2004 raggiunge appena il 54%.

Si tratta chiaramente di una rilevazione campionaria, che ha peraltro evidenziato che la sensibilità e le misure attivate nelle aziende a favore della sicurezza dei lavoratori crescono al crescere della dimensione delle imprese.

Ciò non toglie comunque che dai risultati complessivi emerga l'esigenza di promuovere ancora attivamente quella cultura della sicurezza, la sola che può effettivamente incidere sul numero di infortuni sul lavoro e malattie professionali che anche nella nostra provincia si contano così numerosi.

Im Jahr 2007 wurden in diesem Zusammenhang 915 Inspektionen auf Baustellen durchgeführt, davon 29 in Folge von Anzeigen, 118 Inspektionen in Betrieben zusammen mit den Carabinieri und anderen Polizeibehörden und von 35 gemeinsamen Kontrollen in Betrieben mit dem überbetrieblichen Dienst für Arbeitsmedizin.

Daraufhin wurden 103 Verfügungsprotokolle laut der vom Legislativdekret vom 19. Dezember 1994, Nr. 758, vorgesehenen Methode verfasst, davon sind neun der Staatsanwaltschaft weitergeleitet worden. Der Betrag der dazugehörigen Strafen beläuft sich auf 86 283,50 Euro.

In Folge schwerer Übertretungen der Unfallverhütungsgesetzgebung wurden nach Rücksprache mit der Staatsanwaltschaft sieben dringende präventive Beschlagnahmungen von Baustellen durchgeführt.

Die am häufigsten festgestellten Übertretungen betreffen die oft fehlenden oder fehlerhaften Hilfskonstruktionen gegen Absturzgefahr (Arbeits- und Hilfsgerüste oder Seitengeländer) und die unzureichenden oder fehlenden Koordinierungseinsätze des Sicherheitskoordinators in der Ausführungsphase.

Allo scopo di prevenire questi fenomeni nel corso del 2007 sono state effettuate 915 ispezioni in cantieri edili riguardo la vigilanza sulle norme di prevenzione infortuni e d'igiene sul posto di lavoro, di cui 29 a seguito di segnalazione, 118 ispezioni in azienda congiuntamente ai Carabinieri o altre Forze di Polizia e di 35 ispezioni congiunte presso aziende fisse con il Servizio Multiaziendale di Medicina del lavoro. .

Nell'ambito di questa attività sono stati redatti 103 verbali di prescrizione ai sensi del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, di cui 9 sono stati trasmessi alla Procura della Repubblica competente. L'importo complessivo delle relative penali ammonta a 86 283,50 euro.

Per gravi violazioni alla normativa antinfortunistica, sentita la Procura della Repubblica, sono stati effettuati 7 sequestri preventivi d'urgenza di cantieri edili.

Le violazioni maggiormente accertate riguardano le opere provvisorie contro il pericolo di caduta (impalcature, ponteggi o parapetti) – risultate mancanti o inefficaci – e gli interventi che il coordinatore per la sicurezza in fase esecutiva dovrebbe eseguire.

Tab. 8.17

Häufigst festgestellte Übertretungen im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz – 2006-2007**Violazioni maggiormente accertate in materia di sicurezza sul posto di lavoro – 2006-2007**

	2006	2007	
Fehlende oder fehlerhafte Hilfskonstruktionen gegen Absturzgefahr (Arbeits- und Hilfsgerüste oder Seitengeländer)	124	146	Opere provvisoriale, mancanti o inefficaci, contro il pericolo di caduta (impalcature, ponteggi o parapetti)
Unzureichende oder fehlende Koordinierungseinsätze des Sicherheitskoordinators in Ausführungsphase	107	104	Interventi insufficienti o non eseguiti da parte del coordinatore per la sicurezza in fase esecutiva
Nicht nach der Regel der Technik gebaute oder gewartete Hilfskonstruktionen auf Baustellen	76	77	Opere provvisoriale non costruite o non mantenute a regola d'arte nei cantieri edili
Fehlerhaftes oder Nichtverwenden von Sicherheitsgurten (z.B. ungeeignete Verankerung für das Seil)	30	66	Mancato o errato utilizzo delle cinture di sicurezza (es. inadeguatezza dell'ancoraggio)
Keine Verwirklichung oder Nichtbeachtung des Inhaltes des Sicherheits- und Koordinierungsplanes	-	40	Non attuazione o rispetto del contenuto del piano di sicurezza e coordinamento
Falsche Installation bezüglich der Personensicherheit von Anlagen, Maschinen oder technischen Geräten	-	35	Errata installazione di impianti, macchine o altri mezzi tecnici in relazione alla sicurezza delle persone
Nicht den Arbeitsleistungen geeignete oder den Sicherheitsüberprüfungen unterzogenen Arbeitsgeräte	46	35	Attrezzature di lavoro non adeguate al lavoro da svolgere o non sottoposte a verifica di sicurezza
Unschlaggemäße Installation, Verankerung oder Stabilisierung der Metallgerüste	10	31	Installazione, ancoraggio o stabilizzazione irregolare di ponteggi metallici
Nicht oder mit unzureichendem Inhalt verfasster Sicherheitsbericht oder E. S. P	19	28	Relazione di rischio o P. O. S. non elaborati o insufficienti nei contenuti.
Unzureichende oder fehlende Abstützungen an den Böschungsfrenten auf Baustellen	15	23	Mancanza o carenza di sostegni sul fronte di scavi nei cantieri edili
Fehlendes Protokoll der durchgeführten periodischen Sicherheitsüberprüfung der Elektro-Anlage	38	22	Assenza del protocollo attestante l'avvenuta verifica di sicurezza dell'impianto elettrico
Fehlendes o. unzureichendes Zusammenschließen von metallischen Körpern mit der Erdungsanlage	-	21	Mancanza o carenza del collegamento delle masse metalliche all'impianto di messa a terra
Fehlende Ausbildung der Benutzer der Arbeitsgeräte (z. B.: die Hebemittel)	12	21	Mancata formazione all'utilizzo in sicurezza delle attrezzature di lavoro (es.: mezzi di sollevamento)
Fehlende oder nicht sicherheitskonforme Schutzgeländer auf den metallischen Gerüsten	-	19	Mancanza o non rispondenza ai criteri di sicurezza di parapetti su ponteggi metallici
Ungeeignete Stärke oder unsachgemäße Belagausführung von Gerüsten, Laufwegen oder -brettern	-	19	Inadeguato spessore o non corretta realizzazione degli intavolati di ponteggi, passerelle ecc
nicht konforme Beläge der Gerüste, der Hilfskonstruktionen oder der Laufstege	7	19	intavolati di ponteggi, delle impalcature o delle passerelle non conformi
Keine regelmäßige Wartung bei Arbeitsplätzen, Anlagen oder Sicherheitsvorrichtungen	-	15	Luoghi di lavoro, impianti o dispositivi di sicurezza non sottoposti a regolare manutenzione
Fehlende Ernennung des Sicherheitskoordinators	9	14	Mancata nomina del coordinatore di sicurezza
Unzureichender oder fehlender Schutz der Bodenöffnungen auf Baustellen	12	12	Mancata o inadeguata protezione delle aperture nei solai nei cantieri edili
Sicherheits- und Koordinierungsplan mit unzureichendem Inhalt	-	12	Piano di sicurezza e coordinamento insufficiente nei contenuti

Es folgt / segue

8 Beschäftigungspolitik

	2006	2007	
Missachtung der Sicherheitsnormen von Seiten der Selbstständigen auf den Baustellen	6	12	Non osservanza delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori autonomi nei cantieri edili
Fehlenden Seitengeländer längs der Mauertreppen auf der Baustellen	-	10	Mancanza di parapetti lungo le scale in muratura nei cantieri edili
Fehlende oder nicht fachgerecht ausgeführte Seitengeleänder an den Gerüstebenen	5	10	mancanza o non corretta realizzazione di parapetti ai ripiani dei ponteggi
Fehlende oder ungeeignete Schutzvorrichtungen bei gefährlichen Maschinenteilen	-	9	Mancanti o insufficienti dispositivi di protezione delle parti pericolose delle macchine
Nicht sachgemäße Fixierung oder Positionierung von Handleitern auf Baustellen	-	6	Scale a mano fissate o posizionate in maniera non corretta nei cantieri edili
Unfachgemäße Aufstellung von Arbeitsgeräten seitens der Monteuren	9	6	Non corretta montaggio di attrezzature di lavoro da parte degli installatori
Ausleger des Baukranes ohne freie Rotation	6	6	Braccio della gru edile sprovvisto di rotazione libera.
Gehwege auf Baustellenareal mit Gefahrenquellen für die Arbeiter	-	4	Viabilità nelle aree di cantiere presentante pericoli per le maestranze
Verleih von nicht den Sicherheitsnormen entsprechenden Maschinen, Anlagen und Arbeitsgeräten	-	4	Noleggio di macchine, impianti e attrezzature di lavoro non conformi alle norme di sicurezza
Durchgeführte Arbeitsleistungen nicht bei einem Mindestabstand von 5 Meter von Freiluftleitungen	-	3	Lavorazioni effettuate non alla distanza minima di 5 m da linee elettriche in tensione
Fehlender Handlauf entlang der Treppen in den Betrieben	6	3	Mancanza di corrimano lungo le rampe di scale nelle aziende fisse
Fehlende Überprüfung von Hebemitteln	-	2	Mancanza di verifica degli apparecchi di sollevamento
Nicht fachgerecht benützte oder aufgestellte fahrbare Gerüstturme	-	1	Trabattelli o ponti su ruote a torre utilizzati o installati non correttamente

Quelle: Amt für technischen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela tecnica del lavoro

Gesetzlich vorgeschrieben sind Untersuchungen bei Unfällen mit Prognosen von über 30 Tagen oder bei Unfällen, welche eine vollständige Arbeitsunfähigkeit von über 40 Tagen verursachen sowie für alle Berufskrankheiten.

La legge prescrive l'obbligo di inchiesta per infortuni con prognosi superiore a 30 giorni o per quelli che comportano la completa inidoneità al lavoro per più di 40 giorni, nonché per tutte le malattie professionali.

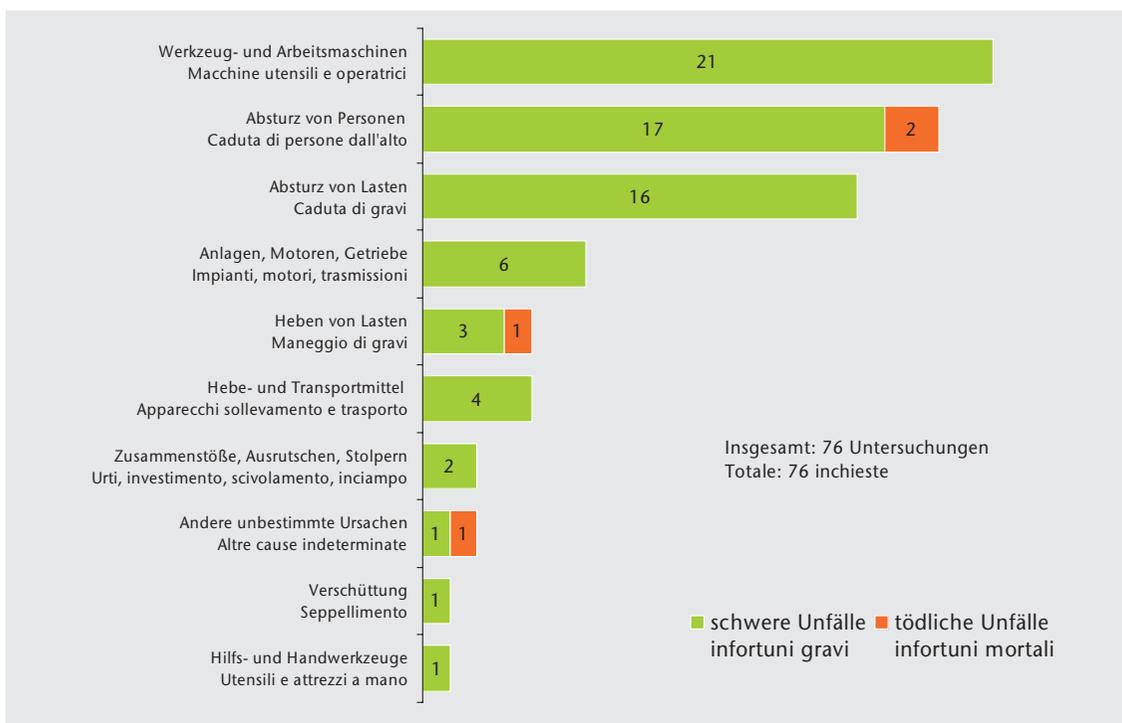
Im Laufe des Jahres 2007 haben die Arbeitsinspektoren 4 Untersuchungen über tödliche Arbeitsunfälle und 72 Unfalluntersuchungen über schwere Arbeitsunfälle sowie 61 Verwaltungsuntersuchungen zu Arbeitsunfällen mit einer Heilungsdauer von über 30 Tagen durchgeführt.

Nel corso del 2007 gli ispettori del lavoro hanno svolto 4 inchieste per infortuni mortali e 72 inchieste per infortuni gravi sul lavoro nonché 61 inchieste amministrative per infortuni sul lavoro con una prognosi superiore a 30 giorni.

Graf. 8.16

Unfalluntersuchungen nach Ursache – 2007

Inchieste di infortunio per causa – 2007



Quelle: Amt für Arbeitssicherheit

Fonte: Ufficio sicurezza del lavoro

