

7

Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Aspetti qualitativi dell'occupazione

Nachdem sich die allgemeinen Kapitel vor allem mit den Grunddaten des Arbeitsmarktes beschäftigt haben, soll dieses Kapitel einige weitere Aufschlüsse darüber geben, *wie* die Beschäftigung strukturiert ist in Bezug auf Themen wie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Berufsbilder, spezielle Beschäftigungsformen und Entlohnungen.

Die Beschäftigten nach Art des Arbeitsvertrages, nach ihrer Qualifikation und Stellung im Beruf werden im Abschnitt 7.1 dargestellt.

Abschnitt 7.2 gibt einen Überblick über die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer. Der Schwerpunkt fällt hierbei auf die Teilzeitbeschäftigung. Es werden zudem nationale und internationale Vergleiche aufgezeigt.

Aufschlüsse über die atypischen Arbeitsformen, die durch die Biagi-Reform neu eingeführt bzw. neu geregelt wurden, geben die Abschnitte 7.3 bis 7.5.

Abschnitt 7.6 befasst sich mit den Entlohnungen der Arbeitnehmer und deren Angemessenheit und Abschnitt 7.7 mit den Streitfällen bzw. der Funktion der Schlichtungskommission.

Dopo una panoramica generale sui dati fondamentali del mercato del lavoro, questo capitolo intende approfondire la struttura dell'occupazione in relazione a temi quali le condizioni e l'orario di lavoro, le figure professionali, particolari tipologie di occupazione e le retribuzioni.

La sezione 7.1 ritrae gli occupati secondo il contratto di lavoro, la loro qualifica e la professione esercitata.

Una panoramica generale sugli orari di lavoro dei lavoratori dipendenti viene presentata nella sezione 7.2, approfondendo l'occupazione part time, anche tramite confronti nazionali ed internazionali.

Alcune indicazioni sulle forme di lavoro atipico, che sono state introdotte e riviste con la riforma Biagi vengono date dalle sezioni 7.3, 7.4 e 7.5.

La sezione 7.6 analizza le retribuzioni ottenute dai lavoratori dipendenti e l'adeguatezza di tali redditi. Infine la sezione 7.7 si occupa delle controversie in materia di lavoro e del ruolo svolto dalla commissione di vigilanza.

7.1

Verträge, Qualifikationen, Berufe Contratti, qualifiche, professioni

Seit einigen Jahren ist insgesamt ein kontinuierlicher Anstieg der Beschäftigungszugänge der Unselbständigen zu verzeichnen. Das gilt sowohl für die Männer als auch für die Frauen.

Da alcuni anni si registra complessivamente un continuo aumento di nuovi occupati dipendenti. Questo vale sia per gli uomini che per le donne.

Tab. 7.1

Unselbständig Beschäftigte nach Art des Arbeitsvertrages – 1999-2005								
Occupati dipendenti per tipo di contratto di lavoro – 1999-2005								
Zugänge • Entrate								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Unbefristet	31 028	33 236	35 522	30 909	28 011	29 072	29 539	Tempo indeterminato
Befristet ¹⁾	35 958	38 076	40 098	42 299	45 685	48 662	48 710	Tempo determinato ¹⁾
Tagelöhner	15 402	16 292	17 329	18 892	19 892	20 778	20 643	Giornalieri agricoli
Teilzeit	10 428	11 529	12 807	14 676	17 119	21 398	21 807	Part time
Lehrvertrag	3 543	3 546	3 461	3 496	3 113	3 255	3 211	Apprendistato
Ausbildungsvertrag ²⁾	1 285	1 342	1 129	906	770	137	139	Formazione e lavoro ²⁾
Leiharbeit	1 804	2 827	2 673	3 003	3 880	4 073	3 897	Lavoro interinale
Andere ³⁾	1 145	1 319	1 161	1 180	1 163	1 335	1 284	Altro ³⁾
Insgesamt	100 593	108 167	114 180	115 361	119 633	128 710	129 230	Totale

1) enthält auch die Saisonbeschäftigten

2) seit 23. Oktober 2003 abgeschafft; aufgenommen in der öffentlichen Verwaltung

3) Heimarbeit, Sektorenabkommen, arbeitende Genossenschaftsmitglieder, Job sharing, nicht erfasst

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

1) inclusi gli stagionali

2) abolito dal 23 ottobre 2003; eccetto nell'amministrazione pubblica

3) lavoro a domicilio, accordi settoriali, soci-lavoratori di cooperativa, job sharing, non rilevato

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Aus der Arbeitskräfteerhebung geht hervor, dass 17% (39 000 Personen) der Erwerbstätigen im Jahr 2005 eine Teilzeitarbeit ausübten und 9% (19 100 Personen) angaben, nur vorübergehend beschäftigt zu sein. In beiden Fällen ist in den letzten Jahren ein Anstieg festzustellen: 2001 betrug der Teilzeitanteil noch 14% und der Anteil der befristet Beschäftigten 8%. Im Gegensatz zu den Verträgen auf unbefristete Zeit, deren Anzahl im Zeitraum 1999-2005 kaum gestiegen ist (durchschnittlich 0,6% jährlich), sind die befristeten Verträge um durchschnittlich 3,5% jährlich gestiegen. In den letzten Jahren tendieren Arbeitgeber häufiger dazu, Personal mit einem Vertrag auf begrenzte Zeit anzustellen.

Secondo la rilevazione delle forze di lavoro, nel 2005 il 17% della popolazione attiva (39 000 persone), erano occupate a tempo parziale e il 9% (19 100 persone) ha dichiarato di avere un contratto di lavoro a termine. In entrambi i casi è rilevabile un aumento nel corso degli ultimi anni: nel 2001 la percentuale degli occupati part time era del 14% e quella degli occupati con contratto a termine dell'8%. Mentre il numero dei contratti a tempo indeterminato nel periodo dal 1999 al 2005 è aumentato di poco (media annua del 0,6%), il numero dei contratti a tempo determinato è cresciuto mediamente del 3,5%. I datori di lavoro tendono sempre più ad assumere personale con un contratto a termine.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.2

Erwerbstätige nach Arbeitszeit, Dauer der Beschäftigung und Großsektor – 2005									
Occupati per orario di lavoro, durata dell'occupazione e macrosettore – 2005									
	Landwirtschaft Agricoltura		Prod. Gewerbe Industria		Dienstleistungen Servizi		Insgesamt Totale		
	Männer Uomini	Frauen Donne	Männer Uomini	Frauen Donne	Männer Uomini	Frauen Donne	Männer Uomini	Frauen Donne	
Vollzeit	11 400	4 100	44 900	4 900	68 700	50 300	125 000	59 400	Tempo pieno
Teilzeit	500	1 400	1 100	3 200	3 700	29 200	5 300	33 700	Tempo parziale
Insgesamt	11 900	5 500	46 000	8 100	72 400	79 500	130 300	93 000	Totale
Unbefristet	1 600	800	33 400	6 100	46 000	53 400	81 000	60 300	Tempo indeterminato
Befristet	300	200	2 200	500	4 400	11 600	6 800	12 300	Tempo determinato
Keine Angabe*	10 100	4 500	10 400	1 500	10 400	14 500	42 500	20 500	Non indicato*
Insgesamt	11 900	5 500	46 000	8 100	60 700	79 500	130 300	93 000	Totale
Prozentueller Anteil • Valori percentuali									
Vollzeit	96,0	75,2	97,6	60,9	94,9	63,3	95,9	63,8	Tempo pieno
Teilzeit	4,0	24,8	2,4	39,1	5,1	36,7	4,1	36,2	Tempo parziale
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totale
Unbefristet	13,4	14,5	72,6	75,3	75,8	67,2	62,2	64,8	Tempo indeterminato
Befristet	2,5	3,6	4,8	6,2	7,2	14,6	5,2	13,2	Tempo determinato
Keine Angabe*	84,9	81,8	22,6	18,5	17,1	18,2	32,6	22,0	Non indicato*
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totale

* bei den Selbständigen wird die Dauer der Beschäftigung nicht erfasst

Aufgrund der Rundungen können die Summen leicht voneinander abweichen

Quelle: ISTAT, Auswertung ASTAT, (Arbeitskräfteerhebung)

* per gli autonomi la durata dell'occupazione non viene rilevata

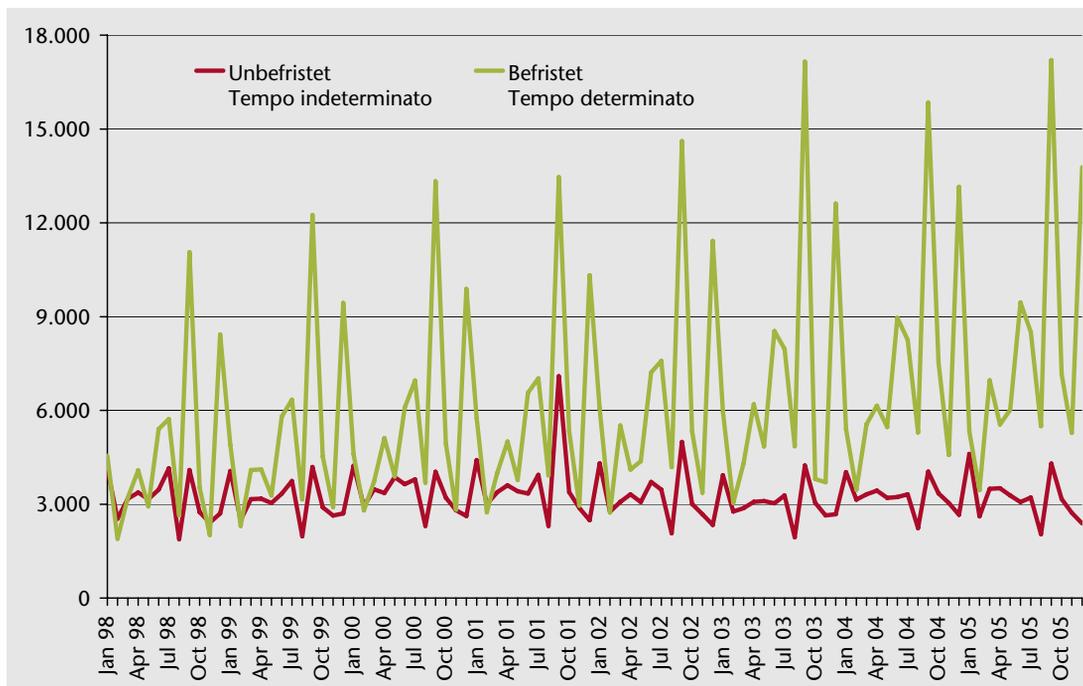
A causa degli arrotondamenti, le somme possono differire leggermente

Fonte: ISTAT, elaborazione ASTAT (rilevazione delle forze di lavoro)

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.1

Befristete und unbefristete unselbständig Beschäftigte – 1998-2005
Occupati dipendenti a tempo determinato e indeterminato – 1998-2005
Zugänge • Entrate



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Analisiert man nun die Daten der unselbständig Beschäftigten, so ist in den letzten Jahren ein leichter Anstieg dieser zu verzeichnen. Laut Amt für Arbeitsmarktbeobachtung waren 2005 durchschnittlich 174 012 Personen als unselbständig beschäftigt gemeldet, davon 69% im Dienstleistungsbereich, 27% im produzierenden Gewerbe und 4% in der Landwirtschaft.

Eine starke Saisongebundenheit kennzeichnet die Landwirtschaft und das Gastgewerbe, die großen Schwankungen unterliegen, was die abhängig Beschäftigten betrifft. Die meisten Zugänge an unselbständig Beschäftigten in der Landwirtschaft sind in den Monaten September und Oktober feststellbar, im Gastgewerbe hingegen im Juni zu Beginn der Sommersaison und im Dezember zu Beginn der Wintersaison.

Analizzando i dati riguardanti i lavoratori dipendenti negli ultimi anni si registra un leggero aumento dei lavoratori dipendenti. Dai dati dell'Ufficio osservazione mercato del lavoro emerge che nel 2005 sono stati registrati in media 174 012 lavoratori dipendenti, di cui 69% lavorava nel settore dei servizi, 27% nell'industria e 4% nell'agricoltura.

L'agricoltura e il settore alberghiero – due settori con grandi fluttuazioni per quanto riguarda il lavoro dipendente – sono caratterizzati da una forte stagionalità. In agricoltura si riscontra il maggior numero di persone che iniziano una nuova occupazione dipendente nei mesi di settembre e ottobre, nel settore alberghiero invece in giugno all'inizio della stagione estiva e in dicembre all'inizio della stagione invernale.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Fast ein Drittel der unselbständig Beschäftigten fällt in die Altersklasse der 30-39-Jährigen; 27% ist unter 30 Jahre alt, während 14% der Beschäftigten 50 und mehr Jahre alt ist.

Quasi un terzo degli occupati dipendenti rientra nella classe di età dai 30-39 anni; mentre il 27% ha meno di 30 anni. Il 14% invece ha 50 anni e oltre.

Tab. 7.3

Unselbständig Beschäftigte nach Sektor und Stellung im Beruf – 2005							
Occupati dipendenti per settore e posizione nella professione – 2005							
Laufende Arbeitsperioden, Jahresdurchschnitt • Periodi lavorativi correnti, media annua							
	Lehrlinge	Arbeiter	Angestellte	Leitende Angestellte*	Andere in Ausbildung	Insgesamt	
	Apprendisti	Operai	Impiegati	Dirigenti*	Altri in formazione	Totale	
Landwirtschaft	50	6 704	99	228	1	7 082	Agricoltura
Prod. Gewerbe	2 705	33 321	9 651	326	289	46 292	Industria
Handel	1 247	8 092	13 332	182	88	22 941	Commercio
Gastgewerbe	449	16 481	1 001	31	5	17 967	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	215	2 454	45 791	59	28	48 547	Settore pubblico
Sonstige Dienstleist.	549	14 139	15 958	318	222	31 186	Altri servizi
Insgesamt	5 215	81 191	85 832	1 144	633	174 014	Totale
Prozentuelle Verteilung • Composizione percentuale							
Landwirtschaft	0,7	94,7	1,4	3,2	0,0	100,0	Agricoltura
Prod. Gewerbe	5,8	72,0	20,8	0,7	0,6	100,0	Industria
Handel	5,4	35,3	58,1	0,8	0,4	100,0	Commercio
Gastgewerbe	2,5	91,7	5,6	0,2	0,0	100,0	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	0,4	5,1	94,3	0,1	0,1	100,0	Settore pubblico
Sonstige Dienstleist.	1,8	45,3	51,2	1,0	0,7	100,0	Altri servizi
Insgesamt	3,0	46,7	49,3	0,7	0,4	100,0	Totale

* zur Zeit der Aufnahme

* al momento dell'assunzione

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.4

Erwerbstätige nach Stellung im Beruf – 2005				
Occupati per posizione nella professione – 2005				
	N	%	% Untergruppe % sottogruppo	
Unselbständig	160 400	71,8	100,0	Alle dipendenze
Angestellte	83 500	37,4	52,1	Impiegati
Arbeiter	73 600	33,0	45,9	Operai
Lehrlinge	3 200	1,4	2,0	Apprendisti
Heimarbeiter	100	0,0	0,1	Lavoratori a domicilio
Selbständig	62 900	28,2	100,0	Autonomi
Unternehmer, Freiberufler, selbständige Arbeiter	47 200	21,1	75,0	Imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio
Mithelfende Familienangehörige	13 300	6,0	21,1	Coadiuvanti
Geregelte, fortwährende, gelegentliche Mitarbeit	2 400	1,1	3,8	Collaborazione coordinata e continuativa, e occasionale
Insgesamt	223 300	100,0	-	Totale

Aufgrund der Rundungen können die Summen leicht voneinander abweichen

Quelle: ISTAT, Auswertung ASTAT (Arbeitskräfteerhebung)

A causa degli arrotondamenti, le somme possono differire leggermente

Fonte: ISTAT, elaborazione ASTAT (rilevazione delle forze di lavoro)

Vergleicht man die Daten der unselbständig Beschäftigten nach Stellung im Beruf mit jener der Arbeitskräfteerhebung, so kommt es innerhalb dieser Gruppe jedoch zu Abweichungen: während die Daten des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung 50% Angestellte registrieren, sind es bei den Daten der Arbeitskräfteerhebung 52%. Der Unterschied dürfte erhebungstechnisch bedingt sein: Während es sich im ersten Fall um Verwaltungsdaten handelt, d. h. die Einstufung hängt von der Art der Qualifikation ab, werden im zweiten Fall die Informationen direkt von den Arbeitnehmern mittels Fragebogen erhoben. Die Befragten geben also wieder, wie sie sich selbst einstufen.

Confrontando i dati degli occupati dipendenti per posizione professionale con quelli della rilevazione delle forze di lavoro si notano però delle differenze: mentre i dati dell'Ufficio osservazione mercato del lavoro registrano il 50% di impiegati, dai dati della rilevazione delle forze di lavoro emerge il 52%. La differenza deriva probabilmente dal tipo di rilevamento: mentre nel primo caso si tratta di dati amministrativi, vale a dire la classificazione dipende dal tipo di qualifica ricoperta, nel secondo caso le informazioni vengono fornite direttamente dai lavoratori mediante questionario ed indicano quindi come gli stessi interpellati si autoclassificano.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Zur Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach Berufen stehen die Daten der allgemeinen Volkszählung zur Verfügung, die alle zehn Jahre durchgeführt wird.

La composizione della popolazione attiva per professioni è desumibile dai dati del censimento generale che si effettua ogni dieci anni.

Tab. 7.5

Wohnbevölkerung in beruflicher Stellung nach Beruf – 2001					
Popolazione residente in condizione professionale per professione – 2001					
	N	%	% pro Berufsgruppe % per gruppo professionale	Frauenanteil Percentuale femminile	
Gesetzgeber, Führungskräfte der höchsten Ebene, Unternehmer	10 246	5,0	100,0	25,4	Legislatori, dirigenti e imprenditori
Gesetzgebung, öffentliche Verwaltung, Gerichtsbarkeit	901	0,4	8,8	25,1	Corpi legislativi, pubblica Amministrazione, giurisprudenza
Privatbetriebe	9 345	4,6	91,2	25,4	Aziende private
Wissenschaftliche Berufe, Berufe mit hohem Spezialisierungsgrad	19 284	9,4	100,0	49,7	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
Ingenieure, Architekten	1 647	0,8	8,5	17,2	Ingegneri, architetti
Ärzte	2 698	1,3	14,0	51,8	Medici
Humanwissenschaftler	5 954	2,9	30,9	35,5	Scienze dell'uomo
Lehrer und Gleichgestellte	7 755	3,8	40,2	69,9	Docenti e assimilati
Andere Wissenschaftler	1 230	0,6	6,4	29,8	Altri scienziati
Technische Berufe der mittleren Stufe	39 991	19,6	100,0	55,1	Professioni intermedie (tecnici)
Wissenschaftlicher Bereich, Ingenieurwesen	11 766	5,8	29,4	40,5	Area scientifica, ingegneria
Mittlere Verwaltungsberufe	20 023	9,8	50,1	57,4	Professioni intermedie d'ufficio
Mittl. Berufe im Dienstleistungsbereich	8 202	4,0	20,5	70,4	Professioni intermedie nei servizi
Ausführende Berufe Verwaltung / Betriebsführung	14 402	7,1	100,0	59,5	Professioni esecutive amministrazione, gestione
Büroangestellte	10 874	5,3	75,5	62,7	Impiegati di ufficio
Angestellte mit direktem Kundenkontakt	3 528	1,7	24,5	49,5	Impiegati a diretto contatto con la clientela
Dienstleistungsberufe	38 688	19,0	100,0	58,2	Professioni relative ai servizi
Handel	14 580	7,1	37,7	60,0	Commercio
Fremdenverkehr, Gastgewerbe	16 766	8,2	43,3	55,7	Attività turistiche e alberghiere
Ausbilder, Erzieher, Gesundheitsdienste	1 639	0,8	4,2	83,5	Servizi di istruzione
Dienste an Privathaushalte	5 703	2,8	14,7	53,5	Servizi alle famiglie

Es folgt/continua

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

	N	% % pro Berufs- gruppe % per gruppo professionale	Frauenanteil Percentuale femminile		
Handwerker, Facharbeiter, Landw.	46 070	22,6	100,0	12,9	Artigiani, operai, agricoltori
Bergbau, Baugewerbe	14 783	7,2	32,1	9,0	Industria estrattiva, edilizia
Metall	8 599	4,2	18,7	2,3	Metalmeccanica
Feinmechanik, Kunsthandwerk, Druck	2 059	1,0	4,5	25,3	Meccanica di precisione, artigianato artistico, stampa
Land- und Forstwirtschaft	14 154	6,9	30,7	18,7	Agricoltura, foreste
Lebensmittel, Holz, Textilien	6 471	3,2	14,0	18,9	Alimentari
Unterhaltungsindustrie	4	0,0	0,0	0,0	Legno
Anlagen-, Maschinen- und Fahrzeugführer, Montagearbeiter	13 329	6,5	100,0	10,1	Conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio
Industrieanlagenführer	2 493	1,2	18,7	18,1	Conduttori di impianti industriali
Maschinenführer	2 546	1,2	19,1	26,5	Operatori di macchinari fissi
Fahrzeugführer	8 290	4,1	62,2	2,7	Conduttori veicoli e macchinari mobili
Hilfspersonal	15 247	7,5	100,0	52,8	Personale non qualificato
Verwaltungstätigkeit	2 629	1,3	17,2	32,9	Amm., gestione, magazzino
Handel und Dienstleistungsbereich	2 910	1,4	19,1	72,9	Commercianti ambulanti
Schule und Sanität	1 626	0,8	10,7	63,1	Servizi turistici
Dienste an Personen	4 216	2,1	27,7	73,6	Servizi di istruzione e sanitari
Land- und Forstwirtschaft	1 451	0,7	9,5	31,3	Altri servizi
Bergbau, Baugewerbe und Industrie	2 415	1,2	15,8	19,7	Agricoltura, foreste
Streitkräfte	2 180	1,1	100,0	4,0	Forze armate
Berufsgruppe nicht bekannt	4 721	2,3		40,5	Professione non conosciuta
Insgesamt	204 158	100,0		40,5	Totale
Nach Spezialisierungsgrad (ohne Streitkräfte) • Per grado di specializzazione (senza forze armate)					
Berufe der oberen Ebene	29 530	14,5		41,3	Professioni del livello superiore
Berufe der mittleren Ebene	39 991	19,6		55,1	Profess. del livello intermedio
Übrige Berufe	112 489	55,1		34,1	Altre professioni
Hilfspersonal	15 247	7,5		52,8	Personale ausiliario

Quelle: ASTAT, ISTAT Volkszählung 2001

Fonte: ASTAT, ISTAT Censimento popolazione 2001

Die Wohnbevölkerung in beruflicher Stellung setzt sich aus den Erwerbstätigen und den Arbeitsuchenden zusammen, ohne die Personen auf der Suche nach der ersten Beschäftigung. Die Aufgliederung in Berufe erfolgt nach der ISTAT-Klassifizierung.

La popolazione residente in condizione professionale è composta dagli occupati e dalle persone in cerca di occupazione, escluse quelle in cerca della prima occupazione. La suddivisione per professioni avviene secondo la classificazione ISTAT.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Aus der allgemeinen Volkszählung 2001 ergab sich ein Anteil von 15% der obersten Qualifikationsebene (Führungskräfte, Unternehmer, wissenschaftliche Berufe), 20% der mittleren Ebene (Techniker u. ä.), 55% der übrigen Berufe und 8% des Hilfspersonals.

Die anteilmäßig stärksten Berufsgruppen sind die mittleren Verwaltungsberufe, die Dienstleistungsberufe im Fremdenverkehr und Handel, Landwirte und die Facharbeiter im Baugewerbe.

Die höchsten Frauenanteile finden sich bei den Ausbildern, Erziehern und in den Gesundheitsdiensten, bei Hilfsarbeitskräften im Bereich der Dienste an Personen und im Bereich Handel und Dienstleistungen, bei Lehrern und Gleichgestellten, beim Hilfspersonal in der Schulverwaltung und im Gesundheitswesen und bei den Büroangestellten.

Dal censimento 2001 risulta una quota di qualifiche direttive (dirigenti, imprenditori, professioni scientifiche) del 15%. Costituiscono il 20% le professioni del livello intermedio (tecnici e simili), il 55% le altre professioni e l'8% il personale ausiliario.

I gruppi più rappresentati sono le professioni intermedie e d'ufficio, i servizi turistici ed alberghieri, le professioni nel commercio, gli agricoltori e gli operai nell'edilizia.

Le più alte percentuali femminili si registrano tra i servizi all'istruzione e sanitari, tra il personale non qualificato nel commercio e nei servizi alle persone, tra i docenti ed assimilati, tra il personale ausiliario nei servizi dell'istruzione e della sanità e tra gli impiegati d'ufficio.

7.2

Arbeitszeit Orario di lavoro

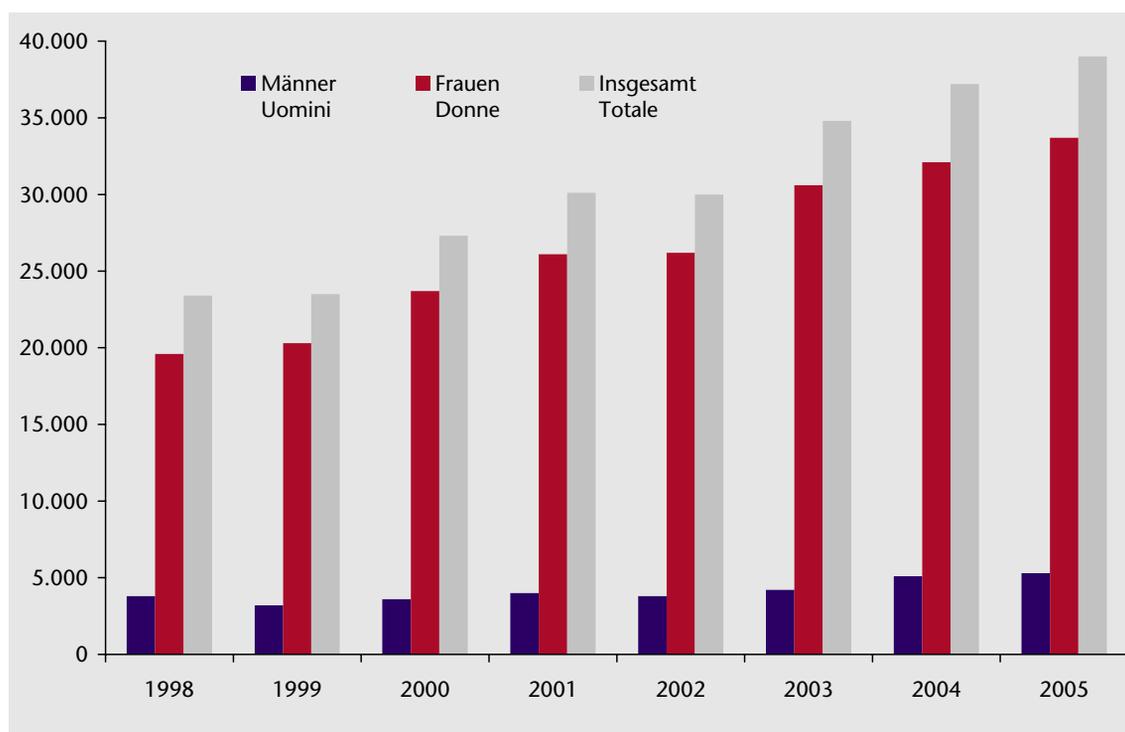
Die Anzahl der Teilzeit Erwerbstätigen ist in den letzten Jahren laut ASTAT deutlich gestiegen, und zwar bei beiden Geschlechtern. Bei den Frauen betrug der Zuwachs von 1998 auf 2005 insgesamt 72%, bei den Männern 40%.

Il numero degli occupati part time è aumentato sensibilmente negli ultimi anni secondo l'ASTAT per entrambi i sessi. Per le donne l'incremento totale dal 1998 al 2005 è stato del 72%, per gli uomini del 40%.

Graf. 7.2

Teilzeit Erwerbstätige nach Geschlecht – 1998-2005

Occupati part time per sesso – 1998-2005



Quelle: ISTAT, ASTAT

Fonte: ISTAT, ASTAT

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.6

Gemeldete Teilzeitverträge – 2003-2005							
Contratti part time notificati – 2003-2005							
	2003		2004		2005		
	N	%	N	%	N	%	
Geschlecht • Sesso							
Männer	3 786	21,0	5 245	23,3	6 311	23,4	Maschi
Frauen	14 210	79,0	17 312	76,7	20 658	76,6	Femmine
Sektor • Settore							
Landwirtschaft	55	0,3	120	0,5	324	1,2	Agricoltura
Prod. Gewerbe	1 642	9,1	1 850	8,2	2 112	7,8	Industria
Handel	2 083	11,6	2 602	11,5	3 105	11,5	Commercio
Gastgewerbe	6 296	35,0	7 335	32,5	7 992	29,6	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	2 671	14,8	4 058	18,0	5 503	20,4	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	5 249	29,2	6 592	29,2	7 933	29,4	Altri servizi
Stellung im Beruf • Qualifica							
Arbeiter	12 298	68,3	14 778	65,5	18 222	67,6	Operai
Angestellte	5 698	31,7	7 779	34,5	8 747	32,4	Impiegati
Insgesamt	17 996	100,0	22 557	100,0	26 969	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Über drei Viertel der beim Amt für Arbeitsmarktbeobachtung gemeldeten Teilzeitverträge im Jahr 2005 betrafen Frauen, insgesamt 91% wurden im Dienstleistungsbereich (inklusive Handel, Gastgewerbe und öffentlicher Sektor) abgeschlossen. Die Hälfte der Teilzeitverträge betraf Arbeiterinnen.

Più di tre quarti dei contratti part time notificati all'ufficio tutela sociale del lavoro riguardavano donne, l'91% è stato concluso nel settore dei servizi (inclusi il commercio, il settore alberghiero e il settore pubblico). La metà dei contratti part time riguardava operaie.

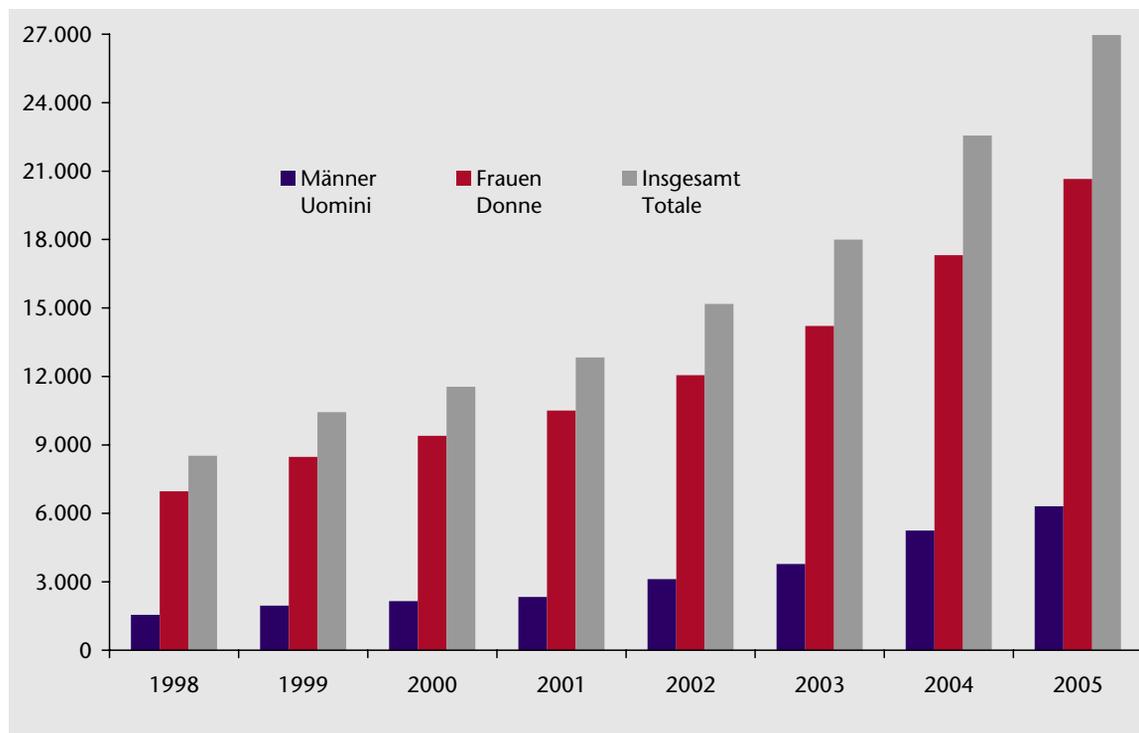
7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.3

Teilzeitverträge nach Geschlecht – 1998-2005

Contratti part time per sesso – 1998-2005

Jahressummen der abgeschlossenen Verträge • Somme annuali dei contratti conclusi



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Die **Biagi-Reform** (Legislativdekret vom 10. September 2003, Nr. 276) hat die bisherige Regelung der Teilzeitarbeit überarbeitet und zwar:

- ist die Teilzeitarbeit bedingungslos auch in der Landwirtschaft anwendbar;
- kann der Arbeitnehmer nicht einseitig die festgelegten elastischen Klauseln abschaffen;
- ist die Flexibilität auch in einem zeitbegrenzten Arbeitsvertrag erlaubt.

Die Neuregelung der Teilzeitarbeit wird nicht in der öffentlichen Verwaltung angewandt.

Neben den drei bereits bekannten Varianten der Teilzeitarbeit (horizontal, vertikal und gemischt), wurden weitere zwei Varianten eingeführt:

Die **Arbeit auf Abruf**: diese liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitskraft einem Arbeitgeber nach dessen Bedürfnissen und nach jeweiligem Abruf für entsprechende Zeiträume zur Verfügung stellt. Dieser Vertrag ist nur für so genannte diskontinuierliche oder durch Unterbrechung gekennzeichnete Dienstleistungen zulässig.

Das **Jobsharing**: dieses kommt dann zustande, wenn sich zwei Arbeitnehmer solidarisch dazu verpflichten, ein und dieselbe Dienstleistung wahrzunehmen. Im wesentlichen geht es darum, dass zwei Arbeitskräfte die Rechte und Pflichten eines (Vollzeit)-Arbeitsplatzes entsprechend ihrem Zeitplan teilen.

La **riforma Biagi** (decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) rivisita il regime del part time e in particolare:

- estende incondizionatamente il lavoro part time in agricoltura;
- sopprime la denuncia unilaterale da parte del lavoratore dell'eventuale clausola "elastica" pattuita;
- consente di utilizzare la flessibilità anche nel contratto a tempo determinato

La riforma del part time non si applica però alle amministrazioni pubbliche.

Oltre alle 3 tipologie di contratto part time già conosciute (orizzontale, verticale e misto) la riforma Biagi prevede due nuove tipologie:

Il lavoro intermittente: trattasi di un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa quando effettivamente ne ha bisogno. Può essere a tempo determinato e indeterminato. Caratteristica principale di questo contratto è che le prestazioni richieste siano di carattere discontinuo.

Il job sharing: Questo consiste nella condivisione del medesimo posto di lavoro (a tempo pieno) da parte di due o più lavoratori. Essi assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. Restano comunque liberi di dividersi tra loro l'orario di lavoro, con vincolo di sostituirsi vicendevolmente in caso di impedimento.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Den größten Anteil an Teilzeitbeschäftigten machen die Frauen aus mit 86%. Ausschlaggebend dafür sind meist familiäre Gründe (75%). Bei den Männern hingegen geben nur 8% an, aus familiären Gründen einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.

La percentuale più alta degli occupati part time viene registrata tra le donne con l'86%. La motivazione più frequente data dalle donne che svolgono un lavoro part time è la situazione familiare (75%), mentre solo una piccola parte degli uomini (8%) dichiara di lavorare a tempo parziale per motivi familiari.

Tab. 7.7

Teilzeitbeschäftigte nach Begründung und Geschlecht – 2005							
Occupati a tempo parziale per motivazione e sesso – 2005							
	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
Familiäre Gründe	400	7,5	25 400	75,4	25 800	66,2	Motivi familiari
Vollzeitbeschäftigung nicht gefunden	700	13,2	2 300	6,8	3 000	7,7	Occupazione a tempo pieno non trovata
Anderes/keine Angabe	4 200	79,2	6 000	17,8	10 200	26,2	Altro/non rilevato
Insgesamt	5 300	100,0	33 700	100,0	39 000	100,0	Totale

Aufgrund der Rundungen können die Summen leicht voneinander abweichen

A causa degli arrotondamenti, e somme possono differire leggermente

Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT (Arbeitskräfteerhebung)

Fonte: ISTAT, elaborazione ASTAT (rilevazione delle forze di lavoro)

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.8

Effektive Arbeitszeit nach Großsektor, Stellung im Beruf und Geschlecht – 2005

Orario di lavoro effettivo per macrosettore, posizione nella professione e sesso – 2005

Durchschnittlich gearbeitete Stunden in der Bezugswoche • Ore lavorate in media nella settimana di riferimento

	Männer Uomini	Frauen Donne	Insgesamt Totale	
Großsektor • Macrosettore				
Landwirtschaft	50,6	40,1	47,3	Agricoltura
Produzierendes Gewerbe	38,1	30,0	36,9	Industria
Dienstleistungen	38,8	29,0	33,7	Servizi
Stellung im Beruf • Posizione nella professione				
Angestellte	36,3	27,3	31,4	Impiegati
Arbeiter	37,2	26,9	33,6	Operai
Lehrlinge	33,6	38,5	35,2	Apprendisti
Heimarbeiter	-	24,0	24,0	Lavoratori a domicilio
Unternehmer, Freiberufler, selbständige Arbeiter	46,5	38,7	44,7	Imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio
Mithelfende Familienangehörige	47,2	39,4	42,0	Coadiuvanti
Geregelte, fortwährende, gelegentliche Mitarbeit	24,0	23,7	23,9	Collaborazione coordinata e continuativa, e occasionale
Insgesamt	39,6	29,7	35,5	Totale

Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT (Arbeitskräfteerhebung)

Fonte: ISTAT, elaborazione ASTAT (rilevazione delle forze di lavoro)

Die **tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit** ist die Anzahl an Stunden, die in der Bezugswoche der Befragung geleistet wurden. Werden Überstunden erbracht, so kann der Wert über der Normalarbeitszeit liegen; fallen Urlaubstage in die Bezugswoche, so ist die Stundenanzahl niedriger oder kann auch Null betragen.

L'orario di lavoro settimanale effettivo è costituito dalle ore lavorate nella settimana di riferimento dell'intervista. In presenza di straordinari, il numero di ore può eccedere l'orario normale; se invece nella settimana di riferimento cadono giorni di vacanza, il numero di ore può essere minore o anche uguale a zero.

Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, wie sie von den Erwerbstätigen anlässlich der Arbeitskräfteerhebung angegeben wird, betrug 2005 durchschnittlich 35,5 Stunden in der Woche.

Unter den drei großen Sektoren wurden die längsten Arbeitszeiten in der Landwirtschaft registriert. Nach der Stellung im Beruf betrachtet, sind es die Selbständigen, welche die längste Wochenarbeitszeit angeben.

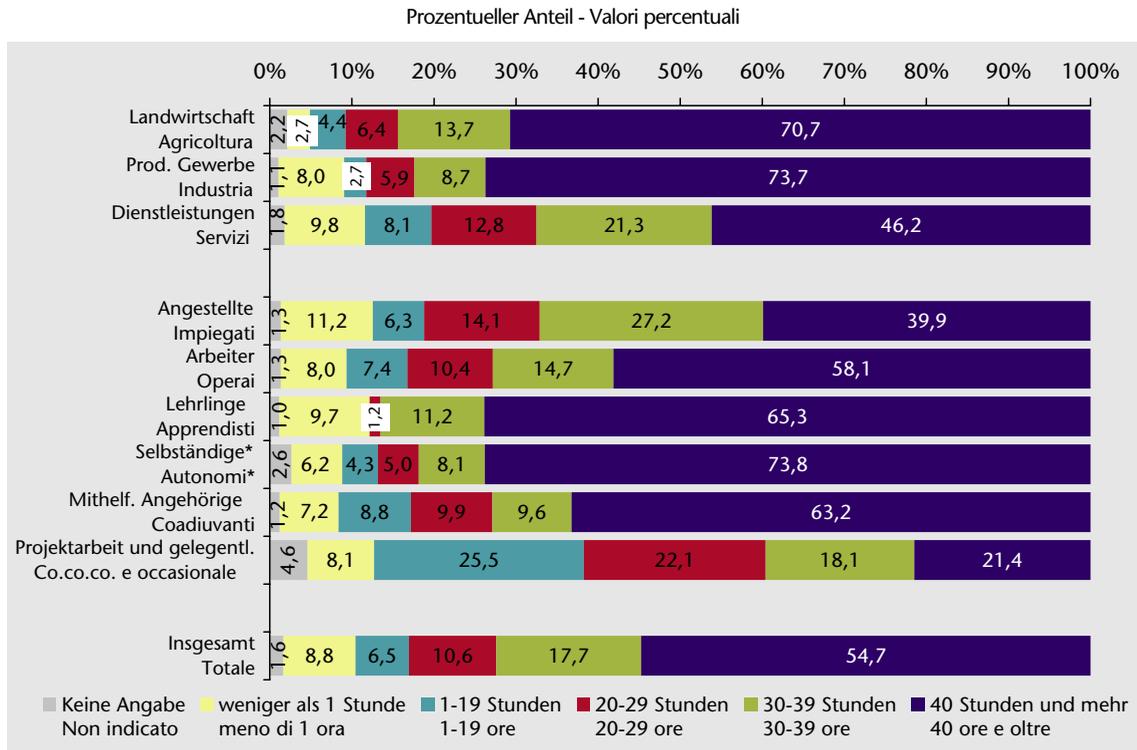
Nel 2005 l'orario effettivo di lavoro dichiarato dagli occupati in occasione della rilevazione delle forze di lavoro, è stato in media di 35,5 ore a settimana.

Con riguardo ai tre macrosettori, l'orario di lavoro più lungo si è registrato in agricoltura; analizzando i dati per posizione nella professione sono gli autonomi ad avere l'orario di lavoro più lungo.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.4

Erwerbstätige nach Sektor, Stellung im Beruf und effektiver Arbeitszeit – 2005 Occupati per settore, posizione nella professione e orario di lavoro effettivo – 2005



* Unternehmer, Freiberufler, selbständige Arbeiter

* Imprenditori, liberi professionisti, lavoratori autonomi

Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT (Arbeitskräfteerhebung)

Fonte: ISTAT, elaborazione ASTAT (rilevazione delle forze di lavoro)

Die 40-Stundengrenze wird vorwiegend von den mithelfenden Familienangehörigen und den Selbständigen erreicht.

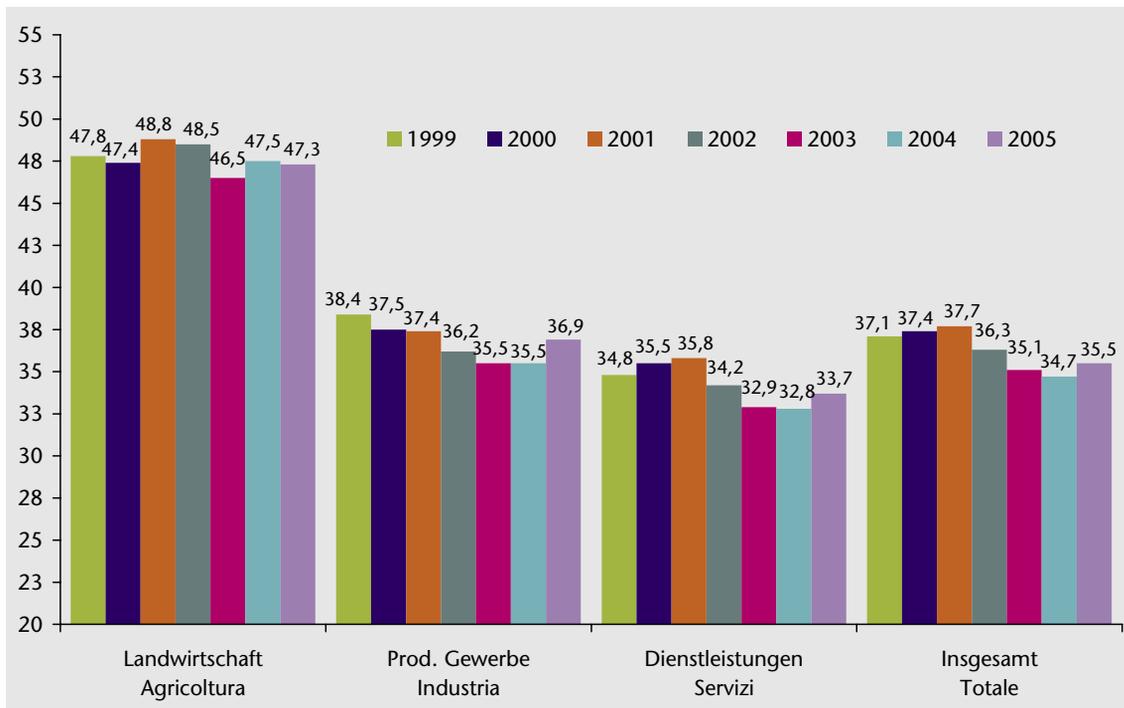
La soglia delle 40 ore viene raggiunta soprattutto dai coadiuvanti e da chi svolge un'attività in proprio.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Graf. 7.5

Durchschnittliche effektive Wochenarbeitszeit nach Großsektor – 1999-2005 Media delle ore settimanali effettivamente lavorate per macrosettore – 1999-2005

Jahresdurchschnitte • Medie annue



Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT
(Arbeitskräfteerhebung)

Fonte: ISTAT, elaborazione ASTAT
(rilevazione delle forze di lavoro)

Aus der Arbeitskräfteerhebung des ASTAT geht hervor, dass die durchschnittliche Arbeitszeit in allen Großsektoren im Laufe der Jahre ziemlich gesunken ist. Das hängt damit zusammen, dass die Teilzeitverträge von Jahr zu Jahr ständig steigen und somit die durchschnittliche Wochenarbeitszeit sinkt. 2005 ist die durchschnittliche Arbeitszeit jedoch im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich gestiegen.

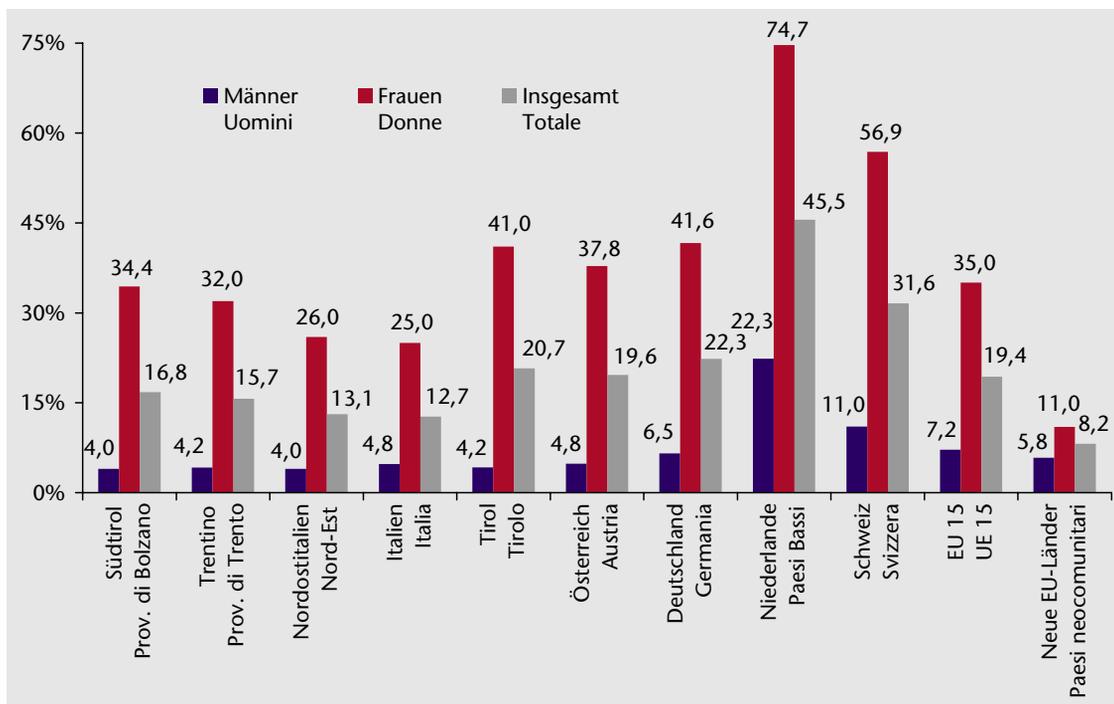
Dalla rilevazione forze lavoro dell'ASTAT si nota che nel corso degli ultimi anni la media delle ore settimanali effettivamente lavorate in tutti i macrosettori è calata abbastanza. Questo è dovuto all'aumento di anno in anno del numero di contratti part time. Di conseguenza si riduce la media delle ore settimanali effettivamente lavorate. Nel 2005 nell'industria e nei servizi è aumentata la media delle ore settimanali effettivamente lavorate.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.6

Teilzeitquote nach Geschlecht, regionaler und internationaler Vergleich – 2004 Percentuale di occupati a tempo parziale, confronto regionale e internazionale – 2004

Teilzeitbeschäftigte in % aller Beschäftigten • % di occupati part time su tutti gli occupati



Quelle: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung),
SAKE (Schweizer Arbeitskräfteerhebung)

Fonte: Eurostat (rilevazione delle forze di lavoro),
SAKE (rilevazione forze di lavoro svizzera)

Südtirol erreicht eine relativ hohe Teilzeitquote im Vergleich zum Trentino und den übrigen italienischen Regionen; sie bleibt jedoch unter dem EU-Durchschnitt.

La provincia di Bolzano presenta una percentuale di occupati part time abbastanza elevata in confronto alla provincia di Trento e alle altre regioni italiane, rimane però sotto la media dell'Unione Europea.

7.3

Lehrverträge

Contratti di apprendistato

Unter den zahlreichen Vertragsarten, die das Arbeitsverhältnis regeln, gibt es Arbeitsverträge, die vor allem an Jugendliche gerichtet sind und ihren Schwerpunkt auf die berufliche Ausbildung setzen. Es handelt sich hier speziell um die Lehr- und die Ausbildungsverträge. Mit der im Oktober 2003 in Kraft getretenen Biagi-Reform wurden die Lehrverträge neu geregelt, die Ausbildungsverträge abgeschafft und durch die Eingliederungsverträge ersetzt. Ausnahme bildet die öffentliche Verwaltung, wo die Ausbildungsverträge weiterhin abgeschlossen werden können.

Die Lehrlingsausbildung wurde auf lokaler Ebene mit dem Landesgesetz Nr. 2 vom 20. März 2006 näher geregelt und sieht folgende Neuerungen vor:

- Einführung eines neuen Lehrlingstyps;
- Erhöhung des Höchstalters von 25 auf 29 Jahre in bestimmten Fällen;
- Dauer der Lehrlingsausbildung beträgt je nach Ausbildungsweg 18 bis 36 Monate und kann bei komplexen Berufsbildern verlängert werden;
- Einführung eines Tutors für den Lehrling;
- in Abweichung zur staatlichen Reform können in Südtirol auch Saisonbetriebe weiterhin Lehrlinge ausbilden;

Tra le numerose tipologie di contratto che regolano il rapporto di lavoro esistono alcuni che si rivolgono soprattutto ai giovani e che hanno come obiettivo preponderante la formazione. Si tratta dei contratti di apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro. Con l'entrata in vigore della riforma Biagi riguardante la riorganizzazione del mercato del lavoro i contratti di apprendistato sono stati rivisti, mentre quelli di formazione lavoro sono stati abrogati e sostituiti con i contratti di inserimento. Eccezione è fatta per la pubblica amministrazione, dove è ancora possibile stipulare contratti di formazione e lavoro.

La legge provinciale n. 2 del 20 marzo 2006 disciplina la formazione degli apprendisti a livello locale e prevede le seguenti novità:

- introduzione di un nuovo tipo di apprendistato;
- elevazione dell'età massima da 25 a 29 anni in casi particolari;
- l'apprendistato dura tra 18 e 36 mesi a seconda del percorso formativo e per profili professionali particolarmente complessi può essere prolungato;
- introduzione di un tutor per l'apprendista;
- in deroga alle disposizioni della riforma statale in provincia di Bolzano anche gli esercizi stagionali possono continuare a formare apprendisti;

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

- ebenfalls in Abweichung vom staatlichen Gesetz kann je nach Intensität der Ausbildung und Stundenanzahl in der Berufsschule der Lohn vermindert werden;
- wird von Seiten des Arbeitgebers nicht die notwendige schulische und betriebliche Ausbildung gewährleistet, so wird dieser mit einem Busgeld von 250 bis 1 500 Euro bestraft.
- auch in questo caso in deroga alla normativa statale la retribuzione può essere diminuita a seconda dell'intensità della formazione e del monte ore della scuola professionale;
- nel caso in cui il datore di lavoro non fornisce la formazione scolastica e aziendale necessaria è soggetto a una sanzione amministrativa da 250 a 1 500 euro.

Der **Lehrvertrag** ist in folgende grundlegende Typen zu untergliedern:

- **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.
- **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 Abschlusssdiplomes 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.

Il **contratto di apprendistato** prevede tre tipologie formative:

- **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.
- **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.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

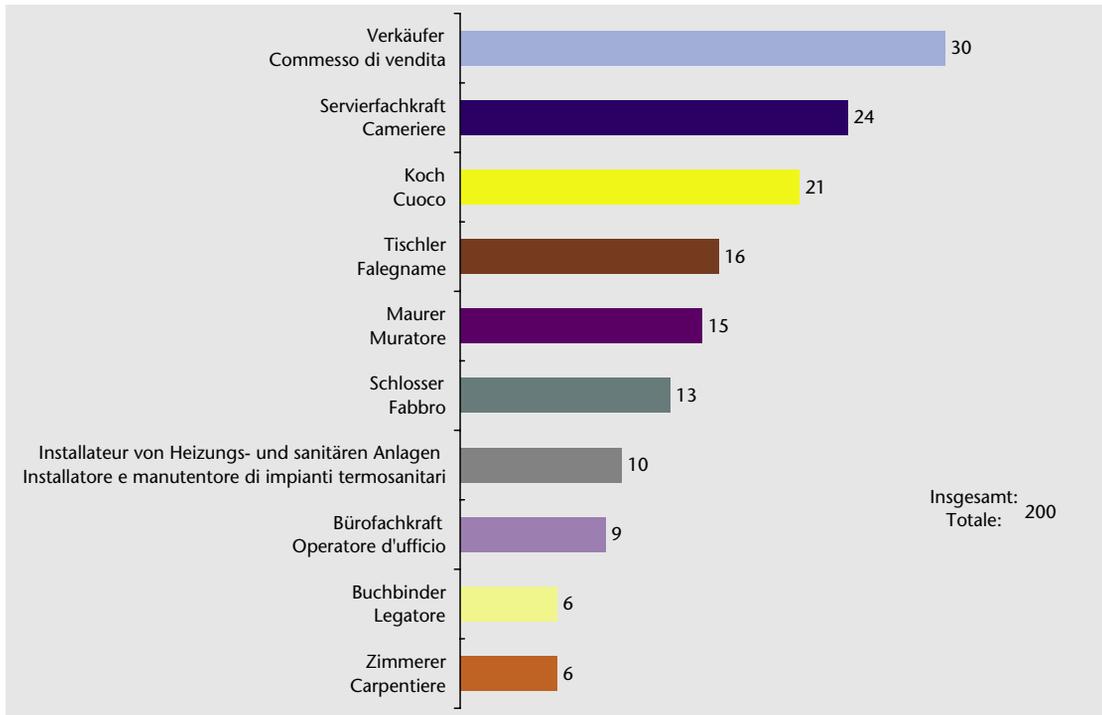
Betrachtet man die 2 945 neuen Lehrverhältnisse, die im Jahr 2005 begonnen wurden, stellt man starke Schwankungen mit bemerkenswerten Spitzen im Juli und September fest. Was die einzelnen Berufe anbelangt, hinsichtlich derer von den Arbeitgebern ein Bedarf in der „Arbeitsbörse“ bekannt gegeben wurde, betreffen drei Viertel der Angebote zehn Berufe: Verkäufer (30), Kellner (24), Köche (21), Tischler (16), Maurer (15), Schlosser (13), Installateure von Heizungs- und sanitären Anlagen (10), Bürofachkräfte (9), Buchbinder (6) sowie Zimmerer (6).

Osservando i 2 945 nuovi rapporti di apprendistato effettivamente iniziati nell'anno 2005, si notano forti oscillazioni con notevoli picchi a luglio e settembre. Per quanto riguarda le singole professioni di cui i datori di lavoro hanno comunicato il fabbisogno, tre quarti delle offerte nella "Borsa lavoro" riguardano dieci professioni: commessi (30), camerieri (24), cuochi (21), falegnami (16), muratori (15), fabbri (13), installatori e manutentore di impianti termosanitari (10), operatori d'ufficio (9), legatori (6) e carpentieri in legno (6).

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.7

Die 10 in der „Arbeitsbörse“ am meisten angebotenen Lehrstellen – 2005 I 10 posti d'apprendistato maggiormente offerti nella "Borsa lavoro" – 2005



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die Daten der offenen Lehrstellen spiegeln ungefähr das wider, was durch die 2 948 Anstellungen von Lehrlingen bekannt ist: in 44% der Fälle werden Lehrlinge von Betrieben im Handel oder Gastgewerbe angestellt und in 43% der Fälle von Firmen des Handwerks oder der Industrie. Das Gastgewerbe weist einen von den anderen leicht abweichenden Saisoncharakter auf: es erreicht wie die anderen eine erste Spitze im Juli, aber während die übrigen Branchen eine zweite im September – am Ende des Sommers und zu Beginn des neuen Schuljahres – erfahren, hat die Tourismusbranche ihren zweiten Höhepunkt zu Beginn der Wintersaison, im Dezember.

I dati rispecchiano grossomodo quanto messo in evidenza dalle 2 948 nuove assunzioni che nell'44% dei casi avvengono in aziende commerciali o turistiche e nell'43% dei casi in aziende artigianali o industriali. Il settore turistico mostra una stagionalità leggermente diversa rispetto agli altri settori: come questi ha un primo picco a luglio, ma mentre gli altri settori hanno il secondo in settembre – alla fine dell'estate e all'inizio dell'anno scolastico – il settore turistico ha il suo secondo picco in dicembre, all'inizio della stagione invernale.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Berücksichtigt man die Daten über die Verfügbarkeit von Lehrstellen und die Tatsache, dass durchschnittlich 96 Jugendliche beim Arbeitsservice eingetragen sind, die eine Lehre anstreben (mit 21 Neueintragungen und ebenso vielen Aufnahmen im Monat), kann – im Rahmen der zur Verfügung stehenden Daten – angenommen werden, dass in Südtirol weniger ein Mangel an Lehrstellen, sondern eher ein relativer Mangel an Lehrlingen besteht.

Tenuto conto dei dati sulla disponibilità di posti per apprendisti e del fatto che mediamente al servizio lavoro risultano iscritti con status di disoccupato 96 giovani che si indirizzano verso l'apprendistato – con 21 nuove iscrizioni e altrettante assunzioni al mese –, si può presumere (nei limiti dei dati a disposizione) che in provincia di Bolzano non ci sia tanto una carenza di posti di apprendistato quanto piuttosto una relativa carenza di apprendisti.

Tab. 7.9

Abgeschlossene Lehrverträge nach Berufsgruppe und Geschlecht – 2005				
Contratti di apprendistato conclusi per gruppo professionale e sesso – 2005				
	N	Männer Uomini %	Frauen Donne %	
Landwirtschaft	26	34,6	65,4	Agricoltura
Nahrungs- und Genussmittel	98	62,2	37,8	Alimentari e affini
Textilien und Bekleidung	27	48,1	51,9	Tessili e confezioni
Holzverarbeitung	222	96,4	3,6	Lavorazione del legno
Papier, Druck, Grafik	54	77,8	22,2	Carta, stampa, grafica
Nicht-Metallindustrie	15	93,3	6,7	Industria non metallifera
Metallindustrie	145	100,0	0,0	Industria metallifera
Maschinenbau und Montage	49	95,9	4,1	Costruzioni macchine e montaggio
Elektroindustrie	17	76,5	23,5	Industria elettronica
Andere verarbeitende Industrien	21	71,4	28,6	Altre industrie manifatturiere
Baugewerbe	608	97,5	2,5	Edilizia
Handel	632	49,7	50,3	Commercio
Gastgewerbe	664	54,5	45,5	Settore alberghiero
Transport und Kommunikation	35	68,6	31,4	Trasporto e comunicazione
Immobilien, Verleih, Informatik	120	45,8	54,2	Attività immobiliari, noleggio, informatica
Sonstige Dienstleistungen	214	12,1	87,9	Altri servizi
Insgesamt	2 947	66,1	33,9	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7.4

Leiharbeit Lavoro interinale

Die Leiharbeit wurde in Italien erst 1997 eingeführt, sie zielt besonders darauf ab, die temporäre Nachfrage nach Arbeitskräften in den Betrieben zu befriedigen. Der Arbeitnehmer ist bei dieser Beschäftigungsform bei einer Leiharbeitsagentur beschäftigt und wird von dieser zeitweise bei anderen Betrieben eingesetzt, die wiederum in einem Vertragsverhältnis mit der Leiharbeitsagentur stehen.

Die so genannte Biagi-Reform hat nicht nur die Bezeichnung Leiharbeit in „Arbeitskräfteüberlassung“ geändert, sondern auch ihre Grenzen und Anwendungsfälle erweitert. Bisher konnte man mit diesem Vertrag nur Personen mit jenen Berufsbildern aufnehmen, die in der Betriebsorganisation nicht schon vorgesehen waren oder abwesende Arbeitnehmer ersetzt haben. Nun kann man diese Vertragsform auch für die ordentliche Tätigkeit der Nutzerfirma anwenden, sowohl aus technischen, produktionsbedingten, organisatorischen Gründen als auch in Vertretungsfällen. Dies hätte unter anderem eine größere Nutzung dieser Vertragsart in Sektoren mit saisonalen Verläufen oder mit vorhersehbaren Produktionsspitzen bedeuten können.

Il lavoro interinale è stato introdotto in Italia solo nel 1997, si tratta dunque di una forma occupazionale abbastanza giovane, finalizzata soprattutto a soddisfare la richiesta temporanea di forze di lavoro da parte delle aziende. Il lavoratore in questa forma contrattuale è occupato presso l'agenzia di lavoro interinale che lo impiega temporaneamente in altre aziende, che a loro volta hanno un rapporto contrattuale con l'agenzia di lavoro interinale.

La cosiddetta riforma Biagi – oltre a cambiarne la denominazione da lavoro interinale a “somministrazione di lavoro”, non indugia nell'ampliarne confini e casistica. Da contratto da attivarsi in caso di temporanea utilizzazione di qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali o di sostituzione di lavoratori assenti, la somministrazione di lavoro diventa ammissibile a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda utilizzatrice. Ciò avrebbe potuto significare tra l'altro un incremento del ricorso a questo contratto nei settori caratterizzati da andamenti stagionali o picchi produttivi non imprevisi.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Durch den **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** verpflichtet sich der Überlasser, dem Beschäftigten gegen eine finanzielle Gegenleistung eine oder mehrere Arbeitskräfte für eine bestimmte Zeit zur Verfügung zu stellen. Verträge auf unbegrenzte Zeit können nur in den vom Gesetz zugelassenen Fällen abgeschlossen werden. Ein befristeter Vertrag kann hingegen abgeschlossen werden, wenn rechtfertigende Gründe technischer, produktionsbedingter oder organisatorischer Natur bzw. Vertretungsfälle vorliegen, auch wenn sie zur ordentlichen Tätigkeit der Nutzerfirma gehören. Als Überlasser können nur solche Unternehmen tätig werden, welche die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen. Es muss sich um eine Aktiengesellschaft oder Genossenschaft mit einem Mindestkapital von 600 000 Euro handeln, die in einem eigenen Register beim Arbeitsministerium einzutragen ist.

Der Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist unzulässig, wenn er zum Ersatz von streikbedingt abwesenden Arbeitnehmern erfolgt.

Attraverso il **contratto di somministrazione** l'utilizzatore può affittare dall'agenzia di somministrazione lavoro interi gruppi di lavoratori. Il contratto di somministrazione può essere concluso non solo a termine, ma anche a tempo indeterminato. Contratti a tempo indeterminato possono essere stipulati solo per i casi ammessi dalla legge. Contratti a termine possono invece essere stipulati a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Le agenzie di somministrazione devono essere società per azioni o cooperative con un capitale sociale minimo di 600 000 Euro e devono essere registrate in un apposito registro presso il ministero del lavoro.

Non possono essere stipulati contratti di somministrazione lavoro per sostituire lavoratori in sciopero.

Von 1998 bis 2005 haben fast 9 000 Personen insgesamt 22 500 verschiedene Arbeitsverhältnisse mit einer Leiharbeitsfirma begonnen. In zwei Drittel der Fälle handelte es sich um eher junge Männer: 40% waren jünger als 25 Jahre und lediglich 25% älter als 35. Trotz ihres kontinuierlichen Wachstums in den letzten fünf Jahren hat die Leiharbeit mit einem durchschnittlichen Bestand von 550 Beschäftigten im Jahr 2005 nur mit 0,3% zur Gesamtbeschäftigung beigetragen. Dies ist durch die Tatsache erklärbar, dass es sich gewöhnlich um sehr kurze Arbeitsverhältnisse handelt (50% mit einer Dauer von weniger als 11 Tagen), und dass nur 21% dieser Arbeitnehmer mehr als 3 Leiharbeitsverträge aufzuweisen hatten.

Dal 1998 al 2005 quasi 9 000 persone hanno iniziato complessivamente 22 500 distinti rapporti di lavoro con un'agenzia interinale. In due terzi dei casi erano uomini e piuttosto giovani, visto che il 40% aveva meno di 25 anni e solo il 25% più di 35. Malgrado il suo continuo sviluppo negli ultimi cinque anni, il lavoro interinale contribuisce per il 0,3% all'occupazione complessiva, con un livello medio di 550 occupati nel 2005. Ciò si spiega con il fatto che si tratta di rapporti di lavoro solitamente molto brevi (il 50% è durato meno di 11 giorni) e che solo il 21% di questi lavoratori ha avuto più di 3 contratti interinali.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.10

Arbeitnehmer mit mindestens einem Leiharbeitsvertrag¹⁾ – 1998-2005								
Lavoratori con almeno un contratto di somministrazione di lavoro¹⁾ – 1998-2005								
	Bis zum 31. Dezember 2005 unterschriebene Leiharbeitsverträge						Insg. Totale	
	Contratti di lavoro interinale firmati fino al 31 dicembre 2005							
	1	2	3	4-5	6-9	10+		
Männer	2 636	1 136	546	529	461	354	5 662	Uomini
Frauen	1 818	643	266	253	166	110	3 256	Donne
Alter²⁾ • Età²⁾								
15-24	1 741	729	369	329	282	160	3 610	15-24
25-29	895	424	163	162	105	92	1 841	25-29
30-34	724	245	129	105	93	80	1 376	30-34
35-39	476	167	54	84	66	54	901	35-39
40 und mehr	618	214	97	102	81	78	1 190	40 o più
Staatsbürgerschaft • Cittadinanza								
Italien	3 042	1 143	509	459	322	179	5 654	Italia
EU15	84	26	8	5	2	4	129	UE15
Neue EU-Länder	42	29	1	3	5	0	80	Nuovi Paesi UE
Andere Länder	1 286	581	294	315	298	281	3 055	Altri Paesi
Jahr³⁾ • Anno³⁾								
1998	209	75	32	38	34	27	415	1998
1999	419	168	100	112	84	71	954	1999
2000	530	245	118	138	111	93	1 235	2000
2001	590	270	113	97	80	58	1 208	2001
2002	570	233	104	108	94	58	1 167	2002
2003	654	317	140	142	109	91	1 453	2003
2004	626	258	122	91	71	52	1 220	2004
2005	856	213	83	56	44	14	1 266	2005
Insgesamt	4454	1 779	812	782	627	464	8 918	Totale
%	49,9	19,9	9,1	8,8	7,0	5,2	100,0	%

1) Einschließlich Arbeitskräfteüberlassung

2) Alter zum Zeitpunkt des ersten Leiharbeitsvertrages

3) Jahr des ersten Leiharbeitsvertrages

1) Compresi i contratti di lavoro interinali

2) Età al momento del primo contratto di somministrazione di lavoro

3) Anno del primo contratto di somministrazione di lavoro

Quelle: Amt für Arbeitsmarktsbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.11

Leiharbeiter nach Geschlecht und Altersklasse – 2005

Lavoratori interinali per sesso e classe d'età – 2005

Laufende Verträge zwischen Arbeitnehmer und Lieferfirmen, Bestandsdaten, Jahresmittelwert
Contratti correnti tra lavoratori e ditte fornitrici, dati di stock, media annua

	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
15-19 Jahre	27	7,4	6	3,3	33	5,9	15-19 anni
20-24 Jahre	85	23,6	26	13,3	110	20,0	20-24 anni
25-29 Jahre	69	19,3	52	26,9	121	22,0	25-29 anni
30-34 Jahre	60	16,7	51	26,4	111	20,1	30-34 anni
35-39 Jahre	54	15,0	24	12,6	78	14,2	35-39 anni
40-49 Jahre	50	14,0	26	13,5	76	13,8	40-49 anni
50 Jahre und mehr	14	4,0	8	4,0	22	4,0	50 anni e oltre
Insgesamt	358	100,0	195	100,0	553	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktsbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Im Jahr 2005 waren 48% aller Leiharbeiter unter 30 Jahre alt, und allein die Altersklassen 20-24, 25-29 und 30-34 stellten jeweils ein Fünftel der Gesamtzahl dar. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass diese Beschäftigungsform vor allem im Zuge des Einstiegs ins Berufsleben in Anspruch genommen wird.

In diesem Sinne erklärt sich sowohl der hohe Anteil junger Arbeitskräfte als auch jener an ausländischen Beschäftigten dadurch, dass etwa 30% der Leiharbeiter – sowohl Ausländer als auch Inländer – neu auf dem lokalen Arbeitsmarkt sind: man kann also davon ausgehen, dass für viele der Weg zu Leiharbeitsfirmen eine Alternative auf der Arbeitsuche darstellt, wenn man den Arbeitsmarkt aus welchen Gründen auch immer noch nicht kennt; monatlich unterzeichnen etwa 100-200 Personen einen Vertrag zur Arbeitskräfteüberlassung, um zum ersten Mal in Südtirol zu arbeiten.

Osservando i dati del 2005 si può notare che il 48% di tutti i lavoratori interinali aveva meno di 30 anni, le classi di età 20-24, 25-29 e 30-34 raggiungono ciascuna un quinto del totale. Ciò potrebbe far pensare che questo tipo di impiego venga utilizzato soprattutto nella fase di inserimento nel mondo del lavoro.

Infatti, l'elevata percentuale sia di giovani sia di stranieri può essere spiegata anche con il fatto che circa il 30% dei lavoratori interinali – stranieri e non – sono nuovi sul mercato del lavoro locale. Per questo motivo, è ipotizzabile che, per molti, il ricorso alle agenzie di lavoro interinale sia una delle alternative nella ricerca di lavoro quando, per un motivo o un altro, non lo si conosce ancora. In effetti, ogni mese circa 100-200 persone firmano un contratto di somministrazione di lavoro come primo ingresso sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Dass der Vertrag zur Arbeitskräfteüberlassung auch heute noch vom Großteil der Arbeitnehmer als ein allgemein recht unattraktiver Vertrag angesehen wird, lässt sich aus mehreren Fakten schließen: die Hälfte der Arbeitnehmer unterzeichnete keinen zweiten Vertrag dieser Art: nur 13% jener Personen, die 2002 mindestens einen Tag als Leiharbeiter gearbeitet haben, unterzeichneten auch 2004 einen Vertrag zur Arbeitskräfteüberlassung; im Jahr 2004 waren Leiharbeitskräfte ebenso viele Tage in anderen Arbeitsverträgen beschäftigt, beinahe zur Hälfte der Tage in Verträgen auf unbegrenzte Zeit.

Che il contratto di somministrazione di lavoro sia tuttora considerato, dalla maggior parte dei lavoratori, come un'alternativa complessivamente poco attraente lo si può desumere anche dal fatto che la metà non ha firmato una seconda volta. Altri due dati indicativi, che testimoniano lo scarso interesse per questa forma di lavoro: solo il 13% di coloro che hanno lavorato almeno un giorno come interinali, durante il 2002, ha firmato un contratto di somministrazione di lavoro anche durante il 2004; nel 2004, i lavoratori interinali hanno lavorato per altrettanti giorni con altre forme di lavoro, per quasi metà dei giorni con contratti a tempo indeterminato.

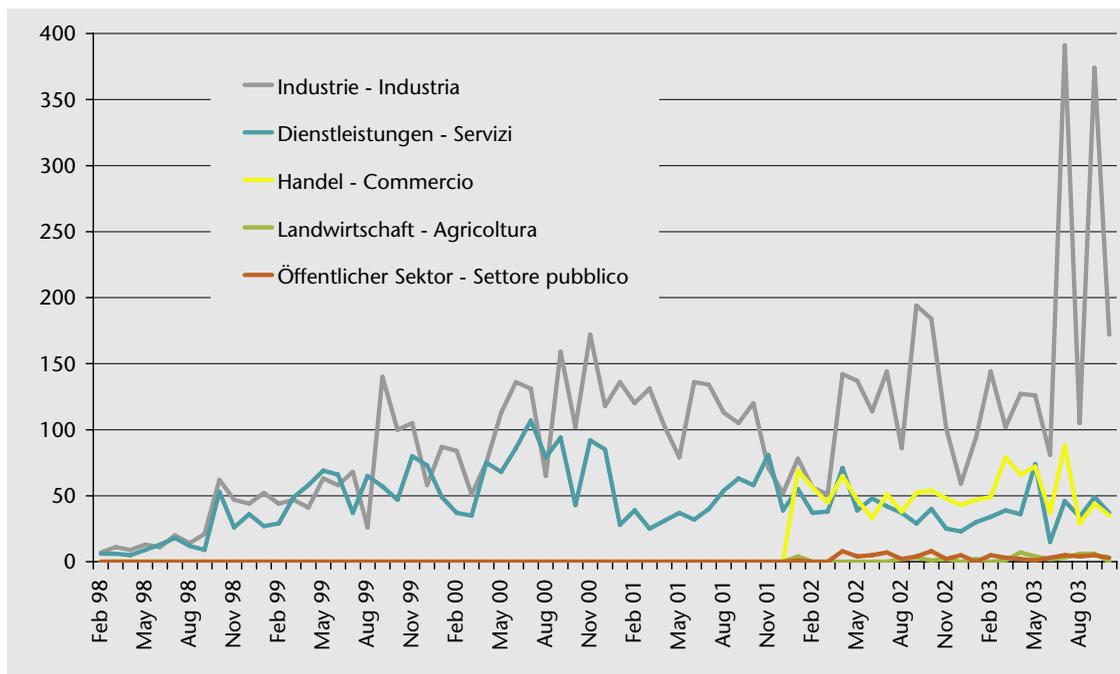
7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Graf. 7.8

Leiharbeiter: Abgeschlossene Verträge nach Sektor – 2003

Lavoratori interinali: contratti conclusi per settore – 2003

Abgeschlossene Verträge zwischen Leiharbeitsfirma und Nutzerfirma
Contratti conclusi tra imprese fornitrici e imprese utilizzatrici



Seit 23. Oktober 2003 nicht mehr mitteilungspflichtig

Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Auf das Jahr 2003 bezogen, wurden 60% der laufenden Verträge im Industriesektor, 20% im Handel und 14% im Dienstleistungsbereich registriert. Fast fünf Sechstel der betroffenen Arbeitnehmer waren als Arbeiter eingestuft.

Arbeitskräfte mit Erfahrung als Leiharbeiter, die eine Beschäftigung in anderen Vertragsformen finden, arbeiten in 30% der Fälle im produzierenden Gewerbe (insbesondere Männer: 40%) und in 20% der Fälle im Handel (vor allem Frauen: 27%). Selten arbeiten sie im öffentlichen Bereich (5%) oder in der Landwirtschaft (3%), häufig jedoch im Gastgewerbe (12%). Bedeutend sind schlussendlich auch andere Dienstleistungen (27%), unter welche auch die Reinigungsdienste fallen.

Non più soggetto a comunicazione dal 23 ottobre 2003

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

Facendo riferimento al 2003, il 60% dei contratti correnti è stato registrato nell'industria, il 20% nel commercio e il 14% nel settore dei servizi; quasi cinque sesti dei lavoratori interessati erano classificati come operai.

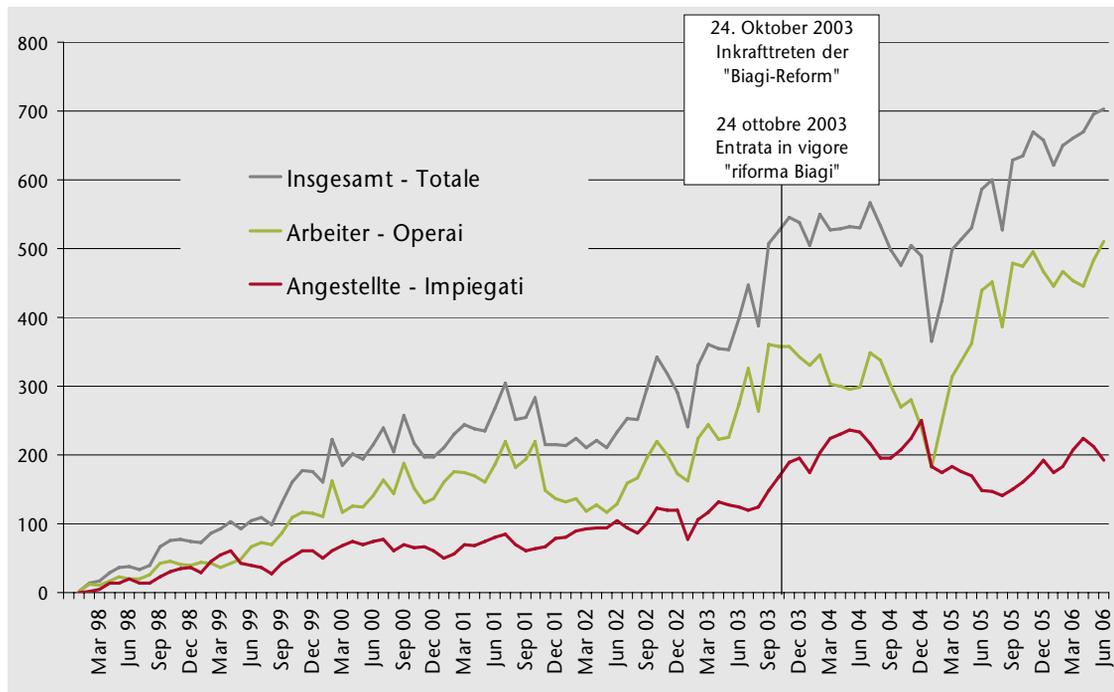
Quando i lavoratori con precedenti esperienze come interinali trovano un'occupazione con altre forme di contratto, nel 30% dei casi lavorano nel settore industriale (soprattutto gli uomini: 40%) e nel 20% dei casi nel commercio (soprattutto le donne: 27%). Raramente sono impiegati nel settore pubblico (5%) o in agricoltura (3%), mentre spesso trovano occupazione negli alberghi e nella ristorazione (12%). Importanti, infine, gli altri servizi (27%), tra cui si annoverano anche le imprese di pulizia.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.9

Leiharbeiter nach Stellung im Beruf – 1998-2006 Lavoratori interinali per tipo di mansione – 1998-2006

Bestand • Stock



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.12

Leiharbeiter nach Staatsbürgerschaft – 2005

Lavoratori interinali per nazionalità –2005

Laufende Verträge zwischen Arbeitnehmer und Lieferfirmen, Bestandsdaten, Jahresmittelwert
Contratti correnti tra lavoratori e ditte fornitrici, dati di stock, media annua

	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
Italien	167	46,7	108	55,4	275	49,8	Italia
Marokko	27	7,7	2	1,1	30	5,3	Marocco
Pakistan	28	7,7	0	0,1	28	5,0	Pakistan
Polen	2	0,6	22	11,1	24	4,3	Polonia
Senegal	20	5,5	2	0,9	21	3,9	Senegal
Peru	5	1,3	15	7,8	20	3,6	Peru
Rumänien	9	2,5	9	4,8	18	3,3	Romania
Albanien	10	2,7	6	3	16	2,8	Albania
Andere Länder	91	25,3	31	15,7	122	22,0	Altri Paesi
Insgesamt	358	100,0	195	100,0	553	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Seit 1998 bis Ende 2003 sind unter den Leiharbeitern fast 40% Ausländer zu verzeichnen. Es handelt sich dabei beinahe immer nur um Männer (83%) – insbesondere Pakistaner und Marokkaner mit je 8%, Tunesier mit 4% und Albaner, Algerier und Inder mit jeweils 3%.

Derzeit gibt es sieben Agenturen und fünf Zweigstellen in Südtirol, die Arbeit „verleihen“. Diese Agenturen beschäftigen durchschnittlich 25-30 Arbeitnehmer, die vorwiegend mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag angestellt wurden.

Fin dal 1998 si registra una notevole presenza di stranieri tra i lavoratori interinali. Durante il 2005 la metà del lavoro interinale è stato prestato da stranieri. Si tratta nel 70% dei casi di uomini, in particolare marocchini (10%), pachistani (10%), senegalesi (8%), polacchi (9%), rumeni (7%), albanesi (6%) e peruviani (7%).

Ad "affittare" il lavoro in provincia di Bolzano sono attualmente sette agenzie di lavoro interinale, più cinque succursali. Queste agenzie occupano mediamente 25-30 dipendenti, assunti in prevalenza con contratto a tempo indeterminato.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Aufgrund der Auskünfte einiger in Südtirol tätigen Leiharbeitsfirmen war es möglich, ein ungefähres Profil der Anforderungen seitens der Nutzerfirmen zu skizzieren. Dementsprechend werden vorwiegend Hilfsarbeiter gesucht, gefolgt von Facharbeitern. An dritter Stelle wurden zweisprachige Angestellte genannt (insbesondere für den Bereich Telemarketing). Erwünschte Kompetenzen sind in erster Linie Computer- und Sprachkenntnisse, vor allem aber die Zweisprachigkeit.

Besonders Arbeitsuchende mit Pflichtschulabschluss schlagen den Weg zur Leiharbeitsfirma ein. Es folgen Personen mit Oberschul- und schließlich jene mit Hochschulabschluss.

In base alle informazioni fornite da alcune agenzie di lavoro interinale che operano in provincia di Bolzano, è stato possibile abbozzare un profilo dei requisiti maggiormente richiesti dalle ditte utilizzatrici. È risultato che vengono ricercati soprattutto operai generici e specializzati. Al terzo posto sono stati menzionati impiegati bilingui (soprattutto nell'ambito del telemarketing). Tra le competenze necessarie sono state nominate principalmente conoscenze informatiche e linguistiche, sottolineando in particolare modo il bilinguismo.

La via del lavoro interinale viene intrapresa prevalentemente da persone in cerca di occupazione che sono in possesso della licenza della scuola dell'obbligo. Seguono le persone in possesso di diploma e infine i laureati.

7.5

Kontinuierliche und koordinierte Mitarbeit Collaborazione coordinata e continuativa

Mit der Biagi-Reform im Jahr 2003 wurde die koordinierte und fortwährende Mitarbeit, besser bekannt als „cococo“, zum Großteil mit der Projektarbeit ersetzt. Diese Form der Mitarbeit hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, wohl gerade weil sie Elemente der Selbständigkeit mit jenen der abhängigen Beschäftigung kombiniert.

*Mit dem **Projekt-Arbeitsvertrag** verpflichtet sich der Arbeitnehmer ein Projekt oder ein Arbeitsprogramm oder eine Phase desselben mit fast oder ausschließlich eigener Arbeit durchzuführen. Diese werden vom Auftraggeber bestimmt, jedoch autonom vom Arbeitnehmer im Hinblick auf das Projektziel umgesetzt. Das Arbeitsverhältnis löst sich mit dem Abschluss des Projekts auf.*

Sollte der Vertrag über die Projektarbeit nicht eindeutig konkrete Projekte oder Arbeitsprogramme beinhalten, wird dieser in ein lohnabhängiges Arbeitsverhältnis umgewandelt.

*Ausgenommen vom Anwendungsbereich der Vorschriften über die Projektarbeit ist die **gelegentliche Mitarbeit**. Sie betrifft Tätigkeiten, die nur für höchstens 30 Tage pro Jahr für denselben Auftraggeber durchgeführt werden, es sei denn die entsprechende Entlohnung überschreite im selben Jahr den Betrag von 5 000 Euro.*

*Weiterhin als **koordinierte und andauernde freie Mitarbeiter** gelten Bezieher einer Altersrente oder einer Dienstalters- bzw. Invalidenpension, Verwaltungsräte, Aufsichtsräte, Mitglieder von Kollegien und Kommissionen, Mitarbeiter von Amateursportvereinen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung.*

Con la riforma Biagi nell'anno 2003 la collaborazione coordinata e continuativa (meglio conosciuta come "cococo") è stata sostituita in gran parte dal lavoro a progetto. Questa forma di lavoro negli ultimi anni ha assunto sempre maggiore importanza, probabilmente proprio perché combina elementi del lavoro autonomo con elementi del lavoro dipendente.

*Per **lavoro a progetto** deve intendersi quello riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di essi. Questi sono determinati dal committente ma gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato. Con la realizzazione del progetto il contratto si scioglie.*

Nel caso in cui rapporti di collaborazione coordinate e continuativa siano stati instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, questi vengono convertiti, fin dall'origine, in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

*Vengono escluse dalla previsione del lavoro a progetto le **prestazioni occasionali**. Per tali rapporti si intendono quelli di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e che non comportino per il percettore un compenso complessivo superiore a 5 000 Euro nello stesso anno.*

*Rimangono **collaboratori coordinati e continuativi** coloro che percepiscono una pensione di anzianità o di invalidità, consiglieri amministrativi, consiglieri di sorveglianza, soci di collegi e commissioni, collaboratori di società sportive amatoriali e collaboratori dell'amministrazione pubblica.*

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Einige Grunddaten zur kontinuierlichen und koordinierten Mitarbeit der letzten Jahre können aus den Datenbanken des Nationalinstituts für soziale Fürsorge (NISF) entnommen werden, das den Renten- und Sozialversicherungsfonds für diese Beschäftigungsformen führt. Einige dieser Daten sind auf Landesebene verfügbar, einige nur auf regionaler Ebene.

Im Jahr 2004 wies die Datenbank in Südtirol 34 321 Tätigkeiten von kontinuierlicher und koordinierter Mitarbeit aus. Es handelt sich hierbei um alle Personen, die im Laufe des Jahres beim NISF gemeldet waren, unabhängig davon, ob in diesem Jahr effektiv eine Tätigkeit stattgefunden hat. Viele Tätigkeiten werden nämlich nach ihrer Beendigung nicht oder mit großer Verspätung abgemeldet, so dass diese Zahlen nur einen ungefähren Aufschluss über das Ausmaß des Phänomens geben.

Alcuni dati di base sulla collaborazione coordinata e continuativa degli ultimi anni si trovano nelle banche dati dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), che gestisce il fondo pensione e le prestazioni sociali per questo tipo di rapporto. Alcuni di questi dati sono disponibili a livello provinciale, altri solo a livello regionale.

Nel 2004 la banca dati dell'INPS ha registrato 34 321 attività di collaborazione coordinata e continuativa. Si tratta di tutte le persone che durante l'anno risultavano iscritte presso l'INPS, indipendentemente dal fatto che in quell'anno si sia o meno svolta un'attività. Infatti molte attività dopo la loro conclusione non vengono cancellate o solo con molto ritardo, motivo per cui questi dati possono dare solo un quadro approssimativo dell'andamento del fenomeno.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.13

Kontinuierliche und koordinierte Mitarbeit: Eingeschriebene, Überblick – 2004

Collaborazione coordinata e continuativa: iscritti, quadro generale – 2004

Im Jahr Eingeschriebene • Iscritti nell'anno

	Männer Uomini	%	Frauen Donne	%	Insgesamt Totale	%	
Bis 19 Jahre	105	0,5	135	0,9	240	0,7	Fino a 19 anni
20-24 Jahre	837	4,2	1 089	7,6	1 926	5,6	20-24 anni
25-29 Jahre	1 480	7,4	1 714	12,0	3 194	9,3	25-29 anni
30-39 Jahre	4 679	23,3	4 096	28,8	8 775	25,6	30-39 anni
40-49 Jahre	4 770	23,8	3 278	23,0	8 048	23,4	40-49 anni
50-59 Jahre	3 866	19,2	2 310	16,2	6 176	18,0	50-59 anni
60 Jahre und mehr	4 347	21,6	1 615	11,3	5 962	17,4	60 anni e oltre
Insgesamt	20 084	100,0	14 237	100,0	34 321	100,0	Totale

Quelle: NISF

Fonte: INPS

59% der Mitarbeiter waren Männer. Die Verteilung nach Altersklassen ist relativ gleichmäßig und weicht nicht wesentlich von der Verteilung der Gesamtbeschäftigung ab. Auffällig ist allerdings, dass 17% der gemeldeten Mitarbeiter über 60 Jahre alt waren.

Il 59% dei collaboratori erano uomini. La distribuzione per classi di età risulta abbastanza omogenea e non molto differente dalla distribuzione dell'occupazione complessiva. Emerge il fatto che il 17% dei collaboratori iscritti risultava avere più di 60 anni.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.14

Kontinuierliche u. koordinierte Mitarbeit: Verteilung der Beitragszahler nach Beitragshöhe – 1999

Collaborazione coordinata e continuativa: distribuzione dei contribuenti per ammontare del contributo – 1999

Valori für Trentino-Südtirol • Valori per il Trentino-Alto Adige

Höhe des Jahresbeitrags	Beitragszahler Contribuenti	%	Ammontare del contributo annuo
Bis 50 €	4 681	18,1	Fino a 50 €
51-250 €	6 400	24,8	51-250 €
251-500 €	3 091	12,0	251-500 €
501-1 000 €	3 141	12,2	501-1 000 €
1 001-1 500 €	2 100	8,1	1 001-1 500 €
1 501-2 500 €	2 454	9,5	1 501-2 500 €
2 501-5 000 €	2 460	9,5	2 501-5 000 €
5 001-7 500 €	1 015	3,9	5 001-7 500 €
Über 7 500 €	497	1,9	Oltre 7 500 €
Insgesamt	25 839	100,0	Totale

Quelle: NISF

Fonte: INPS

Der in den Fond einzuzahlende Beitrag machte 1999 11,4% der Bruttobezüge aus, sofern keine andere Renten- und Sozialversicherung vorlag bzw. das festgelegte Beitragsmaximum nicht überschritten wurde. Die Anzahl der Beitragszahler gibt im Unterschied zur Anzahl der Eingeschriebenen Aufschluss über die effektiv erfolgte Tätigkeit und über ihr Ausmaß. Je höher der eingezahlte Beitrag umso wahrscheinlicher, dass es sich um eine Hauptbeschäftigung handelt. Ab einem Jahresbeitrag von mindestens 1 500-2 000 Euro kann man somit von einer Vollzeit- oder zumindest Hauptbeschäftigung ausgehen.

L'11,4% degli importi lordi percepiti nel 1999 sono confluiti nel fondo dell'INPS, esclusi i casi in cui non ci siano state altre forme di copertura previdenziale e si superava il contributo massimo. Il numero dei contribuenti, a differenza del numero degli iscritti, indica l'attività effettivamente svolta e la sua dimensione. Più elevato risulta il contributo più è probabile che si tratti di un'attività principale. A partire da un contributo annuo di 1 500-2 000 euro si può supporre un'attività a tempo pieno o quantomeno un'attività principale.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Aus den Daten geht hervor, dass drei Viertel der Beitragszahler in der Region allerdings unter der Schwelle von 1 500 Euro lagen und damit vermutlich nur einer Neben- oder Teilzeitbeschäftigung nachgingen. Nur bei 25% der Beitragszahler lag der Betrag über 1 500 Euro, weshalb man davon ausgehen kann, dass diese Beschäftigungsform für diese 6 426 Beitragszahler das Haupteinkommen oder das einzige Einkommen darstellt.

Was die Entwicklung der Eingeschriebenen im Zeitraum 1996-2004 anbelangt, so ist allgemein eine sehr starke Zunahme zu verzeichnen, in den letzten acht Jahren hat sich die Zahl der Eingeschriebenen fast verdreifacht. Allerdings muss bedacht werden, dass neu aufgenommene Tätigkeiten zwar gemeldet, beendete Tätigkeiten aber in vielen Fällen nicht abgemeldet werden, da mit der Eintragung keine weiteren Auflagen verbunden sind. Die Zahlen geben also keinen Aufschluss über die tatsächliche Entwicklung dieser Beschäftigungsform, allerdings kann zweifelsohne von einer starken Zunahme ausgegangen werden. Im regionalen Vergleich liegt die Steigerungsrate für Südtirol unter den Werten für das Trentino, Norditalien und dem italienischen Durchschnitt.

Dai dati emerge che tre quarti dei contribuenti della regione non superano i 1 500 euro di contributo annuo e si può dunque dedurre che abbiano svolto solo un'attività secondaria o a tempo parziale. Solo per il 25% dei contribuenti l'importo versato supera la soglia di 1 500 euro e quindi si suppone che questa forma lavorativa abbia costituito il reddito principale o l'unico reddito di questi 6 426 contribuenti.

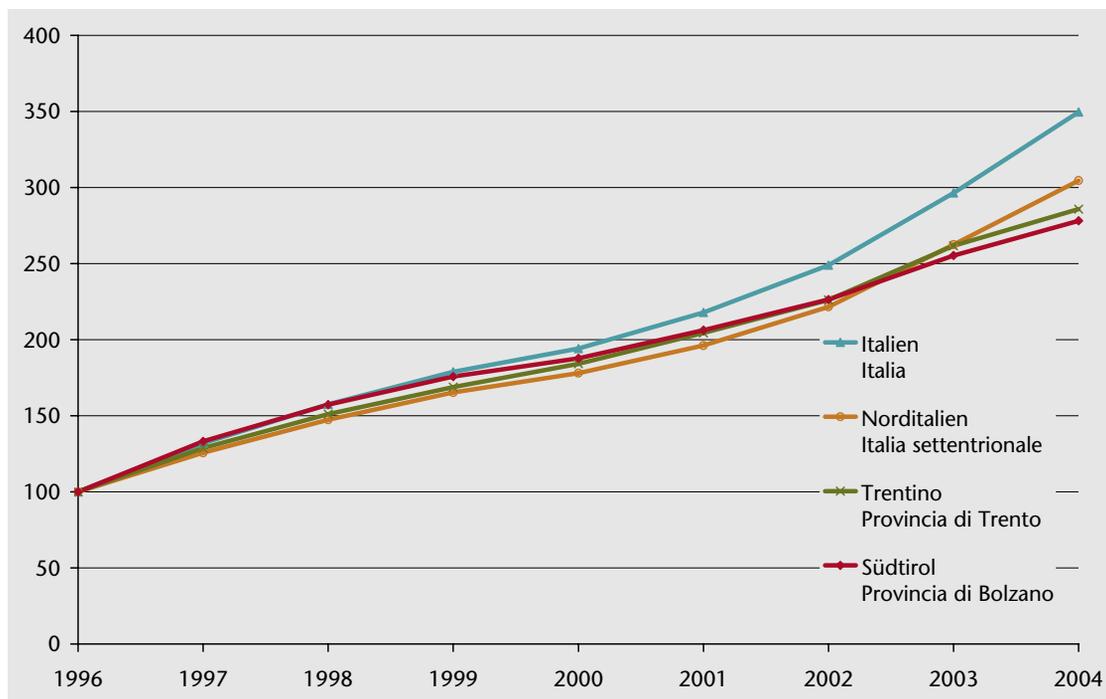
Per quanto riguarda l'andamento degli iscritti nel periodo 1996-2004, si registra un forte aumento: negli ultimi otto anni il numero degli iscritti si è quasi triplicato. Va considerato però che, mentre le nuove attività vengono iscritte, quelle terminate in molti casi non vengono cancellate, poiché all'iscrizione non è legato alcun altro onere. I dati non danno quindi un'indicazione sull'andamento effettivo di questa forma lavorativa, ma lasciano comunque supporre un forte aumento. Nel confronto regionale la provincia di Bolzano si colloca al di sotto dei valori della provincia di Trento, dell'Italia settentrionale e anche della media nazionale.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.10

Kontinuierliche u. koordinierte Mitarbeiter: Eingeschriebene, regionaler Vergleich, Indexzahlen – 1996-2004

Collaborazione coordinata e continuativa: iscritti, confronto regionale, numeri indice – 1996-2004
1996=100



Quelle: NISF

Fonte: INPS

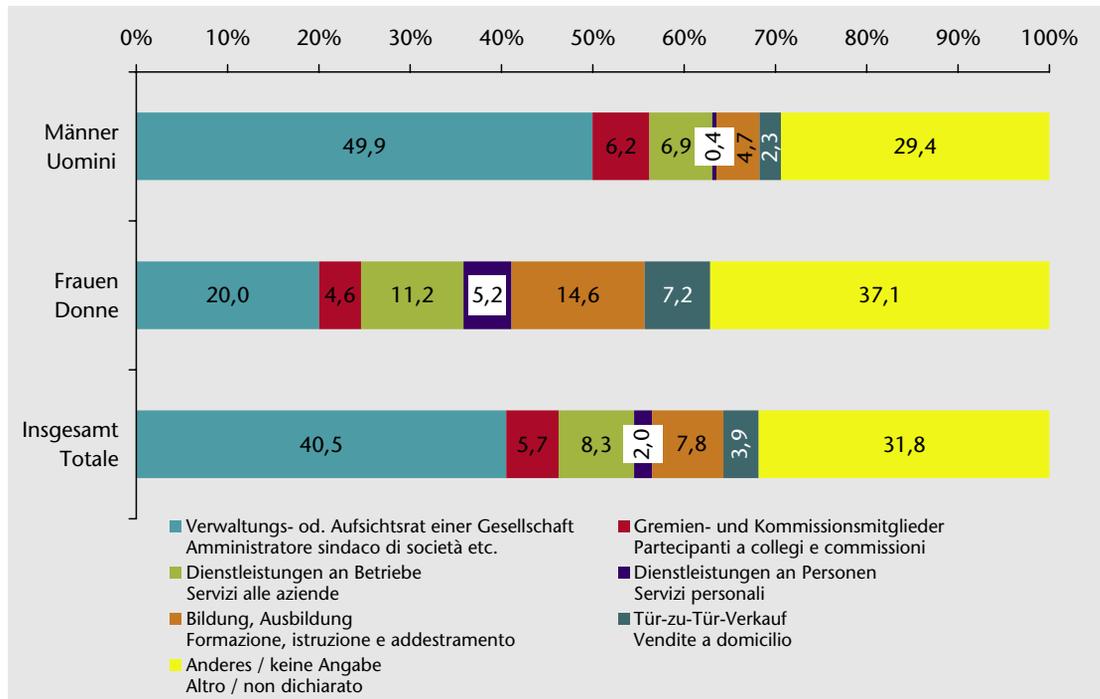
7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Graf. 7.11

Kontinuierliche u. koordinierte Mitarbeit nach Geschlecht und Art der Tätigkeit – 1999

Collaborazione coordinata e continuativa per sesso e tipo di attività – 1999

Beitragszahler, Werte für Trentino-Südtirol • Contribuenti, valori per il Trentino-Alto Adige



Quelle: NISF

Fonte: INPS

Bei der prozentuellen Verteilung der Beitragszahler nach Geschlecht und Art der Tätigkeit fällt auf, dass bei den Männern die Tätigkeit als Verwaltungs- oder Aufsichtsrat einer Gesellschaft den größten Anteil (50%) ausmacht, während diese Tätigkeit bei den Frauen nur 20% entspricht. Frauen sind hingegen besonders stark in den Bereichen Dienstleistungen an Personen, Bildung und Ausbildung sowie Tür-zu-Tür-Verkauf vertreten.

Dalla distribuzione dei contribuenti per sesso e tipo di attività nel Trentino-Alto Adige per l'anno 1999 emerge una forte presenza maschile (50%) in attività di amministratore o sindaco di società, mentre la presenza femminile in questa attività è solo del 20%. Le donne sono però particolarmente presenti nei servizi alle persone, nell'area formazione-istruzione e nelle vendite a domicilio.

7.6

Entlohnungen

Retribuzioni

Die Entwicklung der Bruttolöhne lag in den Jahren 1997 bis 2001 laut Daten des Nationalinstituts für soziale Fürsorge auf lokaler Ebene über der Inflationsentwicklung. In den letzten Jahren war sowohl bei den Entlohnungen der Arbeiter als auch bei jenen der Angestellten in Südtirol ein stärkerer Anstieg zu verzeichnen als im norditalienischen und nationalen Durchschnitt.

Die Gehälter der Arbeiter und Angestellten verzeichneten einen stärkeren Anstieg als die Verbraucherpreise auf lokaler und auf gesamtstaatlicher Ebene.

Der Vergleich der Durchschnittsentlohnungen mit dem gesamtstaatlichen Mittelwert in der Privatwirtschaft ergibt eine um ca. 9% höhere Entlohnung der Arbeiter und eine um ca. 3% höhere Entlohnung der Angestellten in Südtirol. Vor allem in den Jahren 2000 und 2001 ist die durchschnittliche Entlohnung bei den Angestellten und Arbeitern in Südtirol viel stärker gestiegen als im Trentino. Die Lohnsteigerung fiel auch im Vergleich zum norditalienischen und nationalen Durchschnitt höher aus.

2005 gaben fast zwei Drittel der Arbeitnehmer an, ihr Familieneinkommen sei angemessen, aber immerhin ein Drittel empfand es kaum oder überhaupt nicht den Bedürfnissen der Familie entsprechend.

Secondo i dati dell'INPS il livello delle retribuzioni lorde negli anni dal 1997 al 2001, in Provincia di Bolzano è cresciuto di più del tasso di inflazione. Sia per le retribuzioni degli operai che per quelle degli impiegati si è registrato nella Provincia di Bolzano un aumento superiore alla media dell'Italia settentrionale e a quella nazionale.

Le retribuzioni degli operai e impiegati hanno fatto registrare un incremento maggiore rispetto ai prezzi al consumo a livello provinciale e nazionale.

Dal confronto delle retribuzioni medie con la media nazionale nel settore privato risulta che le retribuzioni degli operai nella provincia di Bolzano sono superiori del 9% e quelle degli impiegati superiori del 3% circa. Soprattutto negli anni 2000 e 2001 la retribuzione media degli impiegati e degli operai è cresciuta molto di più rispetto al Trentino. Inoltre l'aumento era più alto rispetto all'Italia settentrionale e nazionale. La crescita delle retribuzioni era maggiore anche rispetto alla media dell'Italia settentrionale e nazionale.

Nel 2005 quasi due terzi dei lavoratori intervistati hanno dichiarato di essere contenti delle retribuzioni percepite, tuttavia un terzo considera il reddito basso o addirittura per nulla adeguato alle esigenze della famiglia.

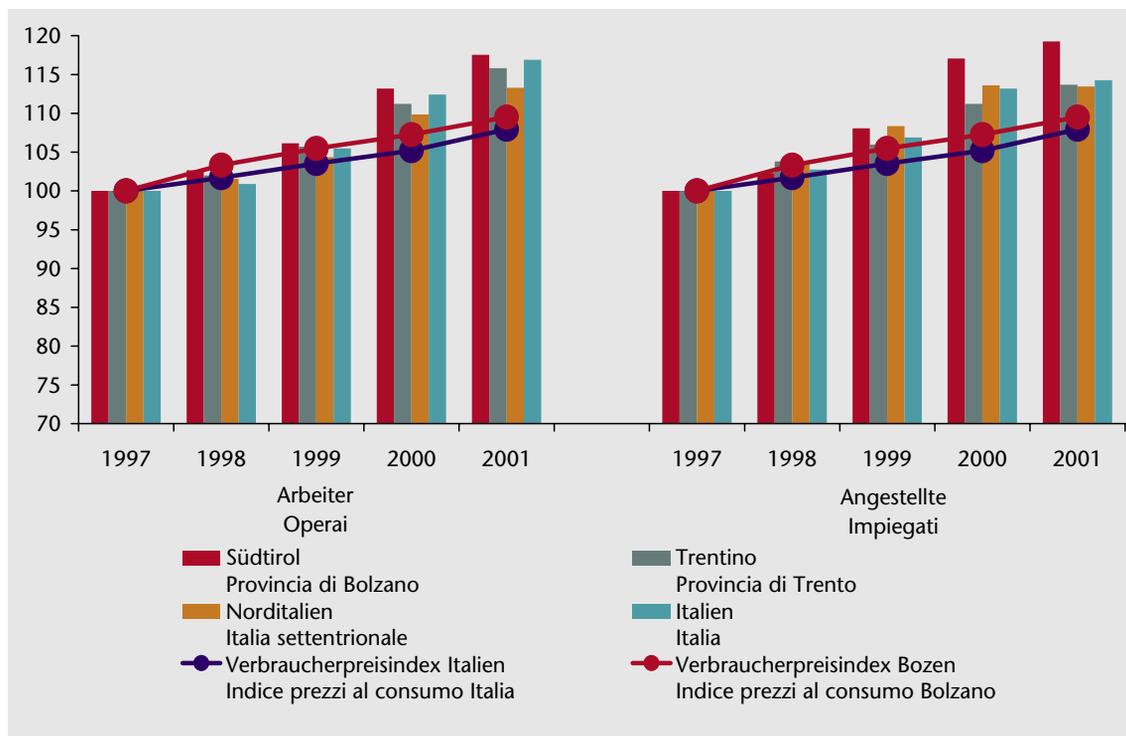
7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Graf. 7.12

Bruttoentlohnungen nach Stellung im Beruf und Verbraucherpreise – Indexzahlen 1997-2001

Retribuzioni lorde per posizione nella professione e prezzi al consumo – numeri indice 1997-2001

Durchschnittsentlohnungen, ISTAT-Index der Verbraucherpreise für Haushalte von Arbeitern und Angestellten; 1997 = 100
Retribuzioni medie, indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati; 1997 = 100



Quelle: NISF, ISTAT

Fonte: INPS, ISTAT

Die **Bruttoentlohnungen** sind alle Bezüge der abhängig Beschäftigten vor Abzug der Steuern und jener Sozialabgaben, die zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

Le **retribuzioni lorde** sono tutti i pagamenti ai dipendenti al lordo delle imposte e dei contributi sociali a carico dei dipendenti stessi.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.15

Durchschnittliche Bruttoentlohnungen nach Sektor* und Betriebsgröße – 2001				
Retribuzioni lorde medie per settore* e dimensione dell'impresa – 2001				
Euro monatlich je Vollzeitäquivalent, zu jeweiligen Preisen • Euro mensili per unità di lavoro, a prezzi correnti				
	Arbeiter Operai	Angestellte Impiegati	Insgesamt Totale	
Sektor • Settore				
Baugewerbe	1 578	2 114	1 565	Edilizia
Übrige Industriezweige	1 666	2 382	1 824	Altre industrie
Prod. Gewerbe insgesamt	1 633	2 333	1 735	Industria totale
Handel	1 693	2 002	1 838	Commercio
Gastgewerbe	1 601	1 729	1 590	Settore alberghiero
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	1 794	2 216	1 896	Trasporti e comunicazioni
Kredit- u. Versicherungswesen	1 671	2 738	2 839	Credito e assicurazioni
Sonstige Dienstleistungen (ohne öffentlichen Dienst)	1 478	2 057	1 819	Altri servizi (escluso il pubblico impiego)
Dienstleistungen insgesamt	1 628	2 129	1 801	Servizi totale
Betriebsgröße • Dimensione dell'impresa				
1-5 Beschäftigte	1 528	1 788	1 540	1-5 addetti
6-9 Beschäftigte	1 585	1 948	1 614	6-9 addetti
10-19 Beschäftigte	1 653	2 048	1 709	10-19 addetti
20-49 Beschäftigte	1 694	2 252	1 852	20-49 addetti
50-99 Beschäftigte	1 655	2 399	1 967	50-99 addetti
Über 100 Beschäftigte	1 728	2 529	2 128	Oltre 100 addetti
Insgesamt	1 610	2 070	1 889	Totale
Trentino	1 533	1 928	1 798	Provincia di Trento
Norditalien	1 520	2 051	1 937	Italia settentrionale
Italien	1 467	2 013	1 863	Italia

Die Datenbank des Nationalinstituts für soziale Fürsorge („osservatorio sulle imprese“) enthält eine Reihe von Informationen über die Beschäftigungsverhältnisse, für die Sozialabgaben an das Institut gezahlt werden müssen. Die Daten zum durchschnittlichen Entlohnungsniveau beziehen sich auf insgesamt 66 213 unselbständig Beschäftigte, davon sind 49% Arbeiter und 42% Angestellte.

* Nicht enthalten sind Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und jene Betriebe, deren Daten aus verschiedenen Gründen nicht verfügbar oder nicht verwertbar sind.

Quelle: NISF

La banca dati dell'Istituto nazionale di previdenza sociale („osservatorio sulle imprese“) contiene una serie di informazioni sui rapporti di lavoro soggetti a contribuzione.

I dati sul livello medio delle retribuzioni si riferiscono a complessivamente 66 213 occupati dipendenti, di cui 49% operai e 42% impiegati.

* Non sono compresi l'agricoltura, il pubblico impiego e le imprese i cui dati per vari motivi non sono disponibili o utilizzabili.

Fonte: INPS

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Auch aus den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des ASTAT geht hervor, dass die Lohnentwicklung in den Jahren 1997-2002 höher als die Inflation auf lokaler und gesamtstaatlicher Ebene war. Einzig für die Landwirtschaft und im Dienstleistungsbereich (außer Handel und Gastgewerbe) ist die Lohnentwicklung hinter der lokalen und gesamtstaatlichen Preisentwicklung zurückgeblieben.

Anche dai dati del conto economico provinciale dell'ASTAT si deduce che l'andamento delle retribuzioni negli anni 1997-2002 è stato superiore rispetto all'inflazione a livello locale e nazionale. Solo nell'agricoltura e nei servizi (ad eccezione del commercio e del settore alberghiero) l'andamento delle retribuzioni è rimasto indietro rispetto all'andamento dei prezzi a livello locale e nazionale.

Tab. 7.16

Einkommen aus unselbständiger Arbeit nach Sektor – 1997-2002							
Redditi da lavoro dipendente per settore – 1997-2002							
Euro monatlich je Vollzeitäquivalent, zu jeweiligen Preisen • Euro mensili per unità di lavoro, a prezzi correnti							
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
Landwirtschaft	1 539	1 527	1 500	1 508	1 549	1 558	Agricoltura
Prod. Gewerbe	2 047	2 305	2 307	2 401	2 466	2 552	Industria
Handel	2 108	2 334	2 355	2 403	2 464	2 529	Commercio
Gastgewerbe	2 272	2 310	2 466	2 565	2 612	2 618	Settore alberghiero
Sonst. Dienstleistungen	2 879	2 787	2 905	2 901	3 032	3 112	Altri servizi
Insgesamt	2 489	2 485	2 559	2 611	2 689	2 753	Totale
1997 = 100							
Landwirtschaft	100,0	99,2	97,5	98,0	100,6	101,2	Agricoltura
Prod. Gewerbe	100,0	112,6	112,7	117,3	120,5	124,7	Industria
Handel	100,0	110,7	111,7	114,0	116,9	120,0	Commercio
Gastgewerbe	100,0	101,7	108,5	112,9	114,9	115,2	Settore alberghiero
Sonst. Dienstleistungen	100,0	96,8	100,9	100,8	105,3	108,1	Altri servizi
Insgesamt	100,0	99,8	102,8	104,9	108,0	110,6	Totale
Verbraucherpreis-index Bozen	100,0	103,3	105,5	107,3	109,5	112,3	Indice dei prezzi al consumo Bolzano
Verbraucherpreis-index Italien	100,0	101,7	103,5	105,2	107,9	110,8	Indice dei prezzi al consumo Italia

Quelle: ASTAT

Fonte: ASTAT

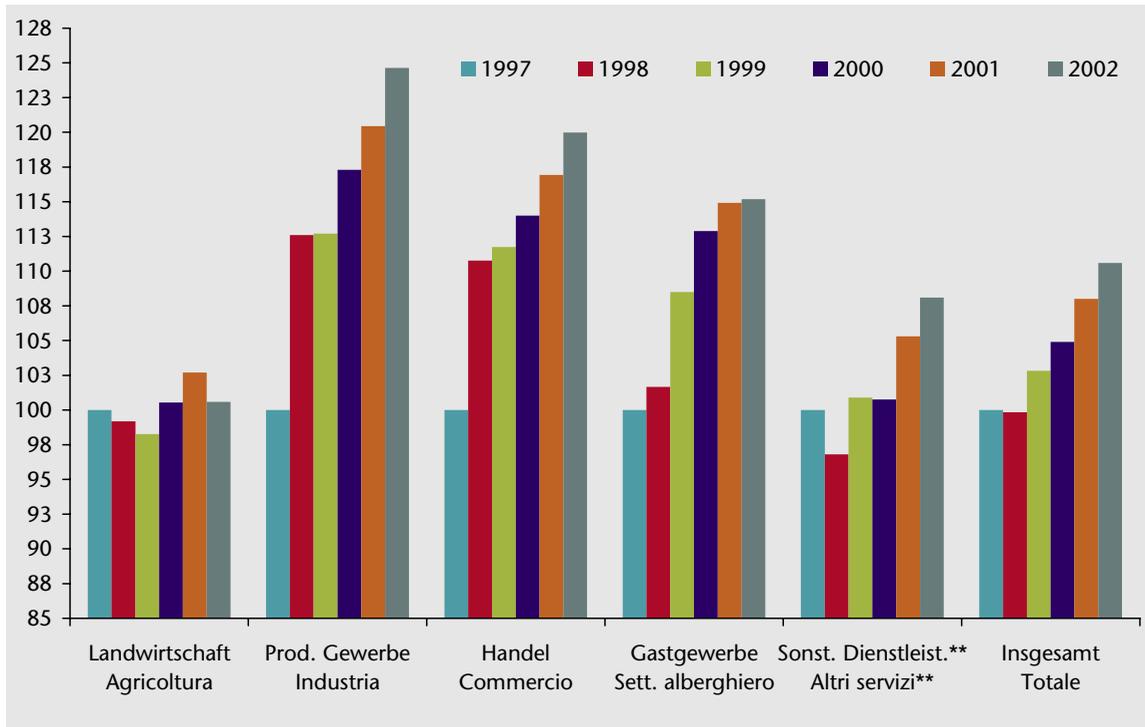
7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.13

Einkommen aus unselbständiger Arbeit nach Sektor – Indexzahlen 1997-2002

Redditi da lavoro dipendente per settore – numeri indice 1997-2002

Je Vollzeitäquivalent, zu konstanten Preisen*, 1997 = 100 • Per unità di lavoro, a prezzi costanti*, 1997 = 100



* nach dem gesamtstaatlichen ISTAT-Index der Verbraucherpreise für Haushalte von Arbeitern und Angestellten

** inkl. öffentlicher Sektor

Quelle: ASTAT

* secondo l'indice nazionale ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati

** compreso il settore pubblico

Fonte: ASTAT

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Aus der Studie des AFI „ArbeitnehmerInnensurvey 2005“, die sich mit den Entlohnungen der Arbeitnehmer und deren Angemessenheit befasst, geht hervor, dass 26% aller Südtiroler Arbeitnehmer (sowohl Voll- also auch Teilzeitbeschäftigte) ein Nettogehalt unter 1 000 Euro beziehen. Unter den Vollzeitbeschäftigten verdienen 11% weniger als 1 000 Euro, während verständlicherweise in 78% der Fälle Teilzeitbeschäftigte unter der 1 000-Euro-Schwelle bleiben.

L'indagine dell'IPL "Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2005" dedicata alle retribuzioni e all'adeguatezza del reddito rivela che il 26% dei lavoratori (sia a tempo pieno che part time) della provincia di Bolzano percepisce una retribuzione netta mensile inferiore a 1 000 Euro. Trai i lavoratori a tempo pieno solo il 11% rimane sotto la soglia dei 1 000 Euro, mentre comprensibilmente nel 78% dei casi coloro che lavorano part time percepiscono un reddito inferiore ai 1 000 Euro.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.17

Verteilung der monatlichen Nettoentlohnung der Arbeitnehmer – 2005							
Retribuzione netta mensile dei lavoratori dipendenti – 2005							
Prozentueller Anteil • Valori percentuali							
	Bis 800€ fino a 800€	Von/da 800€ bis/a 1 000€	Von/da 1 000€ bis/a 1 200€	Von/da 1 200€ bis/a 1 500€	Von/da 1 500€ bis/a 2 000€	Über 2 000€ oltre 2 000€	
Vollzeit	2,1	8,8	25,9	31,7	19,5	11,9	Tempo pieno
Männer	0,4	6,8	24,1	31,2	22,1	15,3	Uomini
Frauen	6,4	13,8	29,8	32,6	13,3	4,1	Donne
Teilzeit	44,7	33,7	11,1	6,5	3,0	1,0	Part time
Andere (Lehre, Atypische)	35,3	29,4	17,6	17,6	0,0	0,0	Altri (apprendi- stato, atipici)
Männer	1,5	8,8	23,3	30,6	21,4	14,4	Uomini
Frauen	25,6	22,1	21,6	20,4	7,8	2,5	Donne
Insgesamt	11,8	14,5	22,6	26,2	15,6	9,3	Totale

Quelle: ArbeitnehmerInnensurvey,
AFI

Fonte: Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici
dipendenti, IPL

In der Regel sind die Entlohnungen bzw. die Einkommen älterer Arbeitnehmer höher als jene der Jüngeren. Zudem wird die Meinung bestätigt, dass ein enger Zusammenhang zwischen Bildung und Entlohnung besteht.

In genere le retribuzioni percepite dai lavoratori più anziani sono più alte di quelle percepite dai giovani. Inoltre viene confermata l'idea di un legame stretto tra livello di istruzione e retribuzione.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.18

Entlohnung in der Privatwirtschaft – 2005			
Retribuzioni nel settore privato – 2005			
Prozentueller Anteil • Valori percentuali			
	Entspricht dem kollektivvertraglichen Mindestlohn Pari al minimo contrattuale	Über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn Superiore a minimo contrattuale	
Männer	30,6	69,4	Uomini
Frauen	56,4	43,6	Donne
Berufliche Tätigkeit • Qualifica			
Management/Führungskräfte	20,5	79,5	Quadri/dirigenti
Angestellte	36,7	63,3	Impiegati
Arbeiter	52,6	47,4	Operai
Insgesamt	39,5	60,5	Totale

Quelle: ArbeitnehmerInnensurvey, AFI

Fonte: Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti, IPL

Ein beachtlicher Anteil, nämlich 40% der Arbeitnehmer bezieht den Mindestlohn, der vom Kollektivvertrag festgesetzt wird. Je höher die Qualifikation, umso mehr wächst die Wahrscheinlichkeit einer Entlohnung, die über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegt. Nur 21% der Führungskräfte gegenüber 53% der Arbeiter beziehen den Mindestlohn.

Una quota considerevole, vale a dire il 40% dei lavoratori, percepisce il reddito minimo stabilito dal contratto collettivo. Maggiore la qualifica, maggiore è la probabilità di avere una retribuzione superiore al minimo contrattuale. Solo il 21% dei dirigenti rispetto al 53% degli operai percepisce una retribuzione pari al minimo contrattuale.

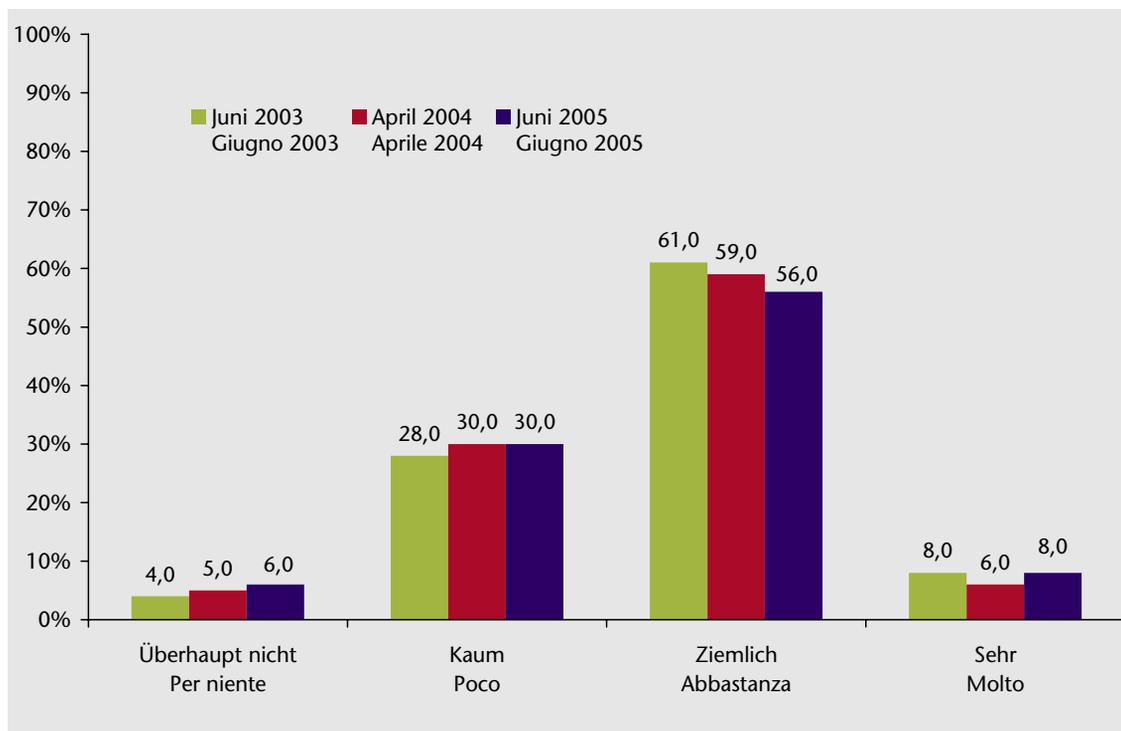
7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.14

Angemessenheit des Familieneinkommens

Adeguatezza del reddito familiare

Prozentueller Anteil • Valori percentuali



Quelle: ArbeitnehmerInnensurvey, AFI

Fonte: Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti, IPL

Außer der Nettoentlohnung der einzelnen Befragten, wollte die Umfrage auch die Angemessenheit des Familieneinkommens in Bezug auf den Bedarf bewerten.

6% der Befragten gaben an, dass das Familieneinkommen überhaupt nicht dem Bedarf entspreche, 36%, dass es kaum bzw. gar nicht ausreiche. Ein relativ großer Anteil (56%) empfand das Familieneinkommen als ziemlich angemessen. Obwohl 25% der befragten Arbeitnehmer angaben, mehr als 1 500 Euro zu verdienen, gaben nur 8% an, mit dem Familieneinkommen sehr zufrieden zu sein. Es scheint, als hätten die Befragten von 2003 auf 2005 eine Verschlechterung ihrer Vermögenslage wahrgenommen.

Oltre alla retribuzione percepita dai singoli intervistati l'indagine ha voluto verificare l'adeguatezza o meno del reddito familiare ai bisogni della famiglia.

Il 6% degli intervistati ha dichiarato che il reddito familiare non corrisponde per niente ai propri bisogni, il 36% poco. Una parte relativamente grande tra gli intervistati, il 56%, considera il reddito familiare abbastanza adeguato. Nonostante il 25% degli intervistati guadagni più di 1 500 Euro, solo il 8% ha dichiarato di essere molto contento della retribuzione percepita. Sembra che dal 2003 al 2005 i dipendenti abbiano percepito un peggioramento della propria situazione economica.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Laut Studie ist die Bewertung der Angemessenheit des Einkommens (Antwort „ziemlich“ und „sehr“) höher bei den Arbeitnehmern, die höhere Qualifikationen aufweisen und somit im Management oder als Führungskräfte tätig sind (83%), und sinkt progressiv bei den Angestellten (66%) und vorwiegend bei den Arbeitern (51%).

La valutazione dell'adeguatezza del reddito (risposte "abbastanza" e "molto") è maggiore nei dipendenti con una qualifica più elevata come i quadri o i dirigenti (83%), e scende progressivamente per gli impiegati (66%) e ancora di più per gli operai (51%).

7.7

Die Streitfälle im Arbeitsrecht und die Schlichtungen

Le controversie in materia di lavoro e i tentativi di conciliazione

Bisher hat man sich mit zahlreichen Aspekten der Qualität der Beschäftigung auseinandergesetzt. Unter anderem kann es hierfür interessant sein, auch die Streitfälle näher zu analysieren, vor allem wenn sie eine gerichtliche Ebene erreichen.

Bei arbeitsrechtlichen Streitfällen muss erst ein Versuch zur gütlichen Beilegung bei einer Schlichtungskommission beim Arbeitsservice gemacht werden, bevor das Arbeitsgericht angerufen werden kann. Diese Kommission besteht aus einem Vertreter der Gewerkschaften, aus einem der Arbeitgeberverbände und aus dem Direktor der Abteilung Arbeit oder einem von ihm beauftragten Sacharbeiter als Vorsitzenden. Die Schlichtungskommission lädt Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Verhandlung vor, in der versucht wird, eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Die Schlichtungen von Arbeitsstreitfällen sind vorgesehen, um die Gerichte zu entlasten, wo viele Verfahren (seit 1998 auch die Arbeitsstreitfälle im öffentlichen Dienst) anhängig sind, die sich in vielen Fällen über Jahre hinziehen. Daher ist oft eine gütliche Lösung vorzuziehen, auch wenn ein Kompromiss meistens einen teilweisen Verzicht auf die Forderung bedeutet. Eine Einigung bei der Schlichtungskommission für Arbeitsstreitfälle ist ein Vollstreckungstitel, das heißt, dass keine weitere Anfechtung (auch nicht vor Gericht) möglich ist.

Tra gli aspetti che denotano la qualità dell'occupazione può essere interessante osservare anche il grado di litigiosità tra le parti, soprattutto quando questa è tale da sfociare in vere e proprie controversie giuridiche.

In questi casi, prima di rivolgersi al giudice, è previsto un tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi ad un'apposita commissione istituita presso il Servizio lavoro. Tale commissione, composta da un rappresentante dei sindacati, da uno delle associazioni di categoria dei datori di lavoro e dal direttore della Ripartizione lavoro o da un suo funzionario delegato che la presiede, convoca le parti per un confronto, al fine di trovare una soluzione consensuale alla controversia.

Il sistema della conciliazione è stato introdotto al fine di alleggerire il carico degli organi giudiziari preposti – dal 1998 competenti anche per il settore del pubblico impiego – presso i quali giacciono vertenze anche per anni. Ricorrendo a questo strumento è possibile in molti casi trovare una soluzione alla controversia in modo più semplice e veloce, anche se spesso si tratta di una soluzione di compromesso o addirittura di parziale rinuncia alla rivendicazione. Il verbale di conciliazione costituisce titolo esecutivo, definitivo della vertenza, non più impugnabile nemmeno di fronte al giudice.

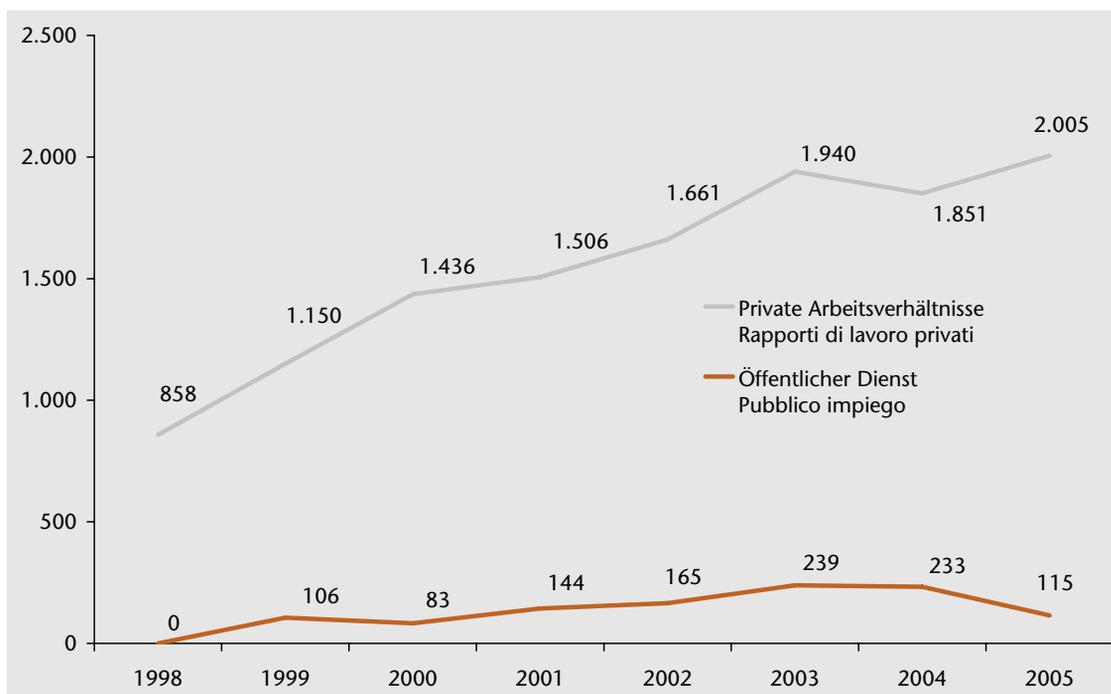
7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Bereits seit einigen Jahren nimmt die Tätigkeit der Schlichtungskommission für Arbeitsstreitfälle kontinuierlich zu. Im Jahr 2005 wurden vor den Schlichtungskommissionen in Bozen, Meran, Brixen und Bruneck insgesamt 2 005 Streitfälle verhandelt, das sind über 8% mehr als im Jahr davor und das Doppelte gegenüber 1998. Seit 1998 muss nämlich bei allen Arbeitsstreitfällen die Schlichtungskommission angerufen werden. Zuvor war es in den meisten Fällen den Parteien freigestellt, eine Schlichtung zu versuchen oder nicht.

L'attività della commissione ha subito un forte incremento negli ultimi anni. Nel corso del 2005 sono state 2 005 le vertenze trattate dalle Commissioni di conciliazione di Bolzano, Merano, Bressanone e Brunico, l'8% in più rispetto all'anno precedente, il doppio rispetto al 1998, da quando l'intervento della Commissione di conciliazione nell'ambito delle controversie di lavoro è divenuto obbligatorio. Sino ad allora l'esperimento del tentativo di conciliazione era, infatti, lasciato alla libera scelta delle parti.

Graf. 7.15

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle – 1998-2005 Controversie di lavoro sottoposte alla Commissione di conciliazione – 1998-2005



Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

2005 ist der Betrag der für die Schlichtungen ausgezahlten Summen gegenüber dem Vorjahr um rund 740 000 Euro gestiegen. Zu berücksichtigen ist, dass 2003 ein Ausnahmejahr war, was die ausbezahlten Beträge betrifft.

Rispetto l'anno precedente nel 2005 l'importo delle somme liquidate a seguito a conciliazioni è aumentato di circa 740 000 euro. Bisogna tener conto del fatto che il 2003 era un anno d'eccezione per quanto riguarda le somme liquidate.

Tab. 7.19

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle – 1998-2005					
Controversie di lavoro sottoposte alla Commissione di conciliazione – 1998-2005					
	Streitfälle	Einigungen	Ausbezahlte Beträge		
	Controversie	Conciliazioni		Somme liquidate	
	N	N	%	In €	
1998	858	291	33,9	1 531 296	1998
1999	1 150	369	32,1	3 509 241	1999
2000	1 436	551	38,4	5 471 264	2000
2001	1 506	642	42,6	4 469 396	2001
2002	1 661	643	38,7	4 340 739	2002
2003	1 940	908	46,8	9 498 404	2003
2004	1 851	772	41,7	5 454 377	2004
2005	2 005	819	41,1	6 190 593	2005
Sektor • 2005 • Settore					
Landwirtschaft	52	14	26,9	106 338	Agricoltura
Prod. Gewerbe	480	184	38,3	2 495 995	Industria
Handel und Gastgewerbe	1 034	466	45,1	2 576 959	Commercio e settore alberghiero
Bank- und Kreditwesen	28	13	46,4	580 250	Credito e assicurazioni
Handwerk, Dienstleistungen und andere Sektoren	411	142	35,3	431 051	Artigianato, servizi e altri settori
Insgesamt	2 005	14	26,9	6 190 593	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Es handelt sich in den meisten Fällen um individuelle Streitfälle; nur in 23 Streitfällen, die von der Schlichtungskommission im Jahre 2005 behandelt wurden, ging es um kollektive Streitfälle, die aber immerhin 2 220 Arbeitnehmer betrafen.

Nella maggior parte dei casi si tratta di controversie individuali; soltanto 23 delle controversie trattate dalla Commissione di conciliazione nel 2005 sono state controversie collettive che hanno comunque coinvolto complessivamente 2 220 lavoratori.

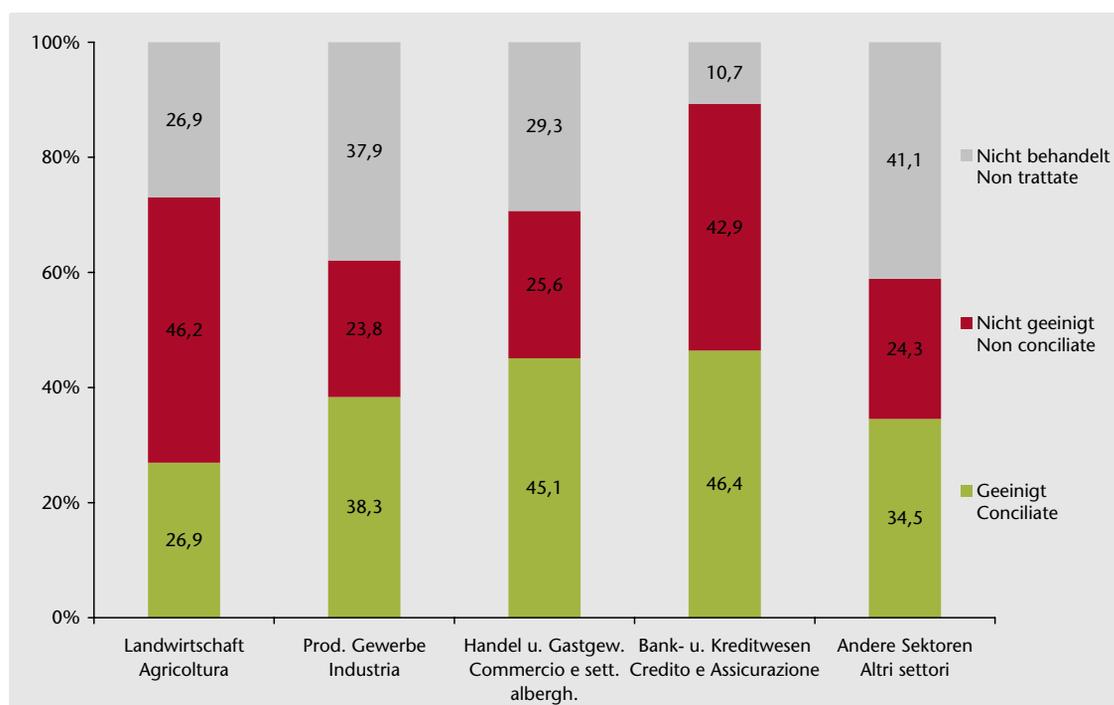
7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Im Jahr 2005 konnten 819 Fälle (dies entspricht 41%) mit einer Einigung beigelegt werden, während in 515 Arbeitsstreitfällen (25,7%) keine Einigung erzielt wurde. In etwas mehr als einem Viertel der Fälle des vorigen Jahres war keine Diskussion möglich, weil eine der Parteien nicht zum festgesetzten Termin erschien.

Naturalmente diversi sono gli esiti a cui ogni vertenza può giungere. Nel corso del 2005, 819 casi (41%) sottoposti alla Commissione si sono conclusi in una conciliazione, mentre 515 casi (25,7%) non hanno trovato soluzione; poco più di un quarto dei casi invece non è stato nemmeno discusso per la mancata comparizione di fronte alla Commissione di una delle parti.

Graf. 7.16

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle nach Ausgang – 2005 Controversie di lavoro sottoposte alla Commissione di conciliazione per esito – 2005



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Aber welche Gründe liegen hinter den Streitfällen? Welche Rechte wurden vor-enthalten und welche Pflichten wurden unterlassen, wo fand man keine Einigung und somit sich das Eingreifen der Schlichtungskommission für notwendig erwies?

Dafür gibt es mehrere Gründe, die auch komplexer Natur sind und die in einige Kategorien zusammengefasst werden können. Bezogen auf das Jahr 2005 betrafen 993 der Fälle fehlende oder unvollständige Entlohnungen und 530 Uneinigkeiten betreffend Urlaub und Feiertage.

Ma quali sono i motivi alla base delle controversie? Quali sono i diritti che si ritengono lesi e quali doveri sono stati trascurati, sui quali non è stato possibile trovare un accordo, per cui si è ritenuto necessario l'intervento della Commissione di conciliazione?

Le motivazioni sono spesso molteplici e complesse ma possono comunque riassumersi in alcune categorie. Nel corso nel 2005 il numero dei casi che riguardavano problematiche quali l'omissione totale o parziale della retribuzione erano 993, mentre 530 erano i casi riguardanti disaccordi in materia di ferie, congedi e festività.

Tab. 7.20

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle nach Grund – 2001-2005

Controversie di lavoro sottoposte alla Commissione di conciliazione per causa – 2001-2005

Ein Streitfall kann mehrere Gründe haben • Per una controversia possono esistere più cause

	2001	2002	2003	2004	2005	
Fehlende oder unvollständige Entlohnungen	703	781	758	879	993	Omissione totale o parziale di retribuzione
Überstunden	314	315	344	341	387	Lavoro extra e straordinario
Nacht- und Feiertagsarbeit	141	124	134	156	169	Lavoro notturno e festivo
Urlaube und Feiertage	396	368	368	456	530	Ferie, congedi, festività
13. und 14. Monatsgehalt	330	348	323	406	448	Mensilità aggiuntive
Ankündigung und Entschädigung bei Entlassung	88	53	94	58	53	Preavviso e indennità di licenziamento
Einstufung	70	68	93	55	54	Divergenza di qualifica
Provisionen	36	48	51	25	20	Provvigioni
Insgesamt	2 078	2 105	2 165	2 376	2 654	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

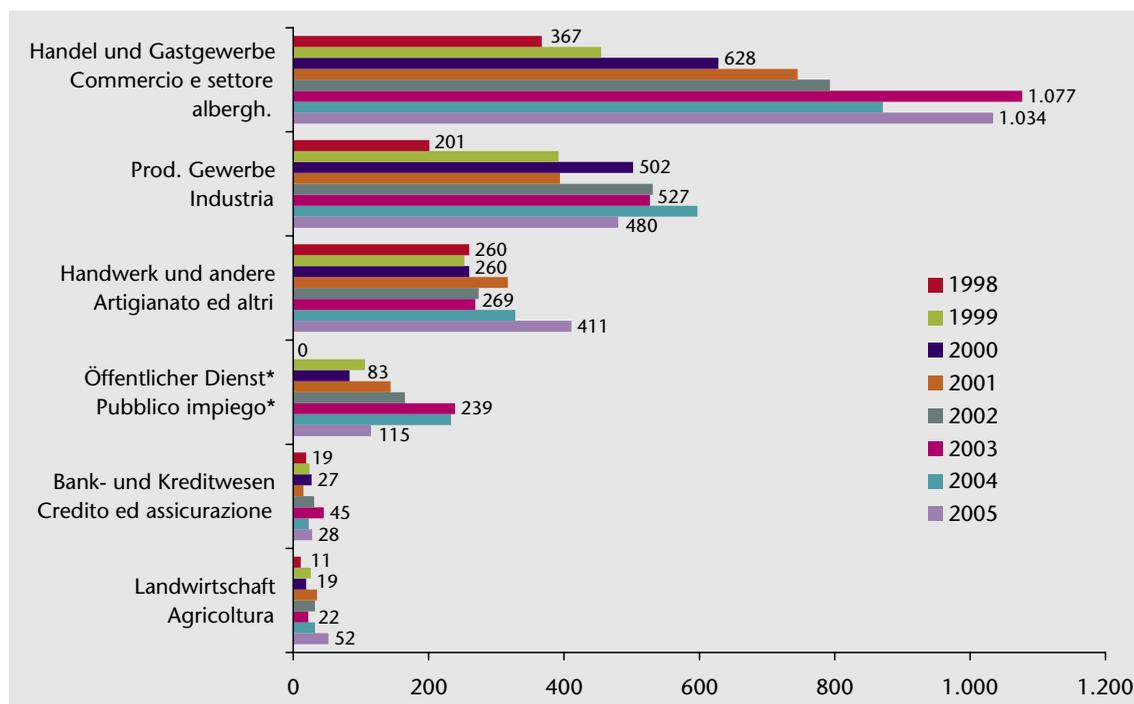
7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Was die einzelnen Wirtschaftszweige betrifft, so waren es vor allem Streitfälle in den Bereichen Gastgewerbe und Handel (1 034) sowie Industrie (480), die bei den Sitzungen der Schlichtungskommission 2005 zur Sprache kamen.

Per quanto riguarda i singoli settori, la maggior parte delle vertenze all'ordine del giorno della Commissione nel corso del 2005 proveniva soprattutto dal settore alberghiero e dal commercio (1 034), oltre che dall'industria (480).

Graf. 7.17

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle nach Sektor – 1998-2005 Controversie di lavoro sottoposte alla Commissione di conciliazione per settore – 1998-2005



* Die Schlichtungen im öffentlichen Dienst werden von einem eigenen Organ behandelt.

Quelle: Arbeitsservice

* Le conciliazioni nel pubblico impiego vengono trattate da un organo a parte.

Fonte: Ufficio servizio lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Auch im öffentlichen Dienst sind die Schlichtungen mittlerweile zur festen Einrichtung geworden. So wurden 2005 insgesamt 115 Anträge eingereicht, wovon 81 abgeschlossen wurden. Der Rückgang der verhandelten Streitfälle gegenüber dem Vorjahr (233 Fälle) ist darauf zurückzuführen, dass 2004 eine ganze Reihe von Anträgen eingereicht worden waren, die gegen dieselbe Verwaltung gerichtet waren und dieselbe Forderung zum Gegenstand hatten. Erfreulich ist jedoch, dass die Anzahl der Streitfälle bei denen keine Schlichtung durchgeführt wurde, da die betroffene Verwaltung nicht auf den Antrag des Bediensteten geantwortet hat, deutlich zurückgegangen ist. 2005 betraf es nur noch 27 Streitfälle. Insgesamt konnten die Schlichtungskollegien im Jahr 2005 bei mehr als einem Drittel der Streitigkeiten im öffentlichen Dienst eine Einigung erzielen. Die meisten der eingeleiteten Streitfälle betrafen vor allem die Gemeindeverwaltungen (36,5%), sowie verschiedene Körperschaften und Institute (21,7%) und die Staatsverwaltungen (17,4%).

Anche nell'ambito del pubblico impiego, il metodo della conciliazione sta trovando sempre più applicazione: nel 2005 sono state rilevate 115 vertenze delle quali 81 sono state trattate. Il calo delle vertenze rispetto l'anno precedente (233 casi) è riconducibile al fatto che nel 2004 sono state inoltrate numerose richieste di conciliazione relative ad un unico ente con la medesima motivazione. Fa piacere comunque che il numero di controversie per le quali non è stata effettuata nessuna conciliazione è calato chiaramente. Questo perché l'amministrazione interessata non ha risposto alla richiesta degli impiegati. Nel 2005 ha riguardato solo 27 casi. Nel 2005 si è comunque giunti complessivamente ad un accordo in più di un terzo dei casi. La maggior parte delle vertenze sollevate nel corso del 2005 ha coinvolto soprattutto le amministrazioni comunali (36,5%), vari enti ed istituti pubblici (21,7%) e l'Amministrazione statale (17,4%).

Tab. 7.21

Die Arbeitsstreitfälle im öffentlichen Dienst* – 2005						
Le controversie di lavoro nel pubblico impiego* – 2005						
	Behandelt Trattate		Nicht behandelt Non trattate		Insgesamt Totale	
	Geeinigt Conciliate	Nicht geeinigt Non conciliate	Abwesende Verwaltung Assenza dell'Amm.	Zurück- gezogen Ritirate		
Staat	1	8	10	1	20	Stato
Anstalten und Institute	6	12	6	1	25	Enti e istituti statali
Region	0	0	0	0	0	Regioni
Land und Schule	5	9	4	0	18	Provincia e scuola
Sanitätsbetriebe	5	1	0	2	8	Aziende sanitarie
Bezirksgemeinschaften	1	0	0	1	2	Comunità comprensoriali
Gemeinden	21	12	7	2	42	Comuni
Insgesamt	39	42	27	7	115	Totale

* eingereicht beim Schlichtungskollegium der Abteilung Arbeit. Bei der Personalabteilung der Landesverwaltung ist ebenfalls ein Schlichtungsorgan eingerichtet.

* presentate presso il Collegio di conciliazione della Ripartizione Lavoro. Anche presso la Ripartizione Personale della Provincia è instaurato un organo di conciliazione.

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Für die Anfechtung von Disziplinarmaßnahmen ist ein spezielles Verfahren vorgesehen. Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 bestimmt, welche Disziplinarstrafen der Arbeitgeber verhängen kann. Will der Arbeitnehmer diese anfechten, kann er innerhalb von zwanzig Tagen das Schlichtungs- und Schiedskollegium anrufen.

Dieses Kollegium besteht aus dem Vorsitzenden, aus einem Mitglied, das vom Arbeitgeber ernannt wird, und einem Mitglied, das der Arbeitnehmer ernennt. Im Unterschied zur Schlichtungskommission, die eine mehr vermittelnde Rolle hat, entscheidet das Kollegium, ob die Disziplinarmaßnahme gerechtfertigt ist oder nicht. Diese Entscheidung ist endgültig und kann nur mehr wegen Nichtigkeit angefochten werden.

2005 wurden in Südtirol 42 Disziplinarmaßnahmen auf diesem Wege angefochten, wobei 38 verhandelt wurden.

Un iter speciale è invece previsto per l'impugnazione di provvedimenti disciplinari. L'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 dispone in proposito quali provvedimenti disciplinari possono essere adottati dal datore di lavoro. Nel caso il lavoratore volesse impugnare tali provvedimenti, gli è concesso richiedere, entro e non oltre venti giorni, la convocazione del Collegio di conciliazione ed arbitrato.

Tale Collegio si compone di un Presidente, di un membro nominato dal datore di lavoro e di un membro nominato dal lavoratore. A differenza della Commissione di conciliazione (la quale ha più un ruolo di intermediazione), il Collegio decide se la misura disciplinare sia o meno giustificata. Tale decisione è definitiva e può essere impugnata solo in caso di nullità.

Nel corso del 2005 in provincia di Bolzano sono stati impugnati 42 provvedimenti disciplinari, di cui sono stati trattati 38.