

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 vom Jahr 2003 neu eingeführt bzw. neu geregelt wurden, geben die Abschnitte 7.3 bis 7.6.

Abschnitt 7.7 befasst sich mit den Entlohnungen der Arbeitnehmer und deren Angemessenheit und Abschnitt 7.8 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 del 2003 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, mit Ausnahme von 2009, ist 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 nuove assunzioni, fatta eccezione per l'anno 2009. Questo vale sia per gli uomini che per le donne.

Tab. 7.1

Unselbständig Beschäftigte nach Art des Arbeitsvertrages – 2003-2009

Occupati dipendenti per tipo di contratto di lavoro – 2003-2009

Zugänge • Entrate

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Unbefristet	28 009	29 208	27 857	25 418	26 918	25 256	20 336	Tempo indeterminato
Befristet ¹⁾	45 539	48 498	48 721	49 944	52 643	52 573	51 774	Tempo determinato ¹⁾
Tagelöhner	19 935	20 778	22 038	23 372	24 700	27 449	28 349	Giornalieri agricoli
Teilzeit	17 086	21 467	24 817	26 825	30 993	33 292	30 417	Part time
Lehrvertrag	3 123	3 266	2 954	3 091	3 228	2 797	2 488	Apprendistato
Ausbildungsvertrag ²⁾	768	131	143	323	379	372	352	Formazione e lavoro ²⁾
Leiharbeit	3 885	4 074	4 848	7 865	8 064	6 082	4 440	Lavoro interinale
Arbeit auf Abruf ³⁾	-	69	639	1 365	3 460	3 038	6 743	Lavoro a chiamata ³⁾
Andere ⁴⁾	695	773	539	616	166	323	1 070	Altro ⁴⁾
Insgesamt	119 040	128 264	132 556	138 819	150 551	151 182	145 969	Totale

1) enthält auch die Saisonbeschäftigten

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

3) Wurde erst mit der Biagi-Reform im Jahr 2003 eingeführt.

4) Heimarbeit, arbeitende
Genossenschaftsmitglieder, Job sharing, Pflichtaufnahme

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

1) inclusi gli stagionali

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

3) È stato introdotto con la legge Biagi nel anno 2003.

4) lavoro a domicilio, soci-lavoratori di cooperativa, job sharing, assunzione obbligatoria

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Aus der Arbeitskräfteerhebung geht hervor, dass 19% (44 700 Personen) der Erwerbstätigen im Jahr 2009 eine Teilzeitarbeit ausübten und 11% (25 600 Personen) angaben, nur vorübergehend beschäftigt zu sein. In beiden Fällen ist in den Jahren ein Anstieg festzustellen: 2001 betrug der Teilzeitanteil noch 14% und der Anteil der befristet Beschäftigten 8%.

Secondo la rilevazione delle forze di lavoro, nel 2009 il 19% (44 700 persone) della popolazione attiva erano occupate a tempo parziale e il 11% (25 600 persone) ha dichiarato di avere un contratto di lavoro a termine. In entrambi i casi è rilevabile un aumento nel corso degli anni: nel 2001 la percentuale degli occupati part time era del 14% e quella degli occupati con contratto a termine dell'8%.

Tab. 7.2

Erwerbstätige nach Arbeitszeit, Dauer der Beschäftigung und Großsektor – 2009

Occupati per orario di lavoro, durata dell'occupazione e macrosettore – 2009

	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	11 100	3 300	45 700	6 000	71 600	54 700	128 500	64 000	Tempo pieno
Teilzeit	500	1 000	1 400	3 800	4 800	33 300	6 700	38 000	Tempo parziale
Insgesamt	11 600	4 300	47 200	9 800	76 400	88 000	135 200	102 000	Totale
Unbefristet	1 700	500	32 900	6 900	46 000	59 800	80 600	67 200	Tempo indeterminato
Befristet	200	0	3 100	500	7 800	14 000	11 100	14 500	Tempo determinato
Keine Angabe*	9 700	3 800	11 100	2 400	22 700	14 100	43 500	20 300	Non indicato*
Insgesamt	11 600	4 300	47 200	9 800	76 400	88 000	135 200	102 000	Totale

Prozentueller Anteil • Valori percentuali

Vollzeit	96,1	77,0	97,0	61,3	93,7	62,2	95,0	62,7	Tempo pieno
Teilzeit	3,9	23,0	3,0	38,7	6,3	37,8	5,0	37,2	Tempo parziale
Insgesamt	100,0	Totale							
Unbefristet	14,7	11,6	69,7	70,4	60,2	68,0	59,6	65,9	Tempo indeterminato
Befristet	1,7	0,0	6,6	5,1	10,2	15,9	8,2	14,2	Tempo determinato
Keine Angabe*	83,6	88,4	23,5	24,5	29,7	16,0	32,2	19,9	Non indicato*
Insgesamt	100,0	Totale							

* bei den Selbständigen wird die Dauer der Beschäftigung nicht erfasst

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

Aufgrund der Rundungen können die Summen leicht voneinander abweichen

A causa degli arrotondamenti, le somme possono differire leggermente

Quelle: ISTAT, Auswertung ASTAT, (Arbeitskräfteerhebung)

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

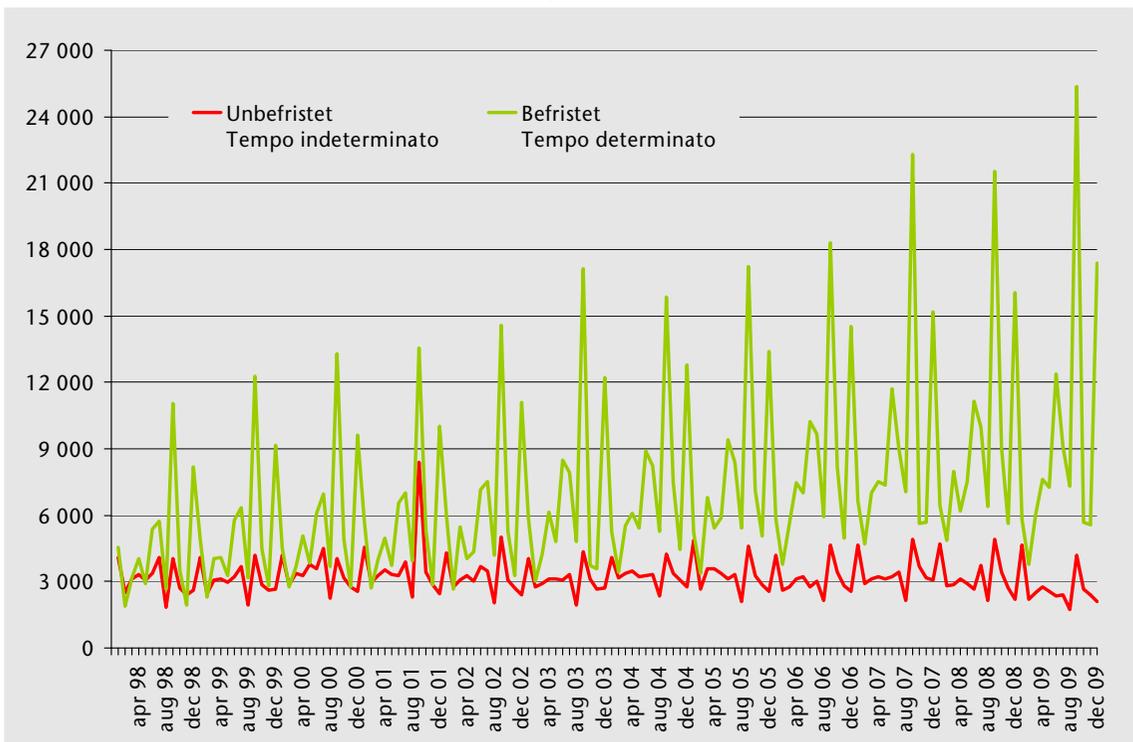
7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Im Gegensatz zu den Verträgen auf unbefristete Zeit, deren Anzahl im Zeitraum 2000-2009 abgenommen hat (durchschnittlich 2,4% jährlich), sind die befristeten Verträge um durchschnittlich 6,0% jährlich gestiegen. In den letzten Jahren tendieren Arbeitgeber häufiger dazu, Personal mit einem Vertrag auf begrenzte Zeit anzustellen.

Mentre il numero dei contratti a tempo indeterminato nel periodo dal 2000 al 2009 è diminuito del 2,4% il numero dei contratti a tempo determinato è cresciuto mediamente del 6,0%, indicativo del fatto che i datori di lavoro tendono sempre più ad assumere personale con un contratto a termine.

Graf. 7.1

Befristete und unbefristete unselbständig Beschäftigte – 1998-2009
Occupati dipendenti a tempo determinato e indeterminato – 1998-2009
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 starker Anstieg dieser zu verzeichnen. Laut Amt für Arbeitsmarktbeobachtung waren 2009 durchschnittlich 192 213 Personen als unselbständig beschäftigt gemeldet, davon 72% im Dienstleistungsbereich, 24% im produzierenden Gewerbe und 4% in der Landwirtschaft.

Analizzando i dati riguardanti i lavoratori dipendenti negli ultimi anni si registra un forte aumento. Presso l'Ufficio osservazione mercato del lavoro risultavano nel 2009 in media 192 213 lavoratori dipendenti, di cui 72% nel settore dei servizi, 24% nell'industria e 4% nell'agricoltura.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Eine starke Saisongebundenheit kennzeichnet die Landwirtschaft und das Gastgewerbe, die somit 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.

L'agricoltura e il settore alberghiero sono caratterizzati da una forte stagionalità e pertanto da consistenti fluttuazioni per quanto riguarda il lavoro dipendente. 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.

Tab. 7.3

Unselbständig Beschäftigte nach Sektor und Stellung im Beruf – 2009

Occupati dipendenti per settore e posizione nella professione – 2009

Laufende Arbeitsperioden, Jahresdurchschnitt • Periodi lavorativi correnti, media annua

	Lehrlinge Apprendisti	Arbeiter Operai	Angestellte Impiegati	Leitende Angestellte* Dirigenti*	Andere in Ausbildung Altri in formazione	Insgesamt Totale	
Landwirtschaft	51	6 767	314	159	2	7 293	Agricoltura
Prod. Gewerbe	2 449	32 258	10 887	304	263	46 161	Industria
Handel	994	11 505	14 071	184	100	26 854	Commercio
Gastgewerbe	517	20 150	1 700	25	38	22 430	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	56	6 299	46 792	414	68	53 629	Settore pubblico
Sonstige Dienstleist.	624	16 023	18 160	389	647	35 843	Altri servizi
Insgesamt	4 691	93 002	91 924	1 475	1 118	192 213	Totale
Prozentuelle Verteilung • Composizione percentuale							
Landwirtschaft	0,7	92,8	4,3	2,2	0,0	100,0	Agricoltura
Prod. Gewerbe	5,3	69,9	23,6	0,7	0,6	100,0	Industria
Handel	3,7	42,8	52,4	0,7	0,4	100,0	Commercio
Gastgewerbe	2,3	89,8	7,6	0,1	0,2	100,0	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	0,1	11,7	87,3	0,8	0,1	100,0	Settore pubblico
Sonstige Dienstleist.	1,7	44,7	50,7	1,1	1,8	100,0	Altri servizi
Insgesamt	2,4	48,4	47,8	0,8	0,6	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

Was die Stellung im Beruf betrifft, sind 48% der unselbständig Beschäftigten als Arbeiter eingestuft, das im Großen und Ganzen dem Anteil der Arbeitskräfteerhebung entspricht.

Der kleine Unterschied dürfte erhebungstechnisch bedingt sein: Während es sich bei den Daten des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung um Verwaltungsdaten handelt, d. h. die Einstufung hängt von der Art der Qualifikation ab, werden bei den Daten der Arbeitskräfteerhebung die Informationen direkt von den Arbeitnehmern mittels Fragebogen erhoben. Die Befragten geben also wieder, wie sie sich selbst einstufen.

Per quanto concerne la posizione nella professione il 48% degli occupati dipendenti rientra nella categoria degli operai, grosso modo in linea con quanto emerge dall'indagine continua sulle forze di lavoro.

La leggera differenza tra le due fonti deriva probabilmente dal tipo di rilevazione: mentre i dati dell'Ufficio Osservazione mercato del lavoro sono di natura amministrativa, vale a dire la classificazione dipende dal tipo di qualifica ricoperta, nel caso della rilevazione continua delle forze di lavoro le informazioni vengono fornite direttamente dai lavoratori mediante questionario ed indicano quindi come gli stessi interpellati si autoclassificano.

Tab. 7.4

Erwerbstätige nach Stellung im Beruf – 2009				
Occupati per posizione nella professione – 2009				
	N	%	% Untergruppe % sottogruppo	
Unselbständig	173 500	73,1	100,0	Alle dipendenze
Angestellte	92 000	38,8	53,0	Impiegati
Arbeiter	79 300	33,4	45,7	Operai
Lehrlinge	2 200	0,9	1,3	Apprendisti
Selbständig	63 800	26,9	100,0	Autonomi
Unternehmer, Freiberufler, selbständige Arbeiter	49 900	21,0	78,2	Imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio
Mithelfende Familienangehörige	12 000	5,1	18,8	Coadiuvanti
Geregelte, fortwährende, gelegentliche Mitarbeit	1 900	0,8	3,0	Collaborazione coordinata e continuativa, e occasionale
Insgesamt	237 300	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)

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	% % per gruppo professionale	% 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	Metalmecchanica
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 Arbeitssuchenden 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.

Al 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

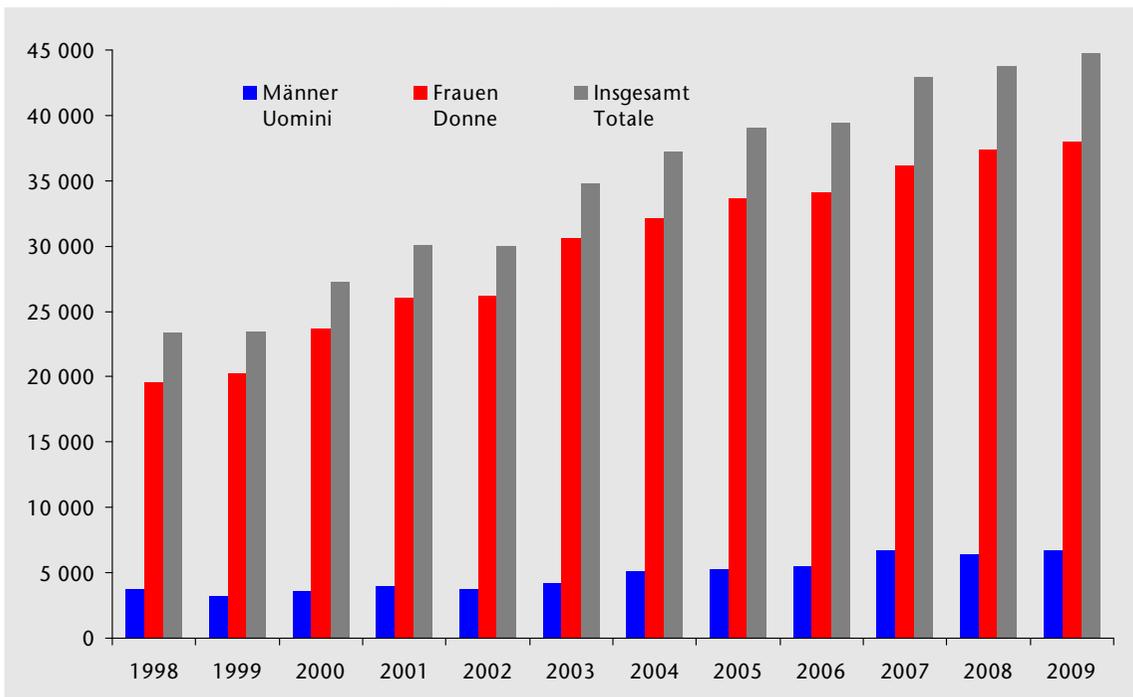
Orario di lavoro

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 2009 insgesamt 94%, bei den Männern 76%.

Il numero degli occupati part time è aumentato sensibilmente negli ultimi anni per entrambi i sessi, secondo l'ASTAT. Per le donne l'incremento totale dal 1998 al 2009 è stato del 94%, per gli uomini del 76%.

Graf. 7.2

Teilzeit Erwerbstätige nach Geschlecht – 1998-2009
Occupati part time per sesso – 1998-2009



Quelle: ISTAT, ASTAT

Fonte: ISTAT, ASTAT

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.6

Gemeldete Teilzeitverträge – 2007-2009

Contratti part time notificati – 2007-2009

Zugänge • Entrate

	2007		2008		2009		
	N	%	N	%	N	%	
Geschlecht • Sesso							
Männer	5 156	15,1	5 650	15,0	6 392	15,6	Maschi
Frauen	29 011	84,9	32 005	85,0	34 490	84,4	Femmine
Sektor • Setto							
Landwirtschaft	279	0,8	326	0,9	509	1,2	Agricoltura
Prod. Gewerbe	3 130	9,2	3 337	8,9	3 483	8,5	Industria
Handel	4 767	14,0	5 261	14,0	5 630	13,8	Commercio
Gastgewerbe	4 727	13,8	5 160	13,7	5 752	14,1	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	13 030	38,1	14 496	38,5	15 506	37,9	Settore pubblico
Sonst. Dienstleistungen	8 232	24,1	9 074	24,1	10 002	24,5	Altri servizi
Stellung im Beruf • Qualifica							
Arbeiter	15 642	45,8	17 073	45,3	19 377	47,4	Operai
Angestellte	18 524	54,2	20 582	54,7	21 506	52,6	Impiegati
Insgesamt	34 166	100,0	37 655	100,0	40 882	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 2009 betrafen Frauen, insgesamt 90% wurden im Dienstleistungsbereich (inklusive Handel, Gastgewerbe und öffentlicher Sektor) abgeschlossen.

Knapp die Hälfte der Teilzeitverträge betraf Arbeiter.

Più di tre quarti delle assunzioni part time notificate nel 2009 all'ufficio osservazione mercato del lavoro riguardavano donne, nel complesso il 90% dei contratti part time è stato concluso nel settore dei servizi (inclusi il commercio, il settore alberghiero e il settore pubblico).

Quasi la metà delle assunzioni part time riguardava operai.

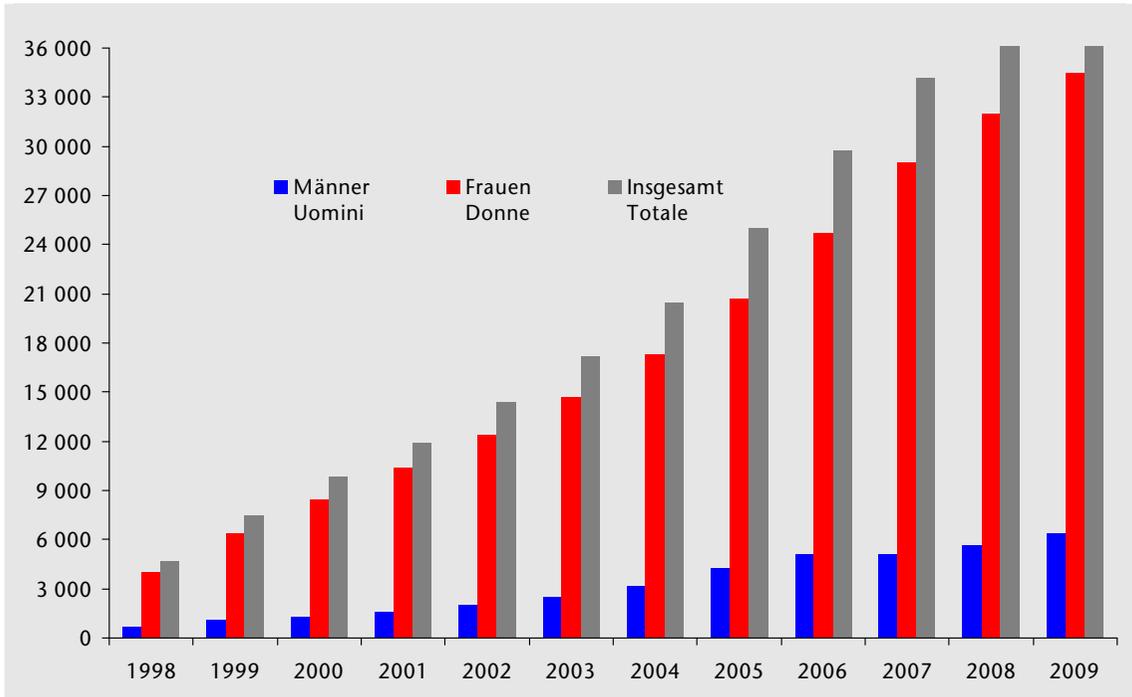
7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.3

Teilzeitverträge nach Geschlecht – 1998-2009

Contratti part time per sesso – 1998-2009

Neu abgeschlossene Verträge • Nuovi contratti conclusi



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

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:

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:

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

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.

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 il carattere discontinuo delle prestazioni richieste.

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.

Die Daten der Arbeitskräfteerhebung bestätigen, daß die Frauen mit 85% den größten Anteil an Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Ausschlaggebend dafür sind meist familiäre Gründe (66%). Männer sind hingegen nur in 10% der Fälle aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt. Nicht vernachlässigbar ist der Anteil der Männer und Frauen die erklärt haben, Teilzeit zu arbeiten, da sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben (bzw. 28% und 19%).

I dati della rilevazione delle forze di lavoro confermano che l'85% degli occupati part time sono donne. La motivazione più frequente data dalle donne che svolgono un lavoro part time è la situazione familiare (66%), mentre solo una piccola parte (10%) degli uomini a part time dichiara farlo per motivi familiari. Significativa la percentuale di uomini e donne che dichiarano di lavorare part time non avendo trovato un'occupazione a tempo pieno, rispettivamente pari al 28% e al 19%.

Tab. 7.7

Teilzeitbeschäftigte nach Begründung und Geschlecht – 2009

Occupati a tempo parziale per motivazione e sesso – 2009

	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
Familiäre Gründe	700	10,4	25 200	66,1	25 900	57,8	Motivi familiari
Vollzeitbeschäftigung nicht gefunden	1 900	28,4	7 100	18,6	9 000	20,1	Occupazione a tempo pieno non trovata
Anderes/keine Angabe	4 100	61,2	5 800	15,2	9 900	22,1	Altro/non rilevato
Insgesamt	6 700	100,0	38 100	100,0	44 800	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 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.8

Effettive Arbeitszeit nach Großsektor, Stellung im Beruf und Geschlecht – 2009

Orario di lavoro effettivo per macrosettore, posizione nella professione e sesso – 2009

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

	Männer Uomini	Frauen Donne	Insgesamt Totale	
Großsektor • Macrosettore				
Landwirtschaft	50,3	43,5	48,4	Agricoltura
Produzierendes Gewerbe	42,0	33,6	40,5	Industria
Dienstleistungen	40,9	32,4	36,4	Servizi
Stellung im Beruf • Posizione nella professione				
Angestellte	38,8	31,9	35,1	Impiegati
Arbeiter	39,1	30,8	36,0	Operai
Lehrlinge	37,1	37,6	37,2	Apprendisti
Unternehmer, Freiberufler, selbständige Arbeiter	48,9	40,5	47,0	Imprenditori, liberi profes- sionisti, lavoratori in proprio
Mithelfende Familienangehörige	46,2	38,2	40,9	Coadiuvanti
Geregelte, fortwährende, gelegentliche Mitarbeit	31,7	23,8	26,8	Collaborazione coordinata e continuativa, e occasionale
Insgesamt	42,1	33,0	38,3	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 2009 durchschnittlich 38,3 Stunden in der Woche.

Per quanto riguarda le ore effettivamente lavorate dichiarate dagli occupati in occasione della rilevazione delle forze di lavoro, nel 2009 sono state in media di 38,3 ore a settimana.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Nach der Stellung im Beruf betrachtet, sind es die Selbständigen, welche die längste Wochenarbeitszeit angeben.

Nach Geschlecht ist die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen um ca. 10 Stunden geringer als jene der Männer. Die Hauptursache dafür ist die vermehrte Teilzeitbeschäftigung unter der Frauen, welche die durchschnittliche Wochenarbeitszeit verringert.

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

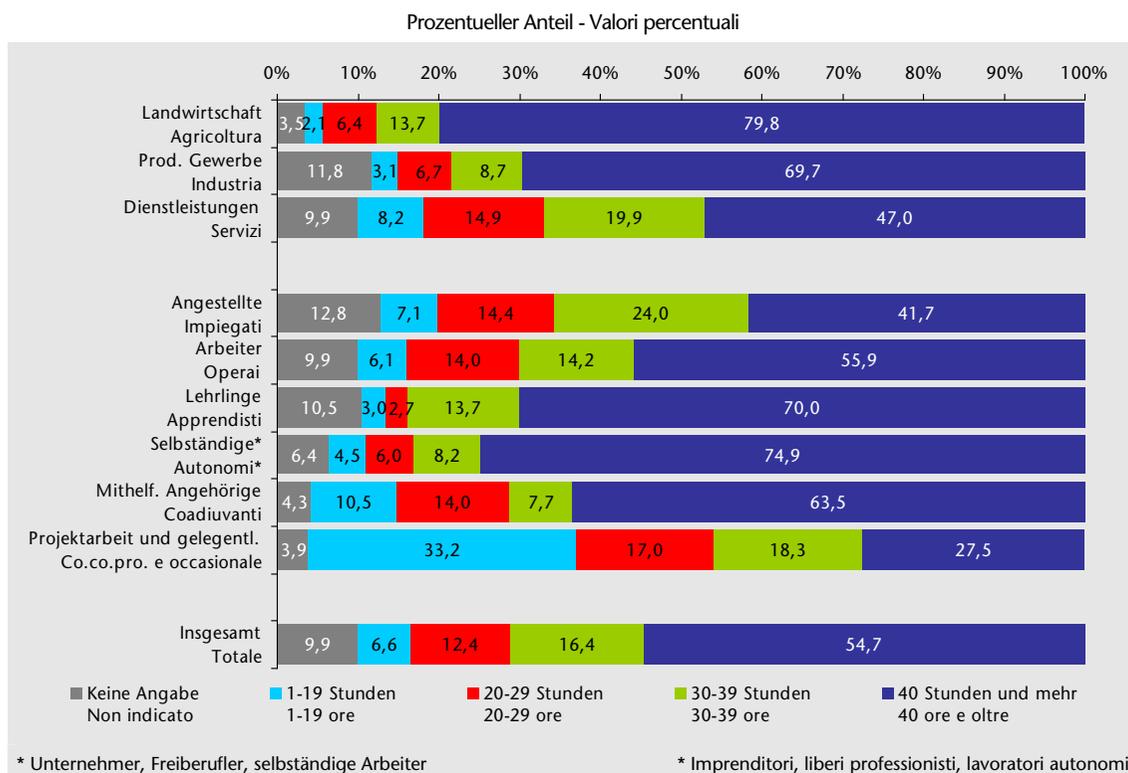
Analizzando i dati per posizione nella professione sono gli autonomi ad avere l'orario di lavoro più lungo.

Per sesso, il numero medio settimanale di ore lavorate da parte delle donne è mediamente inferiore di circa 10 ore rispetto alla media maschile, fatto da attribuire principalmente alla concentrazione di part time tra le donne rispetto agli uomini, che fa scendere la media delle ore settimanali lavorate.

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

Graf. 7.4

Erwerbstätige nach Sektor, Stellung im Beruf und effektiver Arbeitszeit – 2009 Occupati per settore, posizione nella professione e orario di lavoro effettivo – 2009



Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT (Arbeitskräfteerhebung)

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

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

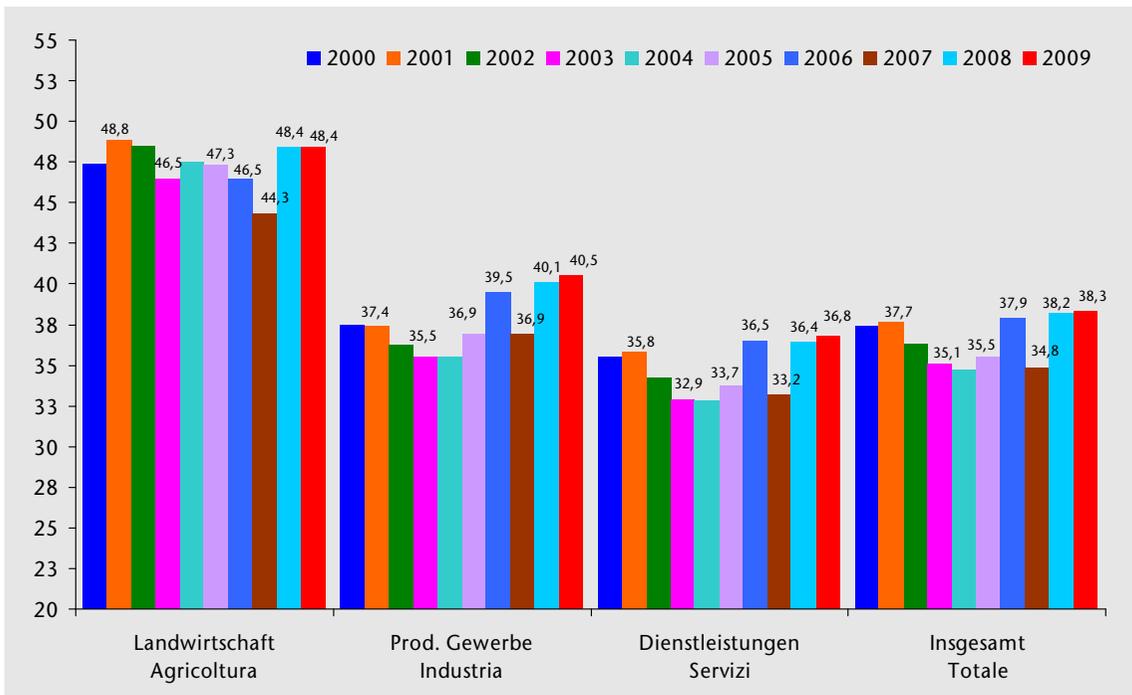
Unter den drei großen Sektoren wurden die längsten Wochenarbeitszeiten in der Landwirtschaft registriert, die kürzesten bei den Dienstleistungen. Auch hier ist der unterschiedliche Anteil der Frauen in den Sektoren der Hauptgrund für die Differenz.

Distinguendo i tre macrosettori, l'orario settimanale di lavoro più lungo si è registrato in agricoltura, mentre il più breve nel settore dei servizi. Anche qui la diversa presenza di donne occupate è la causa principale che spiega tali differenze.

Graf. 7.5

Durchschnittliche effektive Wochenarbeitszeit nach Großsektor – 2000-2009 Media delle ore settimanali effettivamente lavorate per macrosettor – 2000-2009

Jahresdurchschnitte • Medie annue



Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT (Arbeitskräfteerhebung)

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

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

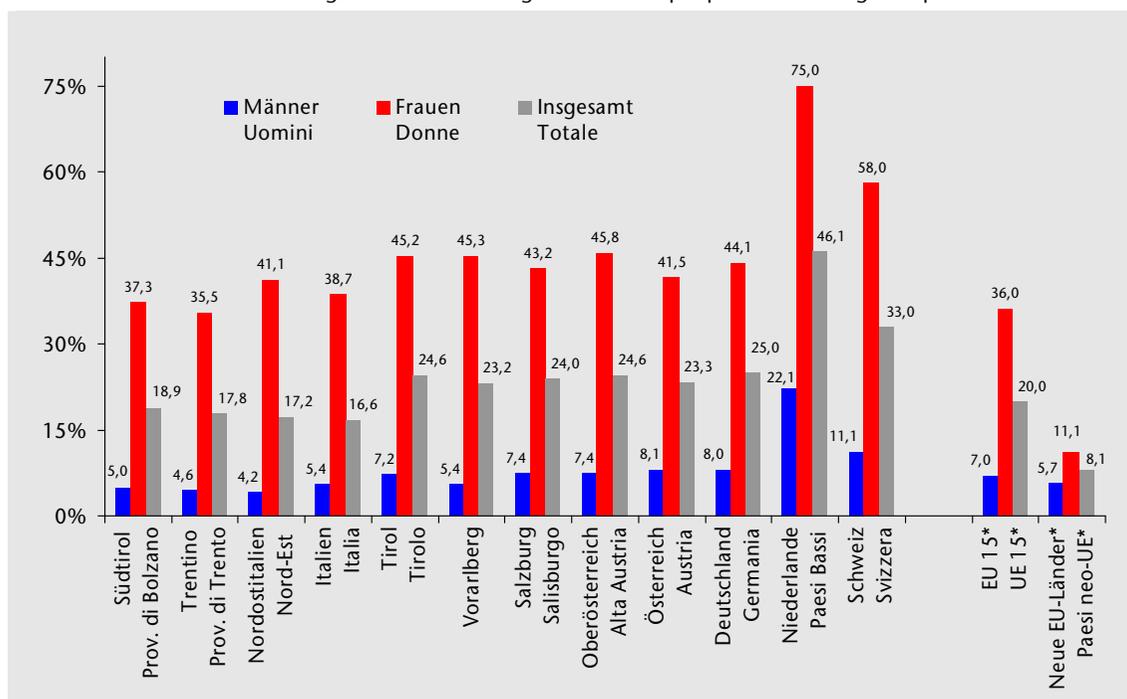
Ein internationaler Vergleich der Teilzeitquote ergibt für Südtirol Werte, die im Mittelfeld liegen. Es gibt aber einige Regionen Österreichs und insbesondere Länder wie Niederlande und Schweiz die eine deutlich höhere Teilzeitquote als Südtirol verzeichnen.

Da un confronto internazionale in riferimento alla percentuale di part time la provincia di Bolzano si posiziona su livelli medi. Ci sono però alcune regioni austriache ma in particolare i Paesi Bassi e la Svizzera che registrano una percentuale di part time significativamente superiore a quella della provincia di Bolzano.

Graf. 7.6

Teilzeitquote nach Geschlecht, regionaler und internationaler Vergleich – 2008 Percentuale di occupati a tempo parziale, confronto regionale e internazionale – 2008

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)

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.

Im Jahr 2009 waren durchschnittlich etwa 4 600 Lehrling beschäftigt, was einem Anteil von rund 2% der unselbständigen Beschäftigung entspricht.

Mit der im Oktober 2003 in Kraft getretenen Biagi-Reform wurden die Lehrverträge neu geregelt, die Ausbildungsverträge abgeschafft und durch die bedeutend weniger verbreiteten 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 des Lehrlingstyps C zur Erlangung des Abschlussdiplomes der Oberschule bzw. zur Erlangung eines Universitätsabschlusses oder der Höheren Bildung;
- 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;

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 in passato dei contratti di formazione e lavoro.

Nel 2009 risultavano occupati mediamente 4 600 apprendisti, che corrisponde al 2% dell'occupazione dipendente.

Nel 2003, 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 molto meno diffusi contratti di inserimento. Eccezione è fatta per la pubblica amministrazione, dove è ancora possibile stipulare contratti di formazione e lavoro.

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

- introduzione dell'apprendistato di tipo C per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;
- 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;

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

- Einführung eines Tutors für den Lehrling;
- in Abweichung zur staatlichen Reform können in Südtirol auch Saisonbetriebe weiterhin Lehrlinge ausbilden;
- 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 nunmehr erhöhten Bußgeld, von 250 bis 1 500 Euro bestraft.
- 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;
- a sua volta 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 garantisca la formazione scolastica e aziendale necessaria è soggetto a una sanzione amministrativa il cui importo è stato rivisto e oscilla 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 Abschlussdiplomes 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 Re-

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 Aspetti qualitativi dell'occupazione

gestudienzeit.

Tab. 7.9

Lehrlinge nach Sektoren – 2004-2009

Apprendisti per settore – 2004-2009

Jahresdurchschnitt • Media annua

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Männer • Uomini							
Landwirtschaft	15	20	24	29	32	28	Agricoltura
Verarb. Gew. Industrie	197	212	225	246	246	233	Manifattura industria
Verarb. Gew. Handwerk	954	898	852	846	820	768	Manifattura artigianato
Bauindustrie	213	218	245	256	268	258	Edilizia industria
Bauhandwerk	1 134	1 113	1 058	1 063	1 052	1 001	Edilizia artigianato
Handel	784	706	639	705	731	597	Commercio
Gastgewerbe	246	264	300	289	289	274	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	4	4	2	3	1	1	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	129	138	166	184	189	190	Altri servizi
Insgesamt	3 677	3 574	3 512	3 622	3 626	3 351	Totale
Frauen • Donne							
Landwirtschaft	21	24	30	31	28	23	Agricoltura
Verarb. Gew. Industrie	46	35	32	32	33	28	Manifattura industria
Verarb. Gew. Handwerk	105	88	87	86	86	89	Manifattura artigianato
Bauindustrie	6	6	11	8	4	4	Edilizia industria
Bauhandwerk	28	25	28	26	24	23	Edilizia artigianato
Handel	590	536	495	466	427	383	Commercio
Gastgewerbe	200	191	225	239	252	239	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	63	62	57	55	63	55	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	447	441	420	433	444	431	Altri servizi
Insgesamt	1 506	1 407	1 384	1 377	1 361	1 274	Totale
Insgesamt • Totale							
Landwirtschaft	36	44	54	61	60	51	Agricoltura
Verarb. Gew. Industrie	243	247	257	278	279	261	Manifattura industria
Verarb. Gew. Handwerk	1 059	986	939	932	906	857	Manifattura artigianato
Bauindustrie	220	224	255	265	271	262	Edilizia industria
Bauhandwerk	1 162	1 138	1 086	1 090	1 075	1 025	Edilizia artigianato
Handel	1 374	1 241	1 134	1 171	1 157	980	Commercio
Gastgewerbe	446	455	525	528	541	513	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	67	66	59	58	64	56	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	577	579	587	617	634	621	Altri servizi
Insgesamt	5 184	4 981	4 896	4 999	4 988	4 626	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Südtirol ist eine der wenigen Provinzen Italiens in welcher das duale Ausbildungssystem angewandt wird. Dieses System sieht einen Lehrvertrag und eine gleichzeitige Ausbildung an den Berufsschulen vor. Die Berufsausbildung in Südtirol ist somit von besonderer Bedeutung.

In den letzten fünf Jahren hat die Anzahl der Berufsschüler, die über dieses System ausgebildet wurden, abgenommen, während an den Ober- und Fachschulen die Schülerzahl stetig zugenommen hat.

Gründe für diesen Rückgang sind somit zum Teil der demographische Rückgang der jüngeren Altersgruppe und die Neuerungen im Bildungssystem.

Bedeutungsvoll ist im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr der Rückgang an Lehrlingen (-7,3%), welcher voraussichtlich auf die wirtschaftliche Krise zurückzuführen ist. Im Zeitraum 2000-2009 ist ein Rückgang an Lehrlingen von durchschnittlich 2,0% zu beobachten; dies ist um fast ein Prozentpunkt mehr als im Zeitraum 2000-2008 (1,3%).

Insgesamt gibt es mehr männliche als weibliche Lehrlinge auf dem lokalen Arbeitsmarkt (72% gegenüber 28%), wobei die Zahl der männlichen Lehrlinge im Zeitraum 2000-2009 jährlich um durchschnittlich 1,2% und jene der weiblichen um 3,8% zurückgegangen ist.

Junge Frauen treten ihre Lehre hauptsächlich im Handel (30%), im Gastgewerbe (19%) und in den anderen privaten Dienstleistungsbereichen (34%) an. Die männlichen Jugendlichen streben am häufigsten ein Lehrverhältnis in den Handwerksbetrieben des Baugewerbes (30%), des verarbeitenden Gewerbes (23%) und im Handel (18%) an.

La provincia di Bolzano è una delle poche in Italia dove viene adottato il sistema di formazione duale che prevede a fianco dell'esperienza lavorativa in azienda come apprendista uno specifico percorso formativo presso la scuola professionale. In provincia di Bolzano la formazione professionale ricopre, quindi, un ruolo particolarmente importante.

Negli ultimi cinque anni il numero di giovani in formazione tramite questo sistema è in calo, mentre è cresciuto il numero degli alunni nelle scuole superiori e professionali a tempo pieno.

Questa riduzione è dunque solo in parte dovuta al calo demografico dei giovani, e mostra come i cambiamenti nel mondo della scuola si ripercuotano sul mercato del lavoro.

Significativo il calo del numero di apprendisti registrato tra il 2008 e il 2009, pari al 7,3%, da imputare presumibilmente alla crisi economica. Dal 2000 al 2009 si osserva infatti un calo medio annuo del 2,0%, di quasi un punto percentuale superiore a quello evidenziato tra il 2000 e il 2008 (1,3%).

Distinguendo per sesso si nota che in provincia di Bolzano ci sono meno apprendiste che apprendisti (rispettivamente 28% e 72%). Tra quest'ultimi si è registrato dal 2000 al 2009 un calo medio annuo dell'1,2%, mentre tra le ragazze il calo è stato in media del 3,8%.

Le ragazze iniziano l'apprendistato prevalentemente nel commercio (30%), nel settore alberghiero e della ristorazione (19%) e negli altri servizi privati (34%). I ragazzi aspirano maggiormente ad un contratto d'apprendistato presso ditte artigianali dell'edilizia (30%), del settore della manifattura artigianale (23%) e nel commercio (18%).

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Insbesondere im Handel und im Gastgewerbe ist die Beschäftigungsentwicklung der weiblichen und männlichen Lehrlinge unterschiedlich. Waren im Jahr 2000 im Handel und im Gastgewerbe mehr junge Frauen als Männer tätig, so hat sich dies seit dem Jahr 2003 umgekehrt.

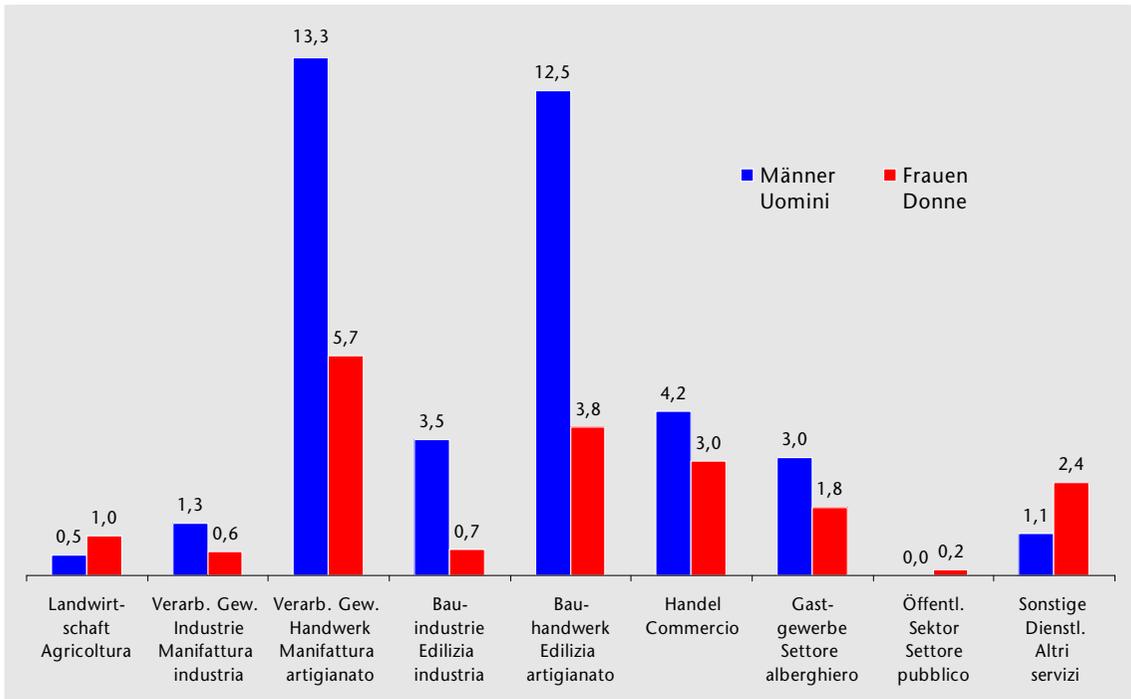
Soprattutto nel commercio e nel settore alberghiero si nota una differenza di genere nei trend occupazionali: nel 2000 in entrambi i settori erano occupate più apprendiste che apprendisti, mentre a partire dal 2003 il rapporto si è invertito.

Graf. 7.7

Lehrlinge je 100 unselbständig Beschäftigte nach Sektoren – 2009

Apprendisti ogni 100 occupati dipendenti per settore – 2009

Jahresdurchschnitt • Media annua



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Insgesamt wurden im Jahr 2009 2 490 neue Lehrverträge abgeschlossen, zwei Drittel von Buben und nur ein Drittel von Mädchen. Es sind somit vor allem junge Männer, die eine Lehrlingsausbildung an der Berufsschule einer Ober- oder Fachschule vorziehen.

Nel 2009 sono stati stipulati complessivamente 2 490 nuovi contratti di apprendistato, due terzi da ragazzi e solo un terzo da ragazze, confermando la preferenza dei maschi verso la formazione presso una scuola professionale piuttosto che una scuola a tempo pieno.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.10

Lehrlinge nach Lehrberufsbereichen und Geschlecht – 2008-2009

Apprendisti per aree di professioni e sesso – 2008-2009

Zugänge • Entrate

	Männer Uomini		Frauen Frazioni		Insgesamt Toale		
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	
	Absolute Werte • Valori assoluti						
Baugewerbe	274	239	8	4	282	243	Settore edile
Büro	92	66	157	105	249	171	Ufficio
Gastgewerbe	406	441	305	298	711	739	Settore alberghiero
Gesundheit/Körperpflege	10	16	169	154	179	170	Sanità/cura del corpo
Grafik	37	18	10	8	47	26	Grafica
Handel	154	80	240	245	394	325	Commercio
Holz	224	210	8	6	232	216	Legno
Metall	561	435	9	2	570	437	Metallo
Nahrungsmittel	59	71	25	41	84	112	Prodotto alimentare
Textil/Leder	3	-	5	3	8	3	Tessile/pelle
Universitätslehrgänge	5	6	-	-	5	6	Corsi universitari
Andere	16	20	20	20	36	40	Altri
Nicht erfaßt	-	1	-	1	-	2	Non rilevato
Insgesamt	1 841	1 603	956	887	2 797	2 490	Totale
Prozentuelle Verteilung • Composizione percentuale							
Baugewerbe	14,9	14,9	0,8	0,5	10,1	9,8	Settore edile
Büro	5,0	4,1	16,4	11,8	8,9	6,9	Ufficio
Gastgewerbe	22,1	27,5	31,9	33,6	25,4	29,7	Settore alberghiero
Gesundheit/Körperpflege	0,5	1,0	17,7	17,4	6,4	6,8	Sanità/cura del corpo
Grafik	2,0	1,1	1,0	0,9	1,7	1,0	Grafica
Handel	8,4	5,0	25,1	27,6	14,1	13,1	Commercio
Holz	12,2	13,1	0,8	0,7	8,3	8,7	Legno
Metall	30,5	27,1	0,9	0,2	20,4	17,6	Metallo
Nahrungsmittel	3,2	4,4	2,6	4,6	3,0	4,5	Prodotto alimentare
Textil/Leder	0,2	-	0,5	0,3	0,3	0,1	Tessile/pelle
Universitätslehrgänge	0,3	0,4	-	-	0,2	0,2	Corsi universitari
Andere	0,9	1,2	2,1	2,3	1,3	1,6	Altri
Nicht erfaßt	-	0,1	-	0,1	-	0,1	Non rilevato
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Die Anzahl der neu abgeschlossenen Lehrverhältnisse weist im Jahresverlauf Schwankungen auf. Die meisten Lehrverträge werden im Juli abgeschlossen, gefolgt vom September.

Die am meisten gewählten Lehrberufe der letzten Jahre waren: Koch, Servierfachkraft, Verkäufer, Maurer, Elektrotechniker, Bürofachkraft, Tischler und Friseur. Bei der Rangordnung der häufigsten Lehrberufe hat sich in den vergangenen Jahren nicht viel geändert.

Allerdings üben Buben und Mädchen unterschiedliche Lehrberufe aus. Die Wahl der jungen Frauen konzentriert sich nur auf wenige Lehrberufe, Männer hingegen entscheiden sich für viele verschiedene Bereiche. Seit 2000 konzentrierten sich so 90% aller von Mädchen neu abgeschlossenen Lehrverträge auf nur 10 Lehrberufe, bei den Buben hingegen entschieden sich nur 70% für die 10 meist gewählten Lehrberufe.

Il numero dei nuovi rapporti di apprendistato stipulati nel corso dell'anno è caratterizzato da oscillazioni con evidenti picchi a luglio e a settembre.

Negli ultimi anni i nuovi rapporti di apprendistato stipulati riguardavano maggiormente le seguenti professioni: cuoco, cameriera, commesso di vendita, muratore, elettrotecnico, operatore d'ufficio, falegname e parrucchiere. Nell'ordine di scelta della professione non ci sono state nel tempo variazioni significative.

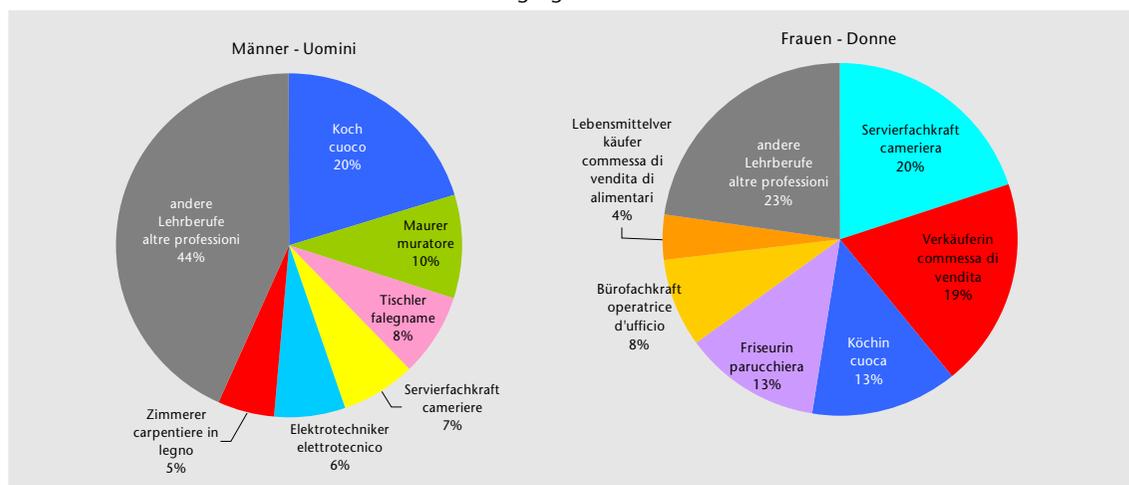
Ci sono però differenze nella scelta della professione tra maschi e femmine. La scelta delle ragazze si focalizza su poche professioni, mentre i ragazzi hanno interessi più differenziati. Dal 2000 il 90% delle scelte delle ragazze si concentra su 10 professioni, mentre tra i ragazzi solo il 70% sceglie una delle 10 professioni più richieste.

Graf. 7.8

Die häufigsten Lehrberufe – 2009

Le professioni più frequenti – 2009

Zugänge • Entrate



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7.4

Leiharbeit

Lavoro interinale

Obwohl die Leiharbeit in Italien bereits im Jahre 1997, also vor über 12 Jahren, eingeführt wurde, handelt es sich dabei – im Vergleich zu anderen europäischen Staaten – um eine relativ neue Beschäftigungsform. Die Leiharbeit entspricht einer Vertragsform, die im Idealfall darauf abzielt, die vorübergehende Nachfrage nach Arbeitskräften seitens der Betriebe zu befriedigen.

Diese Vertragsform sieht ein Dreiecksverhältnis vor, an dessen Spitze sich die Leiharbeitsagentur befindet, welche mit dem Arbeitnehmer ein formelles Arbeitsverhältnis eingeht und unter anderem seinen Lohn bezahlt. In Wirklichkeit erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht in der Leiharbeitsagentur sondern in einem Unternehmen, welches die Arbeitsleistung direkt an die Leiharbeitsagentur bezahlt.

Bisher haben ungefähr 10 Leiharbeitsagenturen zwischen Bozen, Meran, Leifers, Neumarkt und Brixen 99% der in Südtirol „ausgeliehenen“ Arbeit vermittelt. Im Jahr 2009 waren in diesen Leiharbeitsagenturen durchschnittlich 36 Arbeitnehmer beschäftigt, zwei Drittel davon mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Im selben Zeitraum haben die Leiharbeitsagenturen durchschnittlich 500 Leiharbeiter vermittelt.

Benché il lavoro interinale sia stato introdotto in Italia nel 1997, già oltre 12 anni fa, rispetto ad altre realtà europee si tratta comunque di una forma occupazionale abbastanza recente, idealmente finalizzata soprattutto a soddisfare la richiesta temporanea di forze di lavoro da parte delle aziende.

Questa forma contrattuale prevede un „triangolo“, al vertice del quale sta l'agenzia interinale la quale assume il lavoratore che formalmente è alle sue dipendenze e che da questa riceve tra l'altro lo stipendio. Questa persona di fatto lavora però presso un'altra ditta la quale paga la prestazione lavorativa all'agenzia interinale.

Finora il 99% del lavoro “affittato” in provincia di Bolzano è passato tramite una decina di agenzie di lavoro interinale presenti a Bolzano, Merano, Laives, Egna e Bressanone. In queste agenzie hanno lavorato nel 2009 in media 36 persone, per due terzi con contratti a tempo indeterminato. Nello stesso periodo, queste agenzie hanno dato lavoro in media a 500 lavoratori interinali.

Durch den **Arbeitskräfteüberlassungsvertrag** stellt die Leiharbeitsagentur der Nutzungsfirma gegen eine finanzielle Gegenleistung eine oder mehrere Arbeitskräfte für eine bestimmte Zeit zur Verfügung. Verträge auf unbegrenzte Zeit können nur in den vom Gesetz festgesetzten Fällen abgeschlossen werden. Ein befristeter Vertrag kann hingegen abgeschlossen werden, wenn rechtfertigende Begründungen technischer, produktionsbedingter oder organisatorischer Natur bzw. Vertretungsfälle vorliegen, auch wenn sie zur ordentlichen Tätigkeit der Nutzungsfirma gehören.

Bei einer Leiharbeitsagentur muss es sich um eine Aktiengesellschaft oder Genossenschaft mit einem Mindestkapital von 600 000 Euro handeln, die in einem eigenen Register beim Arbeitsministerium eingetragen ist.

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

Attraverso il **contratto di somministrazione** l'utilizzatore può affittare dall'agenzia di somministrazione interi gruppi di lavoratori per un determinato tempo. Il contratto di somministrazione può adesso 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 di 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.

In den ersten 12 Jahren dieser Vertragsform, also von 1998 bis 2009, haben um die 15 000 Personen insgesamt 50 000 verschiedene Arbeitsverhältnisse mit einer Leiharbeitsagentur begonnen. Es handelt sich dabei um eher junge Leute: 38% waren jünger als 25 Jahre und lediglich 27% älter als 35. Trotz ihres kontinuierlichen Wachstums in den letzten Jahren trägt die Leiharbeit mit einem durchschnittlichen Bestand von 500 Beschäftigten im Jahr 2009 nur mit 0,3% zur Gesamtbeschäftigung der Arbeitnehmer bei. Dies ist durch die Tatsache erklärbar, dass es sich gewöhnlich um sehr kurze Arbeitsverhältnisse handelt (in diesen 12 Jahren dauerte die Hälfte der Verträge weniger als 10 Tage) und dass weniger als ein Viertel dieser Arbeitnehmer mehr als 3 Leiharbeitsverträge aufweisen kann.

Nei primi 12 anni di questa forma contrattuale, ovvero dal 1998 al 2009, circa 15 000 persone hanno iniziato complessivamente 50 000 distinti rapporti di lavoro con un'agenzia interinale. Si tratta di persone piuttosto giovani, visto che il 38% aveva meno di 25 anni e solo il 27% 35 e più. Malgrado il suo continuo sviluppo negli ultimi anni, il lavoro interinale contribuisce solo con lo 0,3% al lavoro dipendente, con un livello medio di 500 occupati nel 2009. Ciò si spiega con il fatto che si tratta di rapporti di lavoro solitamente molto brevi (in questi 12 anni la metà è durato meno di 10 giorni) e che neanche un quarto di questi lavoratori ha avuto più di 3 contratti interinali.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.11

Arbeitnehmer mit mindestens einem Leiharbeitsvertrag^(a) – 1998-2009								
Lavoratori con almeno un contratto di somministrazione di lavoro^(a) – 1998-2009								
	Bis zum 31. Dezember 2009 unterschriebene Leiharbeitsverträge Contratti di lavoro interinale firmati fino al 31 dicembre 2009						Insgesamt Totale	
	1	2	3	4-5	6-9	10 +		
Männer	4 186	1 711	865	895	751	690	9 098	Uomini
Frauen	3 368	1 141	540	494	314	237	6 094	Donne
Alter^(b) • Età^(b)								
15-24	2 813	1 092	579	601	450	270	5 805	15-24
25-29	1 465	574	272	262	178	168	2 919	25-29
30-34	1 153	429	234	189	162	163	2 330	30-34
35-39	815	305	115	137	112	133	1 617	35-39
40 und mehr	1 308	452	205	200	163	193	2 521	40 o più
Staatsbürgerschaft • Cittadinanza								
Italien	4 998	1 815	854	779	528	270	9 244	Italia
EU15	239	52	21	16	8	7	343	UE15
Neue EU-Länder	489	154	77	54	38	21	833	nuovi Paesi UE
Andere Länder	1 828	831	453	540	491	629	4 772	Altri Paesi
Jahr^(c) • Anno^(c)								
1998	195	78	29	38	27	24	391	1998
1999	415	162	97	112	66	59	911	1999
2000	496	198	108	122	105	87	1 116	2000
2001	561	239	96	99	85	65	1 145	2001
2002	533	231	90	124	90	67	1 135	2002
2003	598	320	142	150	119	124	1 453	2003
2004	546	240	124	133	83	91	1 217	2004
2005	690	267	143	128	119	126	1 473	2005
2006	789	342	207	180	151	126	1 795	2006
2007	974	313	146	170	104	100	1 807	2007
2008	983	314	167	92	86	37	1 679	2008
2009	774	148	56	41	30	21	1 070	2009
Insgesamt	7 554	2 852	1 405	1 389	1 065	927	15 192	Totale
%	49,7	18,8	9,2	9,1	7,0	6,1	100,0	%

(a) Einschließlich Arbeitskräfteüberlassung

(b) Alter zum Zeitpunkt des ersten Leiharbeitsvertrages

(c) Jahr des ersten Leiharbeitsvertrages

Quelle: Amt für Arbeitsmarktsbeobachtung

(a) Compresi i contratti di lavoro interinali

(b) Età al momento del primo contratto di somministrazione di lavoro

(c) Anno del primo contratto di somministrazione di lavoro

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.12

Leiharbeiter nach Geschlecht und Altersklasse – 2009

Lavoratori interinali per sesso e classe d'età – 2009

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	14	5,6	10	4,5	24	5,0	15-19 anni
20-24 Jahre	57	22,6	40	17,9	97	20,4	20-24 anni
25-29 Jahre	46	18,3	42	18,8	88	18,5	25-29 anni
30-34 Jahre	44	17,5	35	15,6	79	16,6	30-34 anni
35-39 Jahre	30	11,9	29	12,9	59	12,4	35-39 anni
40-49 Jahre	38	15,1	46	20,5	84	17,6	40-49 anni
50 Jahre und mehr	22	8,7	22	9,8	44	9,2	50 anni e oltre
Insgesamt	252	100,0	224	100,0	476	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktsbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Im Jahr 2009 waren 44% aller Leiharbeiter unter 30 Jahre alt. Dies kann ein Hinweis dafür 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 der hohe Anteil 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 Leiharbeitsagenturen eine Alternative auf der Arbeitsuche darstellt, wenn man den Arbeitsmarkt aus welchen Gründen auch immer noch nicht kennt. Monatlich unterzeichnen etwa 50-200 Personen einen Vertrag zur Arbeitskräfteüberlassung, um zum ersten Mal in Südtirol arbeiten zu können.

Osservando i dati del 2009 si può notare che il 44% del lavoro interinale viene svolto da persone con meno di 30 anni. 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 50-200 persone firmano un contratto di somministrazione di lavoro come primo ingresso sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

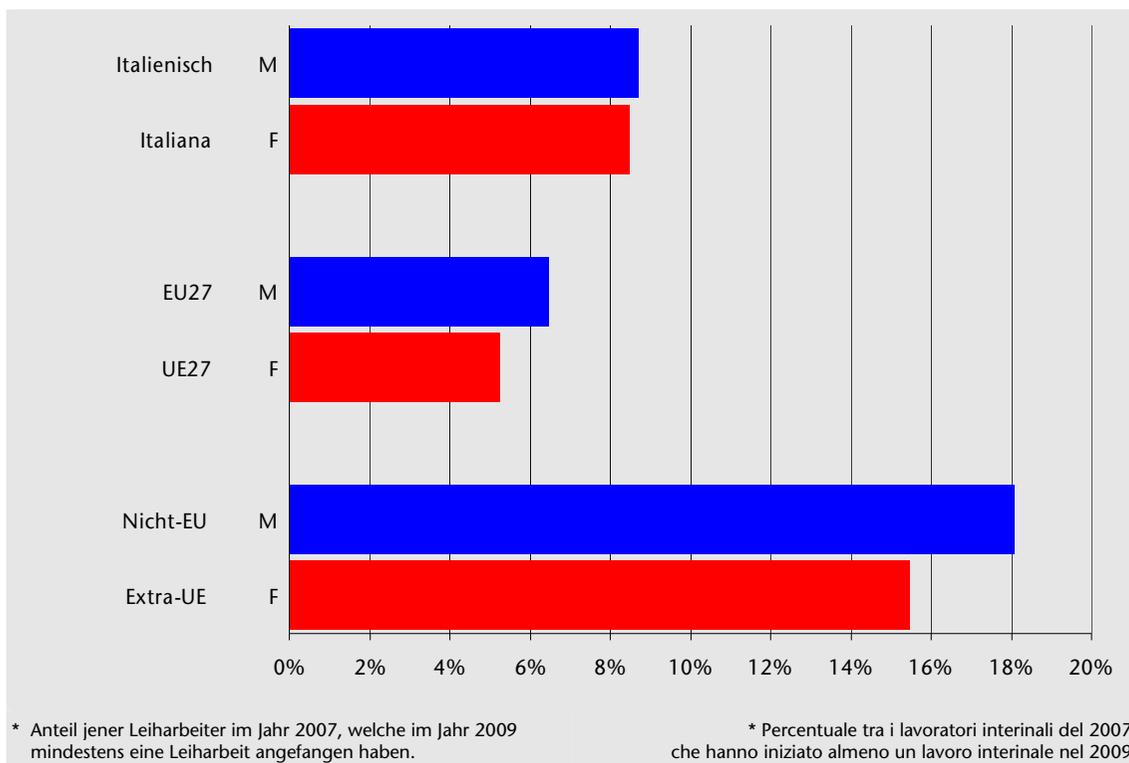
Dass der Vertrag zur Arbeitskräfteüberlassung auch heute noch vom Großteil der Arbeitnehmer als ein allgemein recht unattraktiver Vertrag angesehen wird, lässt sich aus mehreren Fakten schließen: die Hälfte der Arbeitnehmer unterzeichnete keinen zweiten Vertrag dieser Art; nur 11% jener, die 2007 mindestens einen Tag als Leiharbeiter gearbeitet hatten, unterzeichneten auch 2009 einen Vertrag zur Arbeitskräfteüberlassung.

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 11% di coloro che durante il 2007 hanno lavorato almeno un giorno come interinali, ha firmato un contratto di somministrazione di lavoro anche durante il 2009.

Graf. 7.9

Leiharbeiter im Jahr 2007, welche 2 Jahre später nochmals eine Leiharbeit angefangen haben*, nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht

Lavoratori interinali del 2007 che hanno iniziato almeno un lavoro interinale due anni dopo*, per cittadinanza e sesso



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

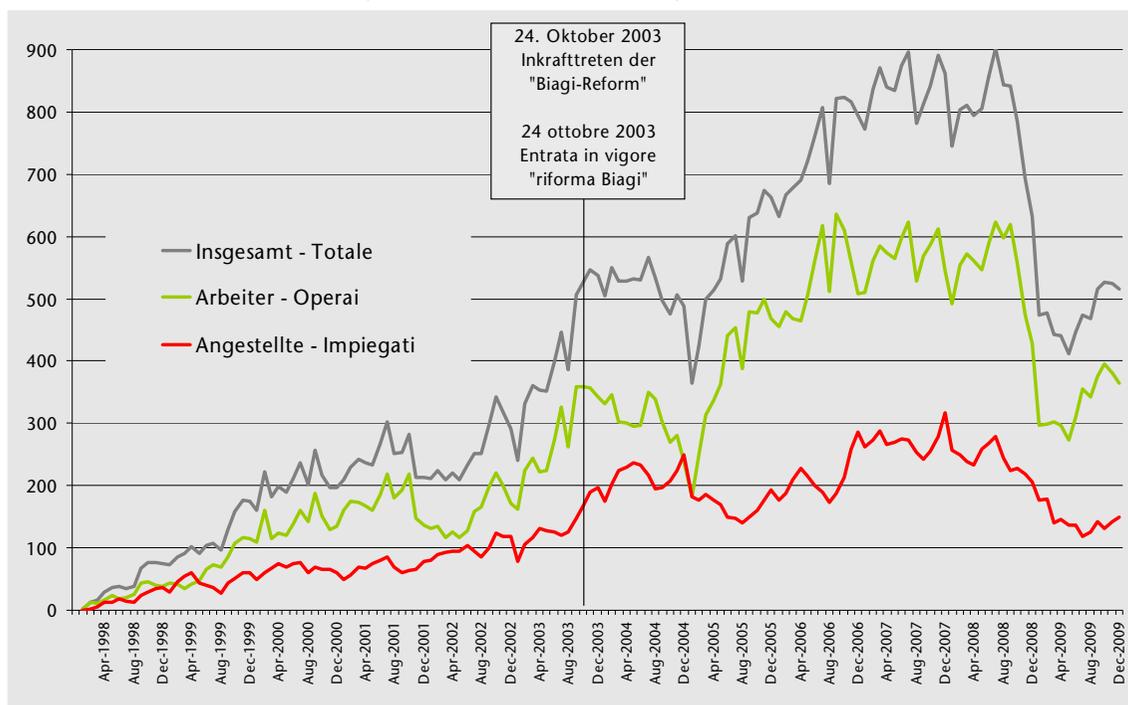
7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

In welchen Sektoren die Leiharbeiter beschäftigt werden, ist aus den Daten der Arbeitsmarktbeobachtung nicht direkt ersichtlich. Werden jedoch für die Leiharbeiter die Beschäftigungen mit anderen Vertragsformen beobachtet, dann kann dies einen Einblick in die Bezugssektoren der Leiharbeiter geben, welche sich nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft unterscheiden.

In quali settori lavorino gli interinali non è direttamente desumibile dai dati in possesso all'Osservatorio mercato del lavoro, ma osservando i lavoratori interinali quando vengono assunti con altri contratti, ci si può fare un'idea dei settori economici di riferimento per tali lavoratori, che cambiano a seconda del genere e della cittadinanza

Graf. 7.10

Leiharbeiter nach Stellung im Beruf – 1998-2009
Lavoratori interinali per tipo di mansione – 1998-2009
Bestand, Monatsdurchschnittswerte • Stock, valori medi mensili



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Wenn man also jene Arbeitnehmer betrachtet, die zumindest einen Tag lang als Leiharbeiter im Zeitraum zwischen 2006 und heute tätig waren, so kann man erkennen, dass diese im Jahre 2009, als sie nicht als Leiharbeiter beschäftigt waren, zu 18% der Fälle im produzierenden Gewerbe oder Bausektor tätig waren (31% der Männer und 7% der Frauen) und zum restlichen Teil in den Dienstleistungen, mit starken Unterschieden nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft. Bei den Männern mit italienischer Staatsbürgerschaft waren 35% im Manufaktur- oder Bausektor tätig und 23% im Handel; bei den italienischen Frauen waren 36% im Handel und 13% im Gastgewerbe tätig; bei den ausländischen Männern waren 25% im produzierenden Gewerbe oder Bausektor und 18% bei Putzfirmen tätig, bei denen 33% der Ausländerinnen beschäftigt waren, während weitere 18% in Familien angestellt waren, z.B. als Pflegeperson oder als Hausgehilfin, und 32% im Gastgewerbe.

Auch diese letzten Daten, bezogen auf die Ausländer, scheinen die Idee zu bestätigen, dass die Leiharbeit in Südtirol vorwiegend „schwächeren“ Arbeitnehmern vorbehalten ist, nicht nur wegen ungenügender Kenntnis des lokalen Arbeitsmarktes, sondern auch wegen der persönlichen sozialen Stellung.

Così, osservando le persone che hanno lavorato almeno un giorno come interinale dal 2006 ad oggi, si nota che nel 2009, quando non lavoravano come interinali, nel 18% dei casi lavoravano nel settore manifatturiero o edile (il 31% tra gli uomini e 7% tra le donne) e nei rimanenti casi nei servizi, con forti differenze tra generi e cittadinanza. Infatti tra gli uomini con cittadinanza italiana, il 35% lavorava nel settore manifatturiero o edile e il 23% nel commercio, tra le donne italiane il 36% era nel commercio e il 13% nel settore turistico, tra gli uomini stranieri il 25% era nel settore manifatturiero o edile e il 18% lavorava presso ditte di pulizia, dove lavoravano il 33% delle extracomunitarie mentre un ulteriore 18% lavorava presso famiglie, p.es. come badante o domestica e il 32% nel settore turistico.

Anche quest'ultimi dati, riferiti agli stranieri, sembrano confermare l'idea che il lavoro interinale sia "destinato" a categorie lavoratrici "deboli" non solo per la scarsa conoscenza del mercato del lavoro locale, ma anche per la propria condizione sociale.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.13

Leiharbeiter nach Staatsbürgerschaft – 2009

Lavoratori interinali per nazionalità – 2009

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	114	45,2	125	55,8	239	50,2	Italia
Rumänien	14	5,6	15	6,7	28	5,9	Romania
Marokko	14	5,6	6	2,7	20	4,2	Marocco
Albanien	7	2,8	7	3,1	14	2,9	Albania
Pakistan	12	4,8	1	0,4	13	2,7	Pakistan
Peru	3	1,2	10	4,5	13	2,7	Peru
Deutschland	8	3,2	3	1,3	12	2,5	Germania
Polen	4	1,6	6	2,7	9	1,9	Polonia
Indien	8	3,2	1	0,4	9	1,9	India
Tunesien	6	2,4	1	0,4	7	1,5	Tunisia
Senegal	4	1,6	1	0,4	5	1,1	Senegal
Algerien	3	1,2	0	0,0	3	0,6	Algeria
Andere Länder	55	21,8	49	21,9	103	21,6	Altri Paesi
Insgesamt	252	100,0	224	100,0	476	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Wie es auch sei, schon von Anfang an sind unter den Leiharbeitern besonders viele Ausländer zu verzeichnen: 2009 wurde mehr als die Hälfte der Leiharbeit von Ausländern geleistet. Es handelte sich dabei insbesondere um Rumänen, Marokkaner und Albaner.

Comunque sia, fin dal 1998 si registra una notevole presenza di stranieri tra i lavoratori interinali. Durante il 2009 oltre la metà del lavoro interinale è stato prestato da stranieri, in particolare rumeni, marocchini e albanesi.

7.5

Arbeit auf Abruf

Lavoro a chiamata

Die „Arbeit auf Abruf“, auch bekannt unter dem Namen „job on call“, wurde in Italien mit der Biagi-Reform im Jahr 2003 eingeführt.

Die ersten Verträge auf Abruf wurden in Südtirol Mitte des Jahres 2004 registriert, aber erst gegen Ende des Jahres 2006 wurde die Arbeit auf Abruf immer populärer. Im Jahr 2009 wurden durchschnittlich knapp 3 400 laufende Arbeitsperioden auf Abruf gezählt, was rund 1,8% der Gesamtbeschäftigung ausmacht.

Seit Jahresbeginn 2007 sind mehr Frauen als Männer mit einem Vertrag auf Abruf beschäftigt. Insgesamt haben bereits mehr als 11 000 Personen einen Vertrag auf Abruf abgeschlossen.

Beim Vertrag auf Abruf handelt es sich um einen atypischen Arbeitsvertrag bei dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung dem Arbeitgeber auf Abruf zur Verfügung stellt. Der Arbeitnehmer arbeitet dabei nicht durchgehend, sondern nur zeitweise.

Il “lavoro a chiamata” o “lavoro intermittente”, noto anche come “job on call”, è stato introdotto in Italia con la riforma Biagi nel 2003.

Benchè i primi contratti a chiamata registrati in provincia di Bolzano risalgono al 2004, è soltanto verso la fine del 2006 che il lavoro a chiamata è diventato sempre più popolare. Nel 2009 si sono registrati mediamente 3 300 periodi lavorativi correnti corrispondenti all’1,8% dell’occupazione complessiva.

Dall’inizio dell’anno 2007 il contratto a chiamata dà lavoro più a donne che a uomini. Sin dall’inizio più di 11 000 persone hanno stipulato un contratto a chiamata.

Il contratto a chiamata è un rapporto di lavoro atipico, in virtù del quale il lavoratore mette la propria prestazione lavorativa a disposizione del datore di lavoro appunto su “richiesta” di quest’ultimo e quindi non in via continuativa ma intermittente.

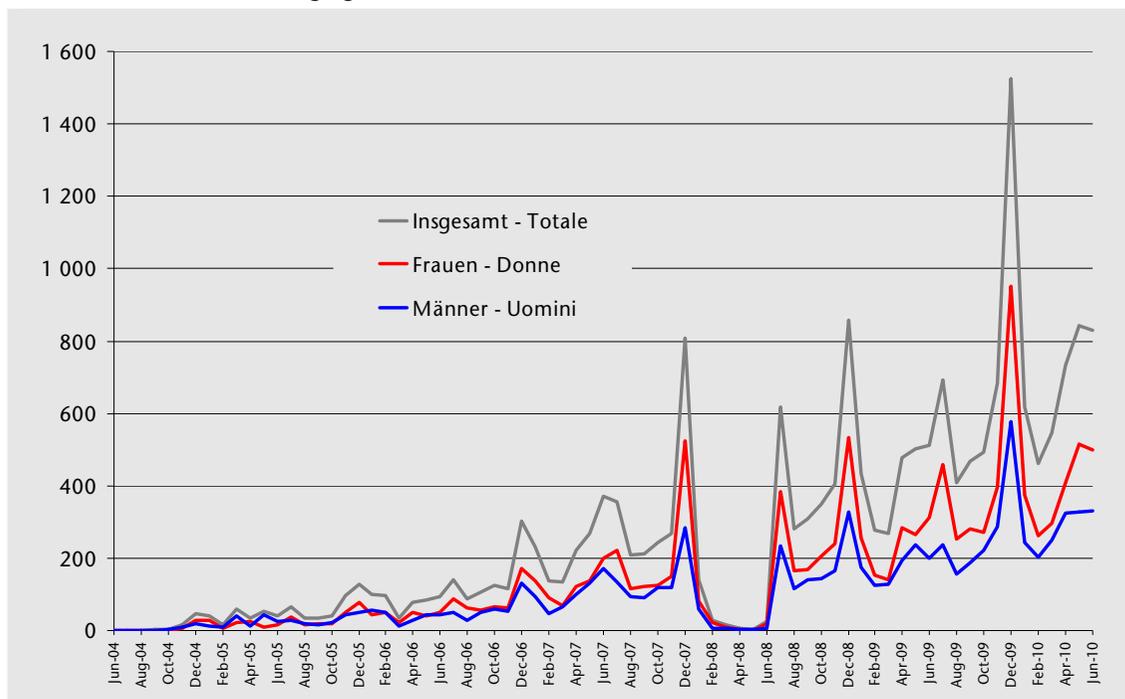
7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Die neu abgeschlossenen Verträge auf Abruf haben sich jährlich nahezu verdoppelt. Die höchste Anzahl abgeschlossener Verträge werden in den Monaten Juli und Dezember verzeichnet, was durch die überdurchschnittliche Präsenz des Gastgewerbe verständlich wird.

Le assunzioni con contratti a chiamata si sono quasi raddoppiate da un anno all'altro e il maggior numero si registra nei mesi di luglio e dicembre, il che è comprensibile visto che il settore alberghiero è fortemente rappresentato in questa forma contrattuale.

Graf. 7.11

Arbeit auf Abruf nach Geschlecht – Juni 2004-Juni 2010
Lavoro a chiamata per sesso – giugno 2004-giugno 2010
Zugänge, Monatsdurchschnittswerte • Entrate, valori medi mensili



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Die Arbeit auf Abruf unterlag in den letzten Jahren häufigen gesetzlichen Änderungen: So war es zum Beispiel im Zeitraum 01.01. bis 25.06.2008 zeitweise nicht mehr möglich neue Verträge auf Abruf abzuschließen. Für Arbeitnehmer, welche aber bereits zum Zeitpunkt 31. Dezember 2007 mit einem Vertrag auf Abruf beschäftigt waren, blieb der Vertrag bis zu dessen Fälligkeit aufrecht.

Il lavoro a chiamata è stato sottoposto soprattutto negli ultimi anni a numerose modifiche di legge. Nel periodo dal 01 gennaio al 25 giugno 2008 non era possibile stipulare nuovi contratti a chiamata. Per tutti i dipendenti occupati con un contratto a chiamata stipulato già prima del 31 dicembre 2007, il contratto continuava ad esistere fino al suo termine.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Mehr als die Hälfte, nämlich 57%, aller Verträge auf Abruf werden im Gastgewerbe abgeschlossen, in einem Sektor mit stark unregelmäßigen und sehr oft kurzfristigen Bedarf an Arbeitskräften. Auf den Handel (10%) und die anderen privaten Dienstleistungen (23%) fällt der Großteil der restlichen Verträge, während die Arbeit auf Abruf im produzierenden Gewerbe, im öffentlichen Sektor und in der Landwirtschaft extrem selten Anwendung findet.

Oltre la metà dei contratti a chiamata, più precisamente il 57%, riguarda il settore alberghiero, un settore in cui il fabbisogno di forze lavoro è caratterizzato da forti oscillazioni e molto spesso da picchi temporanei. La maggior parte dei restanti contratti interessa i settori del commercio (10%) e degli altri servizi privati (23%), mentre il fenomeno assume una frequenza decisamente sporadica nel settore pubblico, nel settore produttivo e in quello agricolo.

Tab. 7.14

Arbeit auf Abruf nach Wirtschaftssektor, Geschlecht und Staatsbürgerschaft – 2009

Lavoro a chiamata per settore, sesso e cittadinanza – 2009

Jahresdurchschnitt • Media annua

	Geschlecht Sesso		Staatsbürgerschaft Cittadinanza			Insges. Totale	
	Männer Uomini	Frauen Donne	Italien Italia	EU27 Ue27	Andere Altri		
	Landwirtschaft	3	2	5	0		
Verarb. Gew Industrie	45	14	56	2	2	59	Manifattura indust.
Verarb. Gew Handw.	51	32	79	2	2	82	Manifattura artig.
Bauindustrie	36	2	37	1	1	38	Edilizia industria
Bauhandwerk	40	2	36	2	5	42	Edilizia artigianato
Handel	123	223	330	11	5	347	Commercio
Gastgewerbe	630	1 304	1 665	135	134	1 934	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	26	35	54	5	2	61	Settore pubblico
Andere Dienstleistungen	552	253	717	43	45	805	Altri Servizi
Insgesamt	1 507	1 867	2 978	199	197	3 373	Totale
%	44,7	55,3	88,3	5,9	5,8	100,0	%

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Verträge auf Abruf werden deutlich öfter mit italienischen Staatsbürgern abgeschlossen als mit Ausländern. Lediglich im Gastgewerbe beginnt diese Beschäftigungsform auch für ausländische Staatsbürger vermehrt Fuß zu fassen.

I contratti a chiamata sono conclusi molto più spesso con cittadini italiani piuttosto che con stranieri. È soltanto nel settore alberghiero che questa forma occupazionale inizia a prendere piede anche tra i cittadini stranieri.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Im Gastgewerbe ist nahezu jeder zwölfte Arbeitnehmern mit einem Vertrag auf Abruf beschäftigt. Unter den Baristen ist es jeder Fünfte, bei den Kellnern jeder Achte, bei den Köchen einer von dreißig und den allgemeinen Hilfskräften einer von fünfzehn. In anderen Sektoren sind vor allem Fahrer von Bussen und LKWs, Verkäufer, Bademeister, Wachleute und zum Teil auch Reinigungskräfte mit dieser Vertragsform beschäftigt.

Nel settore alberghiero quasi un lavoratore su dodici è assunto con un contratto a chiamata, tra i baristi uno su cinque, tra i camerieri uno su ogni otto e tra i cuochi di uno su trenta. Tra il personale ausiliario in generale se ne conta uno su quindici. In altri settori sono soprattutto gli autisti di autobus e autocarri, personale di vendita, bagnini, personale di sicurezza e in parte addetti alle pulizie a essere impiegati con questo tipo di contratto.

Tab. 7.15

Arbeit auf Abruf in ausgewählten Berufen im Gastgewerbe nach Geschlecht – 2009

Lavoro a chiamata in professioni selezionate nel settore alberghiero per sesso – 2009

Jahresdurchschnitt • Media annua

	Beschäftigung Insgesamt Totale occupazione	Arbeit auf Abruf Lavoro a chiamata	%-Arbeit auf Abruf %-lavoro a chiamata	
Männer • Uomini				
Kellner	1 593	210	13,2	camerieri
Baristen	530	124	23,4	baristi
Köche	3 215	79	2,5	cuochi
allgemeine Hilfskräfte	1 083	68	6,3	personale non qualificato
andere Berufe	2 545	151	5,9	altre professioni
Insgesamt	8 965	631	7,0	Totale
Frauen • Donne				
Kellner	4 637	570	12,3	camerieri
Baristen	1 361	256	18,8	baristi
Köche	861	57	6,6	cuochi
allgemeine Hilfskräfte	2 902	200	6,9	personale non qualificato
andere Berufe	3 727	221	5,9	altre professioni
Insgesamt	13 489	1 304	9,7	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Was das Alter betrifft, so fällt auf, dass es im Vergleich zur generellen Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten, besonders unter 25-jährige und über 60-jährige Arbeitnehmer sind, welche auf Abruf arbeiten. In seiner ursprünglichen Form war der Vertrag auf Abruf besonders für die Altersklassen unter 25 und über 45 vorgesehen und scheint somit die Zielsetzung erreicht zu haben.

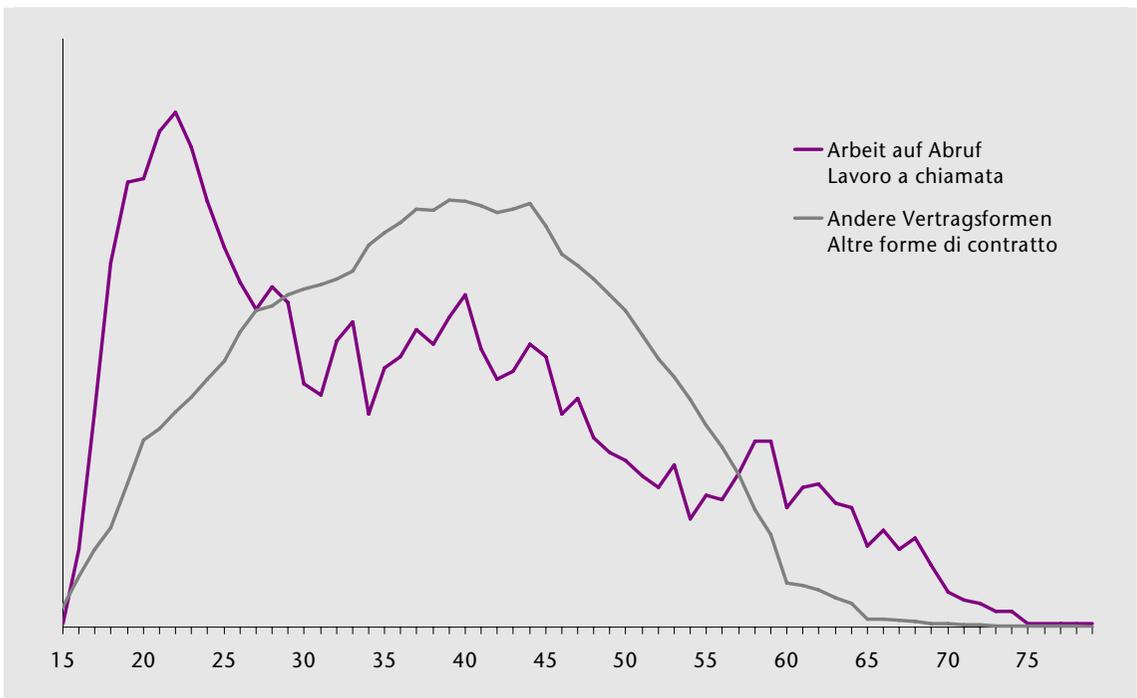
In merito all'età e in rapporto all'anzianità media dei lavoratori dipendenti, appaiono essere soprattutto le persone al di sotto dei 25 anni e al di sopra dei 60 ad aver sottoscritto contratti di lavoro a chiamata. Nella sua forma originale il contratto a chiamata era stato previsto soprattutto per le fasce di età al di sotto dei 25 e al di sopra dei 45 anni, quindi sembra aver raggiunto lo scopo previsto.

Graf. 7.12

Arbeit auf Abruf, Vergleich nach Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten – 2009

Lavoro a chiamata, confronto per età degli occupati dipendenti – 2009

Bestand, Jahresdurchschnitt • Stock, media annua



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Es gibt eine stark unterschiedliche territoriale Verbreitung der Arbeit auf Abruf innerhalb Südtirols: So fällt auf, dass in Bruneck und dem Ahrntal sowie den umliegenden Gemeinden Sand in Taufers, Gais, St. Lorenzen, Olang, Mühlwald und Prags ca. 20% aller Verträge auf Abruf in Südtirol abgeschlossen werden. Gemessen an der unselbständigen Beschäftigung sind bereits nahezu 3-5% aller Arbeitnehmer in diesen Gemeinden auf Abruf beschäftigt. Weitere Gebiete mit einem Anteil von 2-3% sind der obere Vinschgau (Taufers im Münstertal, Graun, Mals und Laas) sowie das untere Pustertal, während in den Bezirken Bozen, Neumarkt Meran und Brixen der Anteil der Arbeit auf Abruf eher gering ist.

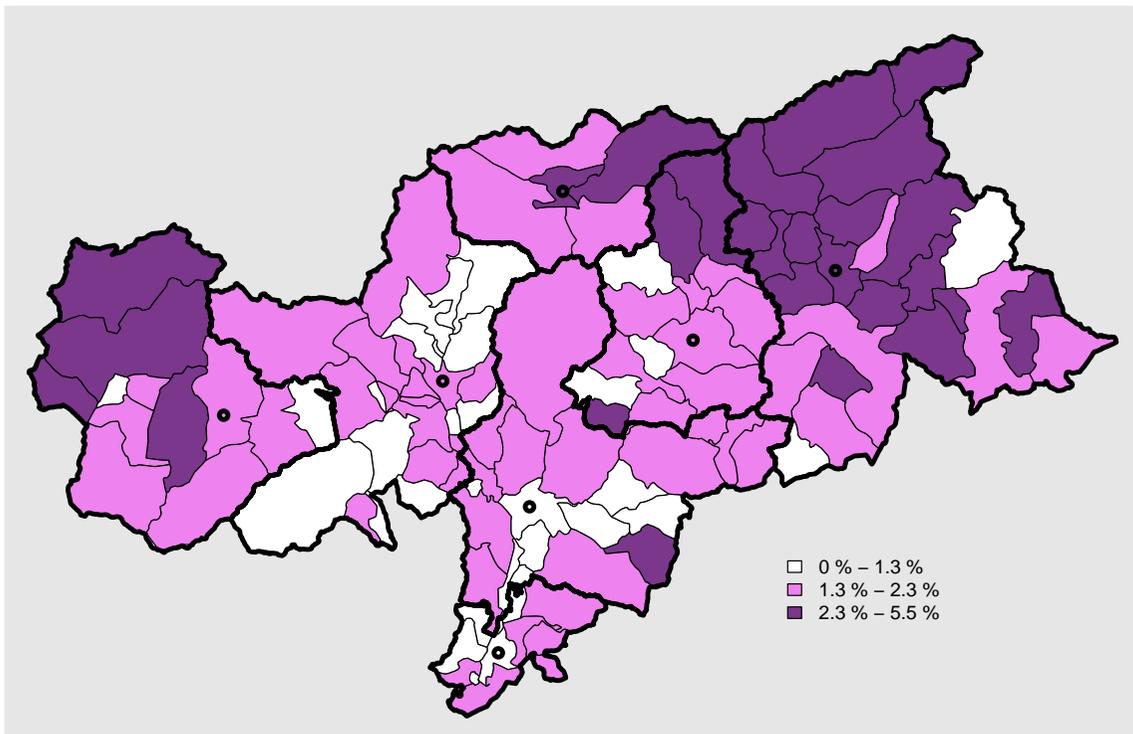
In provincia di Bolzano, la distribuzione dei contratti a chiamata è contraddistinta da forti differenze territoriali: un dato evidente, ad esempio, è che il 20% di tutti i contratti di questo tipo viene stipulato a Brunico e in Valle Aurina, nonché negli adiacenti comuni di Campo Tures, Gais, San Lorenzo, Valdaora, Selva dei Molini e Braies. In questi comuni i contratti a chiamata rappresentano dal 3-5% di tutti i rapporti di lavoro dipendente. Altre aree con una quota dal 2-3% sono l'Alta Val Venosta (Tubre, Curon, Malles Venosta e Lasa) e la Bassa Pusteria, mentre invece nei distretti di Bolzano, Egna, Merano e Bressanone la presenza di contratti di lavoro a chiamata è relativamente bassa.

Graf. 7.13

Arbeit auf Abruf nach Wohnort je 100 unselbständig Beschäftigte – 2009

Lavoro a chiamata per comune di residenza per 100 dipendenti – 2009

Bestand, Jahresdurchschnitt • Stock, media annua



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Beim Betrachten des starken Anstiegs in den letzten 5 Jahren drängt sich die Frage auf, ob es zu einem Ersatz für bereits bestehende Verträge gekommen ist oder ob durch die Einführung dieser sehr flexiblen Anstellungsform zusätzliche Beschäftigung entstanden ist. Betrachtet man diesbezüglich den Zeitraum von Dezember 2009 bis Mai 2010 so zeigt sich, dass rund 22% aller in diesem Zeitraum begonnenen Verträge auf Abruf einen bereits existierenden Vertrag beim selben Arbeitgeber ersetzt haben. Diese 964 betroffenen Arbeitnehmer waren direkt davor mit einem meist befristeten Vertrag beschäftigt und sind es jetzt „nur“ mehr auf Abruf.

Umgekehrt gab es aber auch 485 Arbeitnehmer, welche nunmehr befristet angestellt sind, direkt davor aber einen Vertrag auf Abruf beim selben Arbeitgeber hatten; 60% davon sind jetzt sogar vollzeit beschäftigt.

Rund die Hälfte der auf Abruf Beschäftigten geht einer weiteren unselbständigen Beschäftigung nach. Für diese rund 2 300 Personen stellt die Arbeit auf Abruf somit eine Zusatzbeschäftigung dar. Die meisten sind mit einem unbefristeten Vertrag und zudem größtenteils auf Vollzeit angestellt.

Was die Sektoren anbelangt, in welchen diese Personen ihre Hauptbeschäftigung haben, so scheinen die Landwirtschaft und das Baugewerbe keine besondere Rolle zu spielen. Alle anderen Sektoren hingegen bieten scheinbar eine gute Ausgangslage für eine Zweitbeschäftigung auf Abruf.

Osservando questo andamento fortemente crescente negli ultimi 5 anni ci si può chiedere se, con l'introduzione di questa forma occupazionale molto flessibile stia avvenendo una sostituzione di forme di contratto di lavoro già esistenti, oppure se vengano creati nuovi posti di lavoro. Se si osservano a questo fine il periodo tra dicembre 2009 e maggio 2010 possiamo notare come circa il 22% dei contratti a chiamata sottoscritti abbiano sostituito un contratto già esistente. Le 964 persone interessate erano precedentemente occupate con un contratto a tempo determinato e si sono ritrovate improvvisamente con un "semplice" contratto a chiamata.

Allo stesso tempo tuttavia, 485 lavoratori che precedentemente erano occupati con un contratto a chiamata posseggono ora un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro; il 60% di loro addirittura a tempo pieno.

Circa la metà delle persone che hanno accettato un'occupazione a chiamata svolge anche un altro lavoro dipendente. Per queste circa 2 300 persone, il lavoro a chiamata rappresenta quindi soltanto un'occupazione supplementare. La maggior parte di loro dispone di un contratto a tempo indeterminato ed è impegnata a tempo pieno.

Per quanto riguarda i settori nei quali queste persone svolgono la propria attività principale, sembra che il settore agricolo e quello edile non abbiano un ruolo di rilievo. Tutti gli altri settori offrono invece apparentemente una buona base per una seconda occupazione a chiamata.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

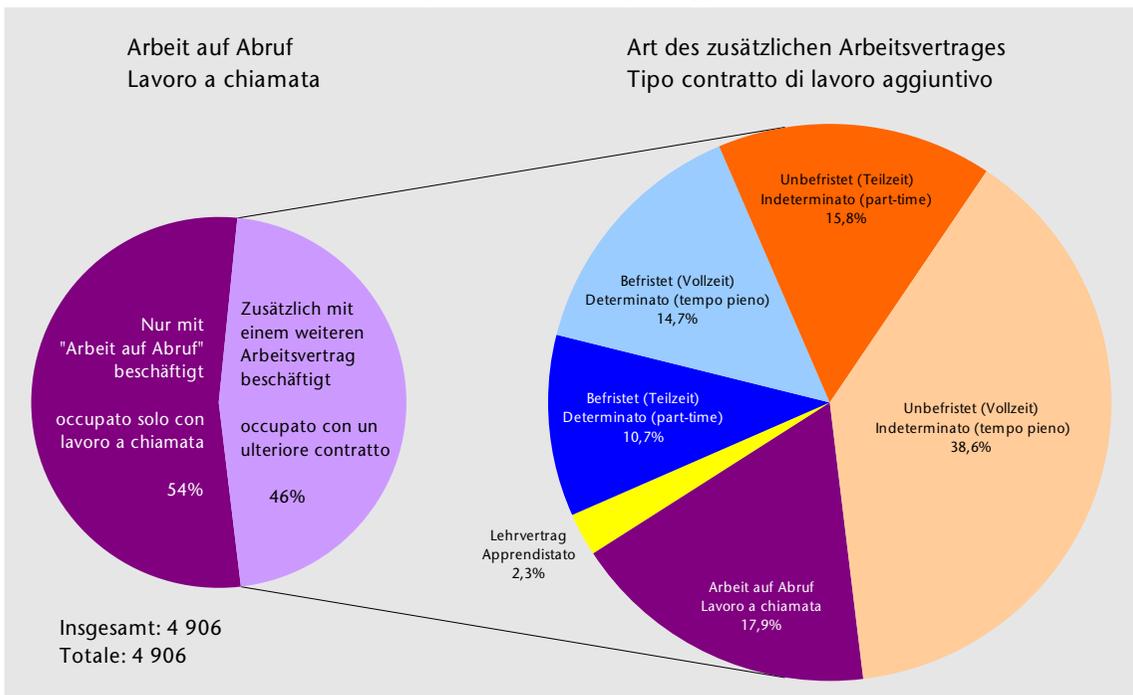
Vollkommen auf Flexibilität und rein zeitweiliger Arbeit eingestellt dürften wohl jene rund 400 Arbeitnehmer (17,9% aller Beschäftigten auf Abruf mit einem zusätzlichen Arbeitsvertrag) sein, welche sogar zwei Verträge auf Abruf gleichzeitig haben.

Ci sono poi circa 400 dipendenti che sembrano essersi ben adattati a questa grande elasticità e ad un'attività soltanto periodica (il 17,9% delle persone occupate a chiamata che possiedono un secondo contratto di lavoro): si tratta di persone che svolgono addirittura due lavori a chiamata.

Graf. 7.14

Arbeit auf Abruf als Haupt- oder Zusatzbeschäftigung – Mai 2010 Lavoro a chiamata come lavoro principale o secondario – maggio 2010

Bestand, 31. Mai 2010 • Stock, 31 maggio 2010



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Zum effektiven Ausmaß an tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden innerhalb der Beschäftigung auf Abruf liegen keine Daten vor. Aus diesem Grund ist es nicht möglich, die tatsächliche „wirtschaftliche“ Bedeutung zu messen.

Non sono disponibili dati sull'entità effettiva delle ore realmente lavorate nel contesto dei contratti a chiamata. Per questo motivo non è possibile misurarne l'effettivo peso "economico".

7.6

Projektarbeit und andere arbeitnehmerähnliche Beschäftigung

Lavoro a progetto e altre forme di lavoro parasubordinato

Spätestens seit 2002-2003, als mit der sogenannten Biagi-Reform neue Formen des Arbeitsvertrags wie die als „Co.Co.Co.“ bekannte „koordinierte und kontinuierliche Mitarbeit“ bzw. Projektarbeit eingeführt wurden, gibt es eine öffentliche Debatte um formal selbständige Arbeitsformen, die jedoch typische Eigenschaften abhängiger Beschäftigung aufweisen.

Während die Verfechter dieser neuen Rechtslage die positiven Seiten der Selbständigkeit und die Aussicht auf Schaffung neuer Arbeitsplätze hervorheben, betonen ihre Gegner, dass es sich dabei um prekäre abhängige Beschäftigungsverhältnisse ohne jegliche, Arbeitnehmern sonst zustehende Absicherung handelt. Durch einen Mangel an zuverlässigen Daten, auch auf regionaler Ebene, war es in dieser Debatte bisher kaum möglich, die Meinungen an der Realität zu messen, viel weniger noch, echte Anhaltspunkte über das Ausmaß des Phänomens zu gewinnen.

Mit einer eigens durchgeführten Stichprobenuntersuchung namens LAPSUS 2008 ist die Abteilung Arbeit im Sommer 2008 den Fragen nach dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit mit „Co.Co.Co.“ und Projektarbeitsverträgen, nach der Vergleichbarkeit solcher Arbeit mit abhängiger Beschäftigung sowie nach der Verbreitung des Phänomens der Scheinselbständigkeit insgesamt nachgegangen.

Al più tardi nel 2002-2003 in occasione della cosiddetta “riforma Biagi” che introdusse nuove forme contrattuali come le “collaborazioni coordinate e continuative” – meglio note come co.co.co. e co.co.pro. - è diventato pubblico il dibattito sul lavoro formalmente autonomo, ma che nella sostanza mostra evidenti caratteristiche tipiche del lavoro dipendente.

Se da un lato i fautori di questo nuovo quadro giuridico evidenziano gli aspetti positivi del lavoro autonomo e la prospettiva della creazione di nuovi posti di lavoro, dall’altro lato i detrattori mettono in risalto il fatto che si tratta di lavoro dipendente precario senza però le tutele riservate ai lavoratori dipendenti. In questo dibattito, anche a livello locale, la mancanza di dati affidabili non permetteva finora di confrontare con la realtà le opinioni in merito e tantomeno di avere un punto di riferimento sulla dimensione del fenomeno.

Con una apposita indagine campionaria, denominata LAPSUS 2008 e svoltasi durante l’estate 2008, la Ripartizione Lavoro ha voluto affrontare in termini quantitativi domande quali la dimensione raggiunta dall’occupazione tramite contratti noti come “Co.co.co.” e “Co.co.pro.”, la somiglianza con il lavoro dipendente nonché la dimensione del fenomeno della parasubordinazione nel suo complesso.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Als Ergebnisse der Untersuchung LAPSUS 2008 wurde festgestellt, dass

- das Phänomen der „Co.Co.Co.“ und Projektarbeitsverträge etwa 2 000-5 000 Erwerbstätige umfasst;
- sich nur etwa die Hälfte der Erwerbstätigen mit „Co.Co.Co.“ und Projektverträgen und der gelegentlichen Mitarbeiter mit Vorsteuerabzug in einer Situation der Abhängigkeit befinden, die sie mit abhängig Beschäftigten vergleichbar macht;
- Scheinselbständigkeit nicht nur Erwerbstätige mit „Co.Co.Co.“ und Projektarbeitsverträgen, sondern auch Selbständige mit eigener Mehrwertsteuernummer betrifft – zwar in relativ geringerem Ausmaß, doch mit einer nicht unerheblichen absoluten Zahl (etwa 1 000) betroffener Erwerbstätiger;
- das Phänomen der Scheinselbständigkeit, wie in dieser Studie definiert, etwa 2 000-5 000 Erwerbstätige umfasst;
- nicht alle Scheinselbständigen ihre Situation als prekär empfinden;
- die Empfindung der Unsicherheit unter den Scheinselbständigen ähnlich groß ist wie unter den nicht saisonal befristet beschäftigten Arbeitnehmern.

Come prima conclusione, questa indagine ha così mostrato che

- il fenomeno dei co.co.co./pro. si aggira attorno 2-5 mila unità;
- solo circa la metà dei co.co.co./pro. e lavoratori con contratto di collaborazioni occasionali con ritenuta d'acconto hanno vincoli tali da essere paragonabili a dei lavoratori dipendenti;
- il lavoro solo in apparenza autonomo non riguarda solo i co.co.co./pro. ma anche il cosiddetto “popolo delle partite Iva”, in misura minore in termini relativi ma con un numero consistente di persone (circa un migliaio) in termini assoluti;
- il fenomeno del lavoro parasubordinato, così come definito in questo studio, si aggira tra le 2 e le 5 mila unità;
- non tutti i parasubordinati considerano la propria condizione come precaria;
- la percezione della precarietà tra i parasubordinati è simile a quella tra i lavoratori dipendenti a tempo determinato non stagionali.

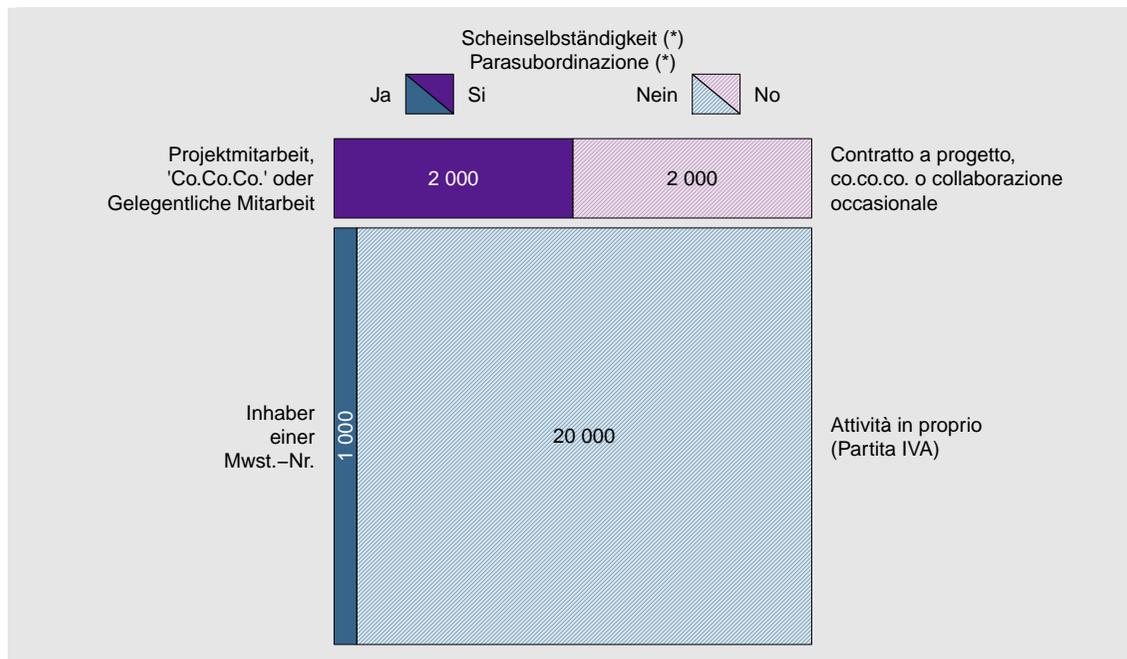
7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Graf. 7.15

Scheinselbständigkeit und Vertragsarten – Sommer 2008

Parasubordinazione e forma contrattuale – estate 2008

Durchschnittlicher Bestand, Schätzungen LAPSUS 2008 • Stock medio, stime LAPSUS 2008



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Definition Scheinselbständigkeit: In der Untersuchung LAPSUS 2008 – gleich wie in der PLUS-Partecipation Labour Unemployment Survey des ISFOL – wird als „Scheinselbständiger“ definiert, wer als offiziell Selbständiger (ohne eigene Beschäftigte) zumindest vier der folgenden sechs Kriterien erfüllt:

- Die derzeitige Form des Arbeitsvertrags kam auf Wunsch des Auftraggebers zustande;
- der/die Selbständige hat nur einen einzigen Auftraggeber;
- der/die Selbständige ist zur regelmäßigen Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichtet;
- es besteht eine Vereinbarung über die täglichen Arbeitszeiten;
- für die Arbeit werden Arbeitsmittel oder Infrastruktur des Auftraggebers genutzt;
- der Vertrag mit dem derzeitigen Auftraggeber wurde bereits mindestens einmal verlängert.

Definizione di "parasubordinato": In questa ricerca – così come nella PLUS-Partecipation Labour Unemployment Survey dell'ISFOL – viene definito "parasubordinato" chi, pur essendo formalmente un lavoratore autonomo (senza dipendenti), si riconosce in almeno quattro delle seguenti 6 affermazioni:

- Ha deciso per l'attuale forma di contratto su richiesta del committente
- Attualmente lavora per un unico committente
- Deve garantire la presenza regolare presso la sede di lavoro
- Ha concordato un orario giornaliero di lavoro con il committente
- Nello svolgimento del proprio lavoro utilizza mezzi, strumenti o strutture del committente
- Il proprio contratto con l'attuale committente è già stato rinnovato almeno una volta

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Die Daten der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt bestätigen die Daten von LAPSUS 2008. Im Jahr 2009 erreicht die Projektarbeit in Südtirol einen durchschnittlichen Bestand von mehr als 4 900 Beschäftigten, wobei rund ein Drittel davon gleichzeitig in einem weiteren abhängigen Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber steht. Für diese Arbeitnehmer ist die arbeitnehmerähnliche Beschäftigung nur eine zusätzliche Tätigkeit und Verdienstquelle.

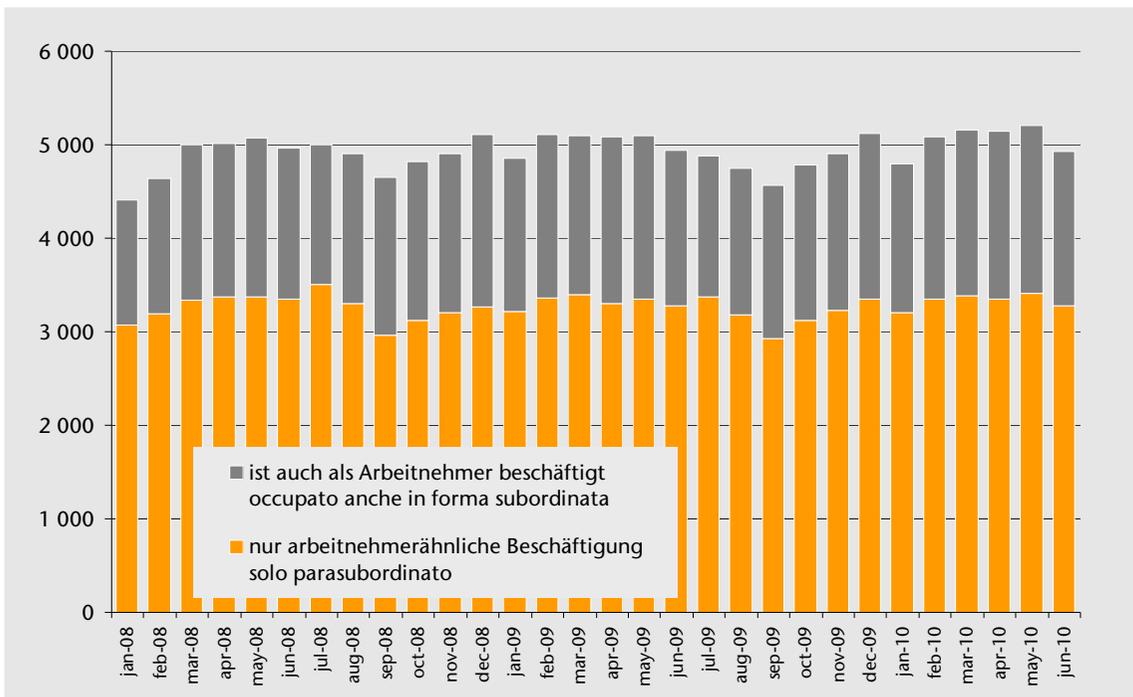
I dati dell'Osservatorio del mercato del lavoro confermano i dati del indagine LAPSUS 2008. Nel 2009 il lavoro a progetto nella provincia di Bolzano ha superato mediamente la soglia dei 4 900 occupati, sebbene circa un terzo di essi svolga contemporaneamente anche un altro lavoro dipendente presso un altro datore di lavoro. Per questi lavoratori il lavoro parasubordinato costituisce solo un'attività e una fonte di guadagno supplementare.

Graf. 7.16

Arbeitnehmerähnliche Beschäftigte mit und ohne zusätzlicher abhängiger Beschäftigung – Januar 2008-Juni 2010

Lavoratori parasubordinati con e senza ulteriore occupazione dipendente – gennaio 2008-giugno 2010

Bestand, Monatsdurchschnittswerte • Stock, valori medi mensili



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Die Meldepflicht der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsformen besteht seit 1. Jänner 2007. In diesem Kapitel werden die verschiedenen Formen arbeitnehmerähnlicher Beschäftigung wie die Projektarbeit, bekannt auch als „Co.co.pro“, die gelegentliche Mitarbeit („Mini-Co.co.co.“) und die Mitarbeit als stiller Gesellschafter einfachheitshalber unter dem Begriff „Projektarbeit“ zusammengefasst.

Ausgenommen vom Anwendungsbereich der Vorschriften über die Projektarbeit ist die geringfügige Beschäftigung (Beschäftigung mittels Gutscheinen). Sie betrifft Tätigkeiten, die nur für höchstens 30 Tage pro Jahr für denselben Auftraggeber durchgeführt werden und die entsprechende Entlohnung den Betrag von 5 000 Euro nicht überschreitet.

L'obbligo di comunicazione delle forme di lavoro parasubordinato è in vigore dal 1 gennaio 2007. Per motivi di semplicità tutte queste diverse forme di lavoro parasubordinato, come il lavoro a progetto, noto come "co.co.pro", la collaborazione occasionale ("mini-co.co.co.") o la collaborazione come associato in partecipazione vengono raggruppate in questo capitolo sotto il nome „lavoro a progetto“.

Escluse dall'ambito di applicazione della norma sono le prestazioni di lavoro accessorio (occupazione con voucher), che riguardano le attività con durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno con lo stesso datore di lavoro con un compenso percepito non superiore a 5 000 Euro annui.

Im Zeitraum von Jänner 2007 bis Juni 2010 haben rund 13 500 Personen insgesamt mehr als 18 000 Projekt-Arbeitsverträge abgeschlossen, wobei die durchschnittliche Dauer knapp 16 Monate betrug. Während bei der Anzahl der abgeschlossenen Verträge kein wesentlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern festgestellt werden kann, ist die durchschnittliche Dauer bei den Männern mit 1,5 Jahren deutlich länger als bei den Frauen mit lediglich 1,0 Jahre.

In Bezug auf das Alter gibt es große Unterschiede zwischen arbeitnehmerähnlichen und unselbständig Beschäftigten. So ist der Projektarbeiter mit durchschnittlich 43 Jahren um einiges älter als der Arbeitnehmer mit durchschnittlich 39 Jahren. Die Altersverteilung zeigt dabei einen besonders hohen Anteil der über 60-Jährigen innerhalb der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten.

Auch was die Staatsbürgerschaft anbelangt ist die Struktur der Projektarbeiter anders als jene der Arbeitnehmer. Während der Anteil der italienischen Staatsbürger relativ ähnlich ist, sind bei den ausländischen Staatsbürgern größere Unterschiede festzustellen: Bei den Nicht-EU-Bürgern ist der Anteil geringer, während

Nel periodo tra gennaio 2007 e giugno 2010 circa 13 500 persone hanno sottoscritto complessivamente più di 18 000 contratti di lavoro a progetto, la cui durata media ha raggiunto a malapena i 16 mesi. Mentre a livello quantitativo non vi è sostanziale differenza tra i contratti sottoscritti da lavoratori e da lavoratrici, la durata del contratto è di 1,5 anni per gli uomini ed è notevolmente più lunga rispetto alla durata media dei contratti stipulati con le donne pari a un solo anno.

Per quanto riguarda l'età vi sono grandi differenze tra i lavoratori parasubordinati e i lavoratori dipendenti. Il lavoratore a progetto, con un'età media di 43 anni, è leggermente più vecchio del lavoratore dipendente, che ha in media 39 anni. La distribuzione anagrafica evidenzia una percentuale particolarmente elevata di ultrasessantenni tra i lavoratori parasubordinati.

Anche in fatto di cittadinanza la struttura dei lavoratori a progetto è diversa da quella dei lavoratori dipendenti. Se la percentuale dei cittadini italiani è relativamente analoga, tra i cittadini stranieri si osservano differenze maggiori: i cittadini extracomunitari hanno una percentuale minore nel lavoro a progetto, mentre i cittadini

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

er bei den deutschen und österreichischen Staatsbürgern besonders hoch ist. Jeder 10te in Südtirol arbeitende deutsche und österreichische Staatsbürger ist mit einem Projekt-Arbeitsvertrag beschäftigt.

tedeschi e austriaci sono particolarmente numerosi. Un cittadino tedesco o austriaco su 10, occupato nella provincia di Bolzano, ha un contratto di lavoro parasubordinato.

Tab. 7.16

Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung nach Geschlecht, Vertragsart, Alter, Staatsbürgerschaft und Vertragsdauer – 2009

Lavoro parasubordinato per sesso, tipo di contratto, età, cittadinanza e durata del contratto – 2009

Jahresdurchschnitt • Media annua

	Männer Uomini	%	Frauen Donne	%	Insg. Totale	%	
Vertragsart • Tipo di contratto							
Projektarbeit	2 596	92,0	1 939	91,8	4 535	91,9	Lavoro a progetto
Gelegentliche Mitarbeit	79	2,8	77	3,6	156	3,2	Collaborazione occasionale
Agenturvertrag	82	2,9	7	0,3	89	1,8	Contratto di agenzia
Stiller Gesellschafter	65	2,3	89	4,2	154	3,1	Associato in partecipazione
Alter • età							
Bis 19 Jahre	44	1,6	46	2,2	89	1,8	Fino a 19 anni
20-24 Jahre	155	5,5	213	10,1	368	7,5	20-24 anni
25-29 Jahre	248	8,8	268	12,7	516	10,5	25-29 anni
30-39 Jahre	648	23,0	513	24,3	1 161	23,5	30-39 anni
40-49 Jahre	581	20,6	459	21,7	1 040	21,1	40-49 anni
50-59 Jahre	464	16,4	395	18,7	859	17,4	50-59 anni
60 Jahre und mehr	682	24,2	219	10,4	901	18,3	60 anni e oltre
Staatsbürgerschaft • Cittadinanza							
Italien	2 489	88,2	1 827	86,5	4 316	87,5	Italia
EU15	233	8,3	189	8,9	422	8,6	UE15
Neue EU27-Bürger	36	1,3	33	1,6	69	1,4	Nuovi Paesi UE27
Nicht EU27-Bürger	64	2,3	63	3,0	127	2,6	Paesi extra UE27
Dauer des Vertrages • Durata del contratto							
bis zu 3 Monate	581	20,6	559	26,5	1 139	23,1	fino a 3 mesi
von 3 bis 6 Monate	480	17,0	418	19,8	898	18,2	da 3 a 6 mesi
von 6 Monate bis 1 Jahr	650	23,0	500	23,7	1 150	23,3	da 6 mesi a 1 anno
von 1 bis 2 Jahre	471	16,7	338	16,0	809	16,4	da 1 a 2 anni
mehr als 2 Jahre	640	22,7	298	14,1	938	19,0	oltre 2 anni
Insgesamt	2 822	100,0	2 112	100,0	4 934	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Etwas mehr als die Hälfte (53%) aller Projektarbeiter sind im öffentlichen Sektor beschäftigt. Der Bildungssektor stellt dabei mit rund 36% den Hauptanteil. Hier handelt es sich vorwiegend um Lehrbeauftragte und Forscher im universitären und schulischen Umfeld sowie in privaten Bildungseinrichtungen. Einen weiteren relativ hohen Anteil (11%) an Projektarbeit weist die öffentliche Verwaltung auf. Hier sind es jedoch eine breite Palette an Berufen, welche die Gemeinden, die Landesverwaltung und angegliederte Institute anbieten. Im Sanitäts- und Sozialwesen handelt es sich hauptsächlich um Berufe im Bereich der Betreuung von Kindern, Kleinkindern sowie Menschen mit Behinderung.

Poco più della metà (53%) di tutti i lavoratori a progetto è occupato nel settore pubblico. L'istruzione è il settore più rappresentativo, con circa il 36%. Si tratta principalmente di docenti e ricercatori occupati negli atenei, nelle scuole e negli enti formativi privati. Un'ulteriore percentuale relativamente elevata (11%) di lavoratori a progetto è attiva nell'ambito dell'amministrazione pubblica. In questo ambito esiste un'ampia gamma di professioni offerte dai comuni, dall'amministrazione provinciale e dagli istituti annessi. Nel settore sanitario e sociale si tratta principalmente di professioni legate all'assistenza all'infanzia e a persone diversamente abili.

Tab. 7.17

Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung nach Wirtschaftssektor – 2009

Lavoro parasubordinato per settore economico – 2009

Jahresdurchschnitt • Media annua

ATECO 2007	Männer Uomini	Frauen Donne	Insgesamt Totale		ATECO 2007
			N	%	
Produzierendes Gewerbe	285	62	347	7,0	Settore produttivo
Handel	279	144	423	8,6	Commercio
Öffentlicher Sektor	1 361	1 242	2 603	52,8	Settore pubblico
<i>davon Öffentliche Bildung</i>	635	390	1 025	20,8	<i>di cui Istruzione pubblica</i>
<i>Private Bildung</i>	298	461	759	15,4	<i>Istruzione privata</i>
<i>Öffentliche Verwaltung</i>	345	183	528	10,7	<i>Amministrazione Pubblica</i>
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	83	208	291	5,9	<i>Sanità e assistenza sociale</i>
Andere Dienstleistungen	764	570	1 334	27,0	Altri servizi
<i>davon Kunst, Unterhaltung und Erholung</i>	168	167	335	6,8	<i>Attività sportive, di intrattenimento e divertimento</i>
<i>Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten</i>	154	78	232	4,7	<i>Attività professionali, scientifiche e tecniche</i>
<i>Andere Unternehmensbezogene Dienstleistungen</i>	72	76	148	3,0	<i>Altri servizi alle imprese</i>
<i>Andere Untergruppen</i>	370	249	619	12,5	<i>Altri sottogruppi</i>
Andere Sektoren	133	95	228	4,6	Altri settori
Insgesamt	2 822	2 112	4 934	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Der Handel hat einen Anteil von rund 9%. Dabei sind es vor allem Verkäufer, Geschäftsvermittler und Handelsagenten, welche auf Projektbasis oder im Rahmen eines Agenturvertrages beschäftigt sind.

Innerhalb der sogenannten „Anderen Dienstleistungen“ fallen insbesondere die Dienstleistungen im Bereich Unterhaltung und Erholung ins Gewicht. In diesem Sektor sind zwar nur ca. 7% aller Projektarbeiter beschäftigt, diese sind aber vorwiegend jung – mehr als die Hälfte ist unter 30 Jahre alt – und arbeiten als Sport- oder Skilehrer, als Platzanweiser bei diversen Veranstaltungen oder als Aufseher in Museen.

Nel commercio sono occupati circa il 9% dei lavoratori parasubordinati. Si tratta principalmente di venditori, procacciatori d'affari e agenti di commercio che lavorano a progetto o nell'ambito di un contratto di agenzia.

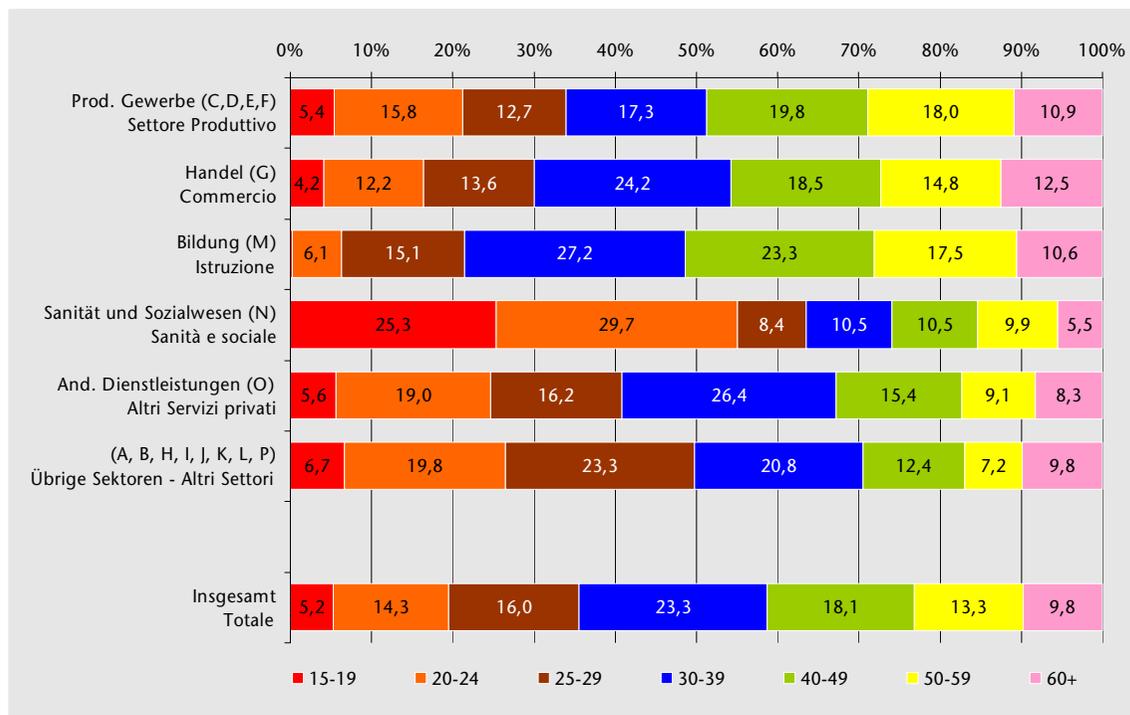
I cosiddetti "altri servizi" si riferiscono soprattutto a prestazioni nel settore del divertimento e delle attività ricreative. In questo settore sono occupati solo circa il 7% di tutti i lavoratori a progetto, che tuttavia sono prevalentemente giovani (più della metà con meno di 30 anni di età) e lavorano come insegnanti di sci o di discipline sportive, come maschere di sala in occasione degli eventi più disparati o come sorveglianti nei musei.

Graf. 7.17

Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung nach Alter und Wirtschaftssector – 2009

Lavoro parasubordinato per età e settore economico – 2009

Jahresdurchschnitt • Media annua



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Damit wird klar, dass Projektarbeit durch hohe Flexibilität vielen jungen Arbeitnehmern den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtert, aber andererseits auch als Ersatz für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis dienen kann. Betrachtet man diesbezüglich die mehr als 5 000 neu abgeschlossenen Verträge im Jahr 2009, so haben 209 und damit in etwa 4% aller arbeitnehmerähnlichen Verträge ein beim selben Arbeitgeber existierendes, meist unbefristetes, Arbeitsverhältnis ersetzt. Die jüngeren Arbeitnehmer haben dabei ein meist befristetes Arbeitsverhältnis mit einem Projektvertrag getauscht, während die meisten über 55-Jährigen nach ihrer Pensionierung beim ehemaligen Arbeitgeber auch weiterhin das eine oder andere Projekt betreuen.

Umgekehrt gab es aber auch 321 Fälle in denen eine Projektarbeit in ein unselbstständiges Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber mündete; 38% davon sind jetzt sogar unbefristet beschäftigt. Damit kann – zumindest vorerst – keine Prekariisierung des Arbeitsmarktes in Südtirol aufgrund von zunehmender Projektarbeit festgestellt werden.

Da ciò si evince che se il lavoro a progetto, grazie alla sua elevata flessibilità, favorisce a molti giovani l'accesso al mondo del lavoro, allo stesso tempo può permettere la sostituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Se si considerano a questo proposito gli oltre 5 000 nuovi contratti stipulati nel 2009, 209 di essi (e quindi circa il 4% di tutti i contratti di lavoro parasubordinato) hanno rimpiazzato un rapporto di lavoro già esistente e prevalentemente a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Per i lavoratori più giovani a un rapporto di lavoro perlopiù a tempo determinato è subentrato un contratto di lavoro a progetto, mentre la maggior parte degli ultracinquantacinquenni dopo il pensionamento continua a seguire dei progetti presso l'ex datore di lavoro.

Per contro, ci sono stati anche 321 casi in cui un lavoro a progetto si è trasformato in un rapporto di lavoro dipendente presso il medesimo datore di lavoro; nel 38% dei casi questi lavoratori adesso hanno persino un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Non si è quindi osservata, perlomeno per ora, una precarizzazione del mercato del lavoro nella provincia di Bolzano per effetto del sempre più diffuso lavoro a progetto.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Die Untersuchung LAPSUS 2008 hat auch einige qualitative Merkmale der Scheinselbständigen beleuchtet und herausgefunden, dass sich darunter sowohl Menschen finden, die ihre Arbeitssituation als „sehr unsicher“ oder „ziemlich unsicher“ empfinden und im allgemeinen danach streben, ihr Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis umzuwandeln, als auch andere, die ihre Situation als „wenig“ oder „gar nicht“ unsicher wahrnehmen und in der Hälfte der Fälle auch nicht daran interessiert sind, ihren Vertrag gegen ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis einzutauschen. Dabei ist festzustellen, dass die empfundene Unsicherheit oft mit einer geringeren Zufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit einhergeht.

L'indagine LAPSUS 2008 ha dato luce anche ad alcune caratteristiche qualitative dei parasubordinati e ha scoperto che tra di loro sono presenti sia quelli che percepiscono la propria situazione lavorativa "molto" o "abbastanza precaria" e che solitamente sono interessati a convertire il proprio rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato, sia quelli che vedono la propria situazione "poco" o "per niente" precaria e che nella metà dei casi non sono neanche interessati a convertire il contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Si osserva pure che la precarietà percepita è spesso abbinata ad una minore soddisfazione per l'attività che si svolge.

Tab. 7.18

Scheinselbständige, „Co.Co.Co.“, Projektarbeiter, Gelegentliche Mitarbeiter und Angestellte: Fragen zur Prekarität – Sommer 2008

Parasubordinati, co.co.co., contratti a progetto, collaborazioni occasionali e lavoratori dipendenti: domande sulla precarietà – estate 2008

Prozentuelle Verteilung der gültigen Antworten • Valori percentuali tra le risposte valide

	atypische Selbständige (a) lavoratori autonomi atipici (a)	Schein- selbständige (b) parasubordinati (b)	Andere altri	
Schätzung (Interviewte Personen)	3 500 (42)	2 000 (28)		Stima (Persone intervistate)
Empfinden Sie Ihre derzeitige berufliche Situation insgesamt (Beschäftigungsform, Dauer, Einkommen, soziale Absicherung) als prekäre / unsichere Situation?				Lei percepisce la Sua attuale situazione lavorativa tutto sommato (contratto, durata, retribuzione, sicurezza sociale) come una situazione precaria?
Sehr oder ziemlich prekär	34 %	12 %		Abbastanza o molto precario
Wenig prekär	33 %	18 %		Poco precaria
Überhaupt nicht prekär	33 %	70 %		Per niente precaria
Wie zufrieden sind Sie mit der Tätigkeit, die Sie ausüben?				Nel complesso quanto è soddisfatto con l'attività che svolge?
Wenig oder gar nicht zufrieden	10 %	0 %		Poco o per niente soddisfatto
Ziemlich zufrieden	25 %	30 %		Abbastanza soddisfatto
Sehr zufrieden	65 %	70 %		Molto soddisfatto

Es folgt / continua

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Sehen Sie Ihre derzeitige arbeitsmäßige Situation als Übergangssituation oder als dauerhafte Situation?		Lei vede la Sua situazione lavorativa come una situazione transitoria / tampone o come una situazione stabile?	
Als Übergangssituation	67 %	41 %	Transitoria / tampone
Als dauerhafte / stabile Situation	33 %	59 %	Stabile
Sind Sie derzeit auf der Suche nach einer weiteren Arbeit (neben Ihrer derzeitigen Beschäftigung) oder auf der Suche nach einer neuen Tätigkeit (als Ersatz für Ihre derzeitige Tätigkeit)?		Lei è attualmente alla ricerca di un secondo lavoro (oltre all'attuale) o di un nuovo lavoro (in sostituzione dell'attuale)?	
Ja, auf der Suche nach einer weiteren Arbeit	7 %	0 %	Sì, alla ricerca di un secondo lavoro
Ja, auf der Suche nach einer neuen Arbeit	30 %	9 %	Sì, alla ricerca di un nuovo lavoro
Nein	63 %	91 %	No
Haben Sie sich für diese Beschäftigungsform aus eigenem Willen entschieden oder diese auf Wunsch des Auftragsgebers / Arbeitgebers akzeptiert?		Lei si è deciso per questo contratto di lavoro per Sua scelta o su richiesta del datore di lavoro /committente?	
Auf Anforderung des Auftrags- / Arbeitgebers	55 %	7 %	Su richiesta del committente / datore di lavoro
Aufgrund Ihrer eigenen Entscheidung und zu Ihrem eigenen Nutzen	45 %	93 %	Per Sua scelta o convenienza
Sind Sie derzeit für einen einzigen Arbeitgeber / Auftraggeber tätig oder arbeiten Sie für mehrere Arbeitgeber / Auftraggeber?		Lei attualmente lavora per un'unica società / committente o più società / committenti?	
Ein Arbeitgeber / Auftraggeber	81 %	61 %	Unica società / committente
Mehrere Arbeitgeber / Auftraggeber	19 %	39 %	Più società / committenti
Müssen Sie die regelmäßige Anwesenheit an Ihrem Arbeitsplatz gewährleisten?		Lei deve garantire la presenza regolare presso la sede del Suo Lavoro?	
Ja	76 %	44 %	Sì
Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber / Auftraggeber eine tägliche Arbeitszeit vereinbart?		Lei ha concordato un orario giornaliero di lavoro con il Suo datore di lavoro?	
Ja	84%	42 %	
Nutzen Sie bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit Arbeitsmittel und Strukturen des Betriebes oder Ihres Auftraggebers / Arbeitgebers?		Lei nello svolgimento del Suo lavoro utilizza mezzi, strumenti o strutture dell'azienda o del datore di lavoro / committente?	
Ja	80 %	81 %	Sì
Wurde der Vertrag mit Ihrem Auftraggeber / Arbeitgeber mindestens ein Mal verlängert?		Il Suo contratto con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato almeno una volta?	
Ja	71 %	31 %	Sì
Sind Sie daran interessiert, Ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln?		Sarebbe interessato a convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?	
Ja	58 %	21 %	Sì

(a) Co.Co.Co., Projektarbeiter und Gelegentliche Mitarbeiter. Inbegriffen sind Freiberufler mit MwSt.Nr. und Gesellschaftsmitglieder, falls sie als Scheinselbständig eingestuft wurden.

(b) Siehe Definition „Scheinselbständige“ am Anfang dieses Kapitels

(a) Co.co.co, contratti a progetto e collaborazioni occasionali. Sono inclusi i titolari di partita Iva e i soci lavoratori qualora siano stati classificati come "parasubordinati".

(b) Vedasi definizione di „parasubordinato“ al inizio del capitolo

Quelle: LAPSUS 2008, Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: LAPSUS 2008, Ufficio osservazione mercato del lavoro

7.7

Entlohnungen

Retribuzioni

Laut Daten des Nationalinstituts für soziale Fürsorge sind die Bruttolöhne der Arbeiter und Angestellten in den Jahren von 2002 bis 2008 in Südtirol stärker gestiegen als im norditalienischen und nationalen Durchschnitt sowie auch stärker als die Verbraucherpreise auf lokaler und auf gesamtstaatlicher Ebene.

Der Vergleich der Durchschnittsentlohnungen mit dem gesamtstaatlichen Mittelwert in der Privatwirtschaft ergibt eine um ca. 11% höhere Entlohnung der Arbeiter und eine um 6% höhere Entlohnung der Angestellten in Südtirol.

Trotz dieser positiven Entwicklung gaben 2008 fast zwei Drittel der Arbeitnehmer an, ihr Familieneinkommen sei „gar nicht“ oder „kaum„ angemessen, die Lebenshaltungskosten zu decken.

Secondo i dati dell'INPS dal 2002 al 2008 i livelli delle retribuzioni lorde degli operai e degli impiegati sono cresciuti in Provincia di Bolzano più che in Italia e nell'Italia settentrionale e comunque più del tasso di inflazione sia provinciale che nazionale.

Il confronto del livello assoluto delle retribuzioni medie mostra che nel settore privato le retribuzioni degli operai nella provincia di Bolzano sono superiori del 11% rispetto la media nazionale e quelle degli impiegati superiori del 6%.

Nonostante questo andamento positivo, nel 2008 quasi due terzi dei lavoratori dipendenti appositamente intervistati hanno dichiarato che il proprio reddito è "per niente" o "poco" adeguato al costo della vita.

Im Trentino zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch hier ist die Entwicklung der durchschnittlichen Entlohnung in den Jahren von 2002-2008, sowohl bei den Angestellten, als auch bei den Arbeitern kontinuierlich gestiegen. Die Lohnsteigerung fiel im Vergleich zum norditalienischen und nationalen Durchschnitt sowohl in Südtirol wie auch im Trentino deutlich höher aus.

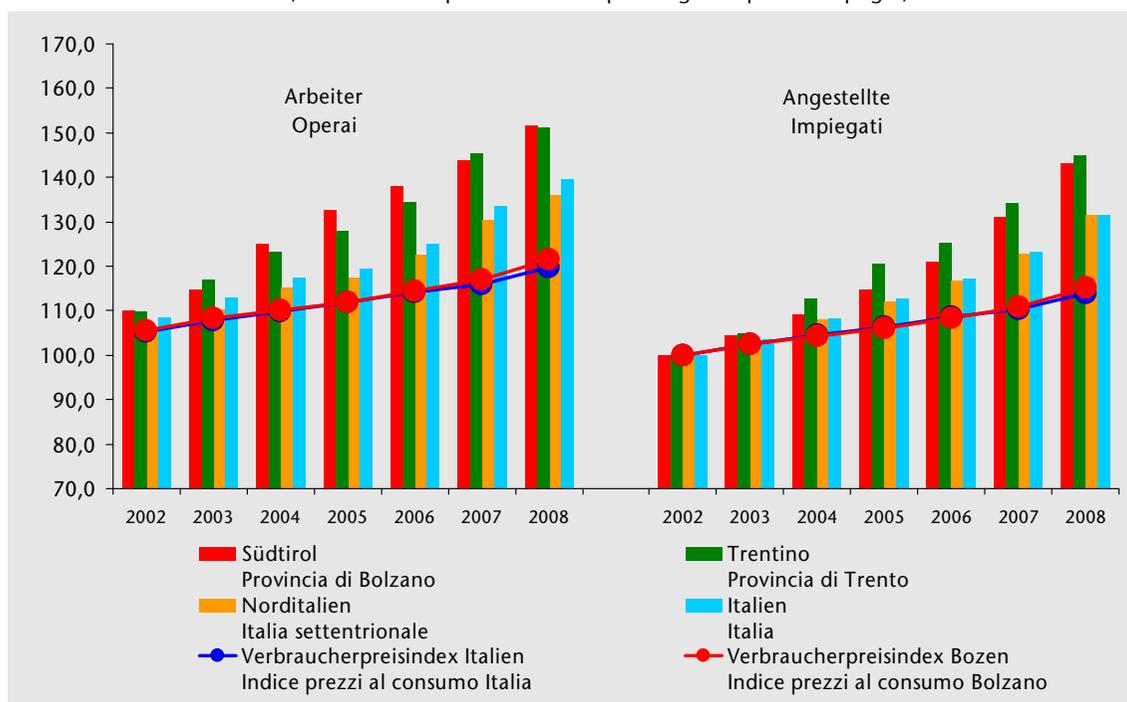
Per quanto riguarda l'andamento, la provincia di Trento mostra una situazione simile a quella di Bolzano: anche nel Trentino la retribuzione media sia degli impiegati che degli operai è continuamente cresciuta negli anni 2002-2008. Anche in questo caso più della media dell'Italia settentrionale e nazionale.

Graf. 7.18

Bruttoentlohnungen nach Stellung im Beruf und Verbraucherpreise – Indexzahlen 2002-2008

Retribuzioni lorde per posizione nella professione e prezzi al consumo – numeri indice 2002-2008

Durchschnittsentlohnungen, ISTAT-Index der Verbraucherpreise für Haushalte von Arbeitern und Angestellten; 2002 = 100
Retribuzioni medie, indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati; 2002 = 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

Auch die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des ASTAT bestätigen, dass die Lohnentwicklung in den Jahren 2002-2007 höher war als die Inflation auf lokaler und gesamtstaatlicher Ebene. Ausgenommen die ersten Jahre des neuen Jahrtausends, als die durchschnittliche Entlohnung im Gastgewerbe praktisch nicht gestiegen ist, können keine größere Unterschiede bei der Lohnentwicklung innerhalb der einzelnen Sektoren beobachtet werden.

A loro volta i dati del conto economico provinciale dell'ASTAT confermano che l'andamento delle retribuzioni negli anni 2002-2007 è stato superiore rispetto all'inflazione a livello locale e nazionale. A parte i primi anni del 2000, quando le retribuzioni medie nel settore alberghiero non sono praticamente cresciute, non si osservano grandi differenze nell'andamento delle retribuzioni tra i singoli settori.

Tab. 7.19

Einkommen aus unselbständiger Arbeit nach Sektor – 2002-2007

Redditi da lavoro dipendente per settore – 2002-2007

Euro monatlich je Vollzeitäquivalent, zu jeweiligen Preisen • Euro mensili per unità di lavoro, a prezzi correnti

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Landwirtschaft	1 425	1 475	1 481	1 565	1 587	1 649	Agricoltura
Prod. Gewerbe	2 588	2 710	2 793	2 906	2 950	3 000	Industria
Handel	2 587	2 661	2 756	2 923	2 964	2 990	Commercio
Gastgewerbe	1 901	1 900	2 006	2 043	2 116	2 149	Settore alberghiero
Sonst. Dienstleistungen	2 799	2 913	3 108	3 204	3 282	3 262	Altri servizi
Insgesamt	2 642	2 732	2 851	2 936	3 015	3 050	Totale
2002 = 100							
Landwirtschaft	100,0	103,5	104,0	109,8	111,4	115,7	Agricoltura
Prod. Gewerbe	100,0	104,7	107,9	112,3	114,0	115,9	Industria
Handel	100,0	102,9	106,5	113,0	114,6	115,6	Commercio
Gastgewerbe	100,0	99,9	105,5	107,4	111,3	113,0	Settore alberghiero
Sonst. Dienstleistungen	100,0	104,1	111,0	114,5	117,3	116,5	Altri servizi
Insgesamt	100,0	103,4	107,9	111,1	114,1	115,4	Totale
Verbraucherpreisindex Bozen	100,0	102,5	104,2	106,0	108,3	110,8	Indice dei prezzi al consumo Bolzano
Verbraucherpreisindex Italien	100,0	102,5	104,6	106,3	108,5	110,3	Indice dei prezzi al consumo Italia

Quelle: ASTAT

Fonte: ASTAT

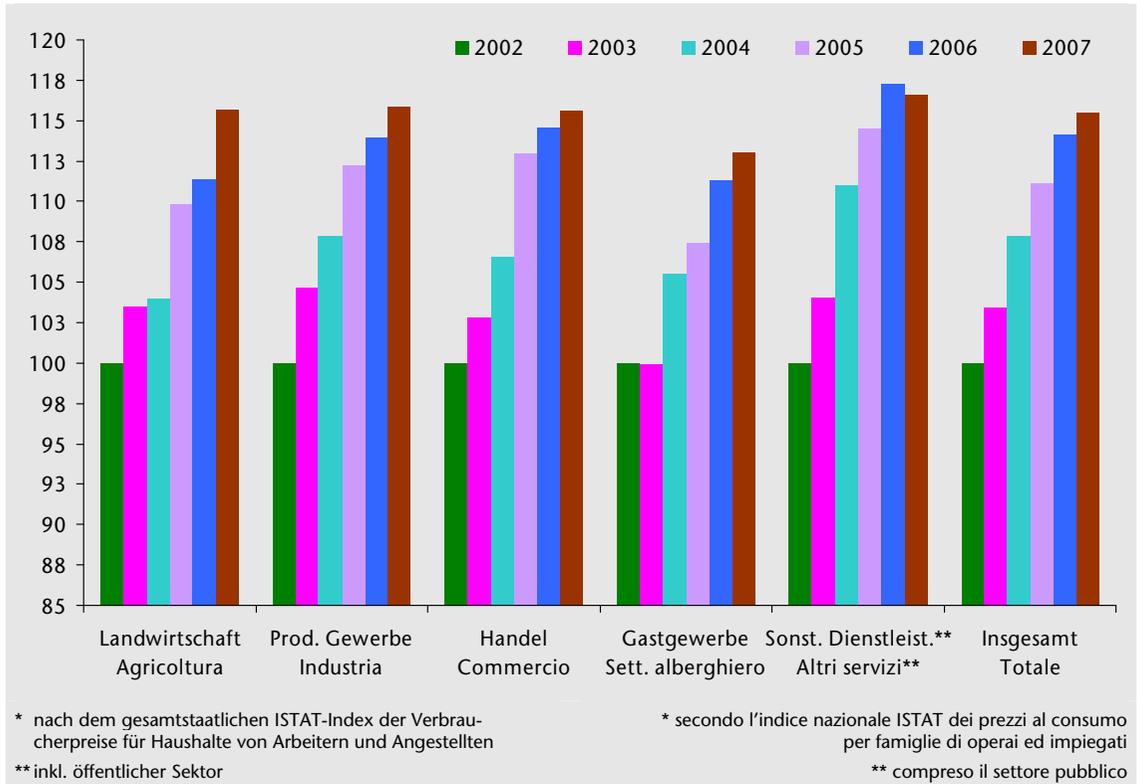
7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Graf. 7.19

Einkommen aus unselbständiger Arbeit nach Sektor – Indexzahlen 2002-2007

Redditi da lavoro dipendente per settore – numeri indice 2002-2007

Je Vollzeitäquivalent, zu konstanten Preisen*, 2002 = 100 • Per unità di lavoro, a prezzi costanti*, 2002 = 100



Quelle: ASTAT

Fonte: ASTAT

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Aus der Studie des AFI „ArbeitnehmerInnensurvey 2008“, die sich mit den Entlohnungen der Arbeitnehmer und deren Angemessenheit befasst, geht hervor, dass 16,2% aller Südtiroler Arbeitnehmer (sowohl Voll- also auch Teilzeitbeschäftigte) ein Nettogehalt unter 1 000 Euro beziehen. Unter den Vollzeitbeschäftigten verdienen 4,1% weniger als 1 000 Euro, während verständlicherweise in 54,6% der Fälle Teilzeitbeschäftigte unter der 1 000-Euro-Schwelle bleiben.

L'indagine dell'IPL "Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2008" dedicata alle retribuzioni e all'adeguatezza del reddito rivela che il 16,2% dei lavoratori dipendenti (sia a tempo pieno che part time) della provincia di Bolzano percepisce una retribuzione netta inferiore a 1 000 Euro mensili. Tra i lavoratori a tempo pieno solo il 4,1% rimane sotto la soglia dei 1 000 Euro, mentre comprensibilmente il 54,6% di coloro che lavorano part time percepiscono un reddito inferiore ai 1 000 Euro.

Tab. 7.20

Verteilung der monatlichen Nettoentlohnung der Arbeitnehmer – 2008

Retribuzione netta mensile dei lavoratori dipendenti – 2008

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 1 400€	Von/da 1 400€ bis/a 2 000€	Über 2 000€ oltre 2 000€	Keine Angabe Non risponde	Gesamt Totale	
Männer	0,8	2,4	9,9	17,9	39,1	16,9	12,4	100,0	Uomini
Frauen	16,0	15,3	16,0	17,2	18,2	5,2	11,8	100,0	Donne
Teilzeit	29,7	24,9	17,7	10,1	7,2	0,7	9,6	100,0	Part time
Vollzeit	0,9	3,2	11,2	20,0	36,5	15,1	13,2	100,0	Full-time
<i>davon Männer</i>	<i>0,0</i>	<i>1,9</i>	<i>9,1</i>	<i>18,0</i>	<i>40,8</i>	<i>17,6</i>	<i>12,7</i>	100,0	<i>di cui uomini</i>
<i>Frauen</i>	<i>2,8</i>	<i>5,9</i>	<i>15,6</i>	<i>24,3</i>	<i>27,6</i>	<i>9,3</i>	<i>14,5</i>	100,0	<i>donne</i>
Insgesamt	7,8	8,4	12,7	17,6	29,5	11,5	12,4	100,0	Totale

Quelle: AFI (ArbeitnehmerInnensurvey)

Fonte: IPL (Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti)

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

Auch die Größe der Betriebe wirkt sich auf die Entlohnung der Arbeitnehmer aus: Je größer der Betrieb, desto höher der Prozentanteil der Arbeitnehmer, die mittel-hohe Einkommen beziehen. In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten verdient beispielsweise ein Drittel der Arbeitnehmer (35,6%) zwischen 1 000 und 1 200 Euro.

Anche la dimensione aziendale influenza sensibilmente le retribuzioni dei lavoratori dipendenti: al crescere della dimensione aziendale aumenta la percentuale di coloro che percepiscono redditi medio-alti. Nelle aziende sotto cinque dipendenti, ad esempio, un dipendente ogni tre (35,6%) guadagna tra 1 000 e 1 200 Euro.

Tab. 7.21

Entlohnung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße – 2008

Retribuzioni nel settore privato secondo la dimensione dell'azienda – 2008

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 1 400€	Von/da 1 400€ bis/a 2 000€	Über 2 000€ oltre 2 000€	Keine Angabe Non risponde	Gesamt Totale	
< 5	3,5	4,6	35,6	31,0	13,7	0,0	10,3	100,0	< 5
6 - 49	0,0	4,5	13,0	18,8	34,9	9,8	17,0	100,0	6 - 49
> 50	1,3	2,5	4,6	19,8	36,7	19,4	13,9	100,0	> 50
Insgesamt	1,0	3,8	13,4	21,8	32,6	12,6	14,7	100,0	Totale

Quelle: AFI (ArbeitnehmerInnensurvey)

Fonte: IPL (Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti)

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Außer der Nettoentlohnung der einzelnen Befragten, wollte die Umfrage auch die Angemessenheit des Familien- bzw. Erwerbseinkommens in Bezug auf den Bedarf und Lebenshaltungskosten bewerten.

Fast zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer (63%) gaben an, ihr Einkommen sei „gar nicht“ oder „kaum“ angemessen, die Lebenshaltungskosten zu decken.

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

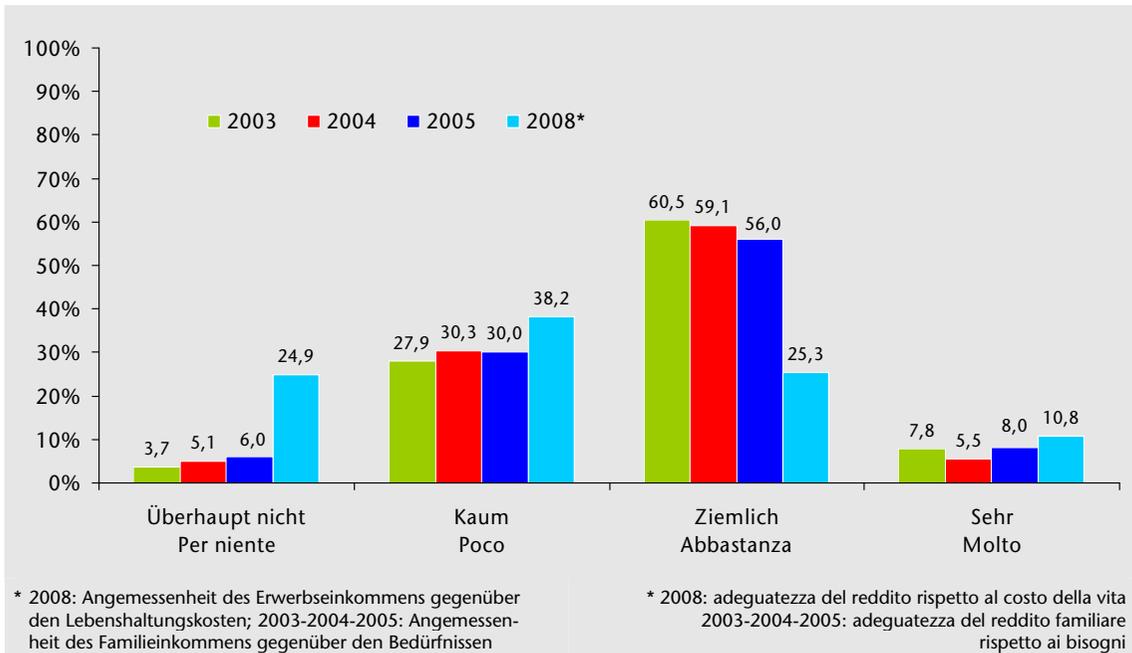
Quasi due lavoratori ogni tre (63%) hanno dichiarato che il proprio reddito è "per niente" o "poco" adeguato al costo della vita.

Graf. 7.20

Angemessenheit des Familieneinkommens – 2003-2008

Adeguatezza del reddito familiare – 2003-2008

Prozentueller Anteil • Valori percentuali



Quelle: AFI (ArbeitnehmerInnensurvey)

Fonte: IPL (Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti)

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 (60%), während sie bei den Facharbeitern (36%), Angestellten (33%) und einfachen Arbeitern (26%) zunehmend sinkt.

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 (60%), e scende progressivamente per gli operai specializzati (36%), gli impiegati (33%) e ancora di più per gli operai semplici (26%).

7.8

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 l'Ufficio 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 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.

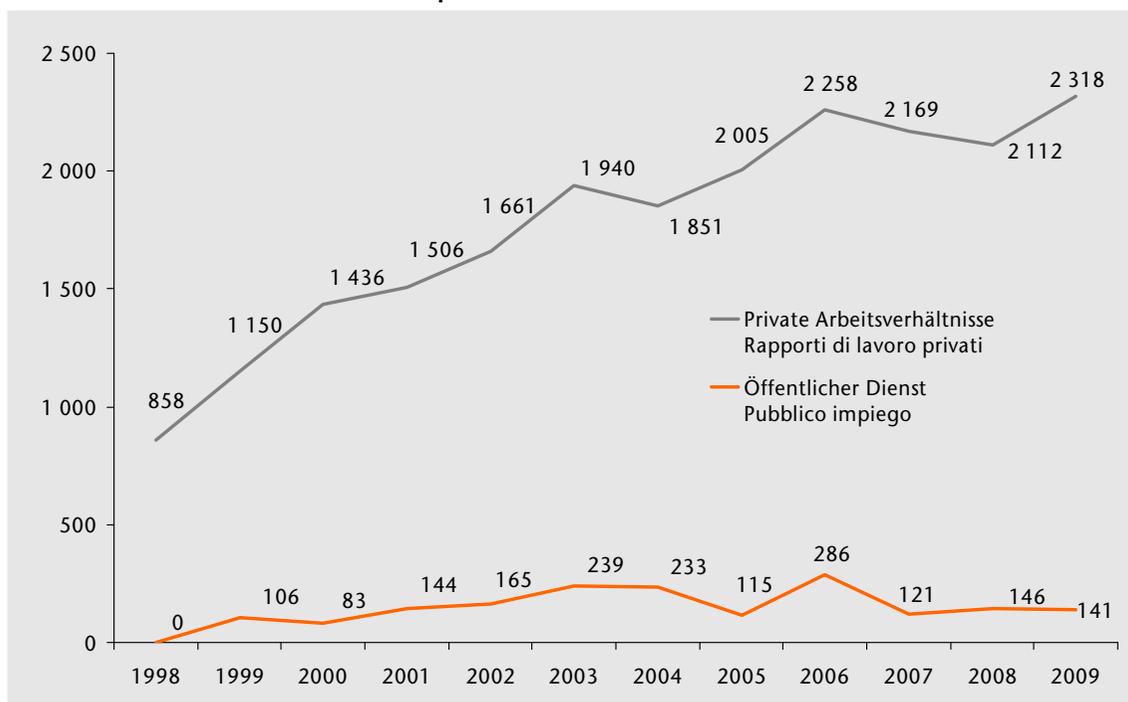
7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Seit 1998 muss bei allen Arbeitsstreitfällen verpflichtend die Schlichtungskommission angerufen werden. Zuvor war es den Parteien in den meisten Fällen freigestellt, eine Schlichtung zu versuchen oder nicht. Die Tätigkeit der Schlichtungskommission hat im Zeitraum 1998-2009 kontinuierlich zugenommen und verzeichnet eine durchschnittliche jährliche Zuwachsrate von 9%. Die Anzahl der Schlichtungsversuche in der Privatwirtschaft, welche vor den Schlichtungskommissionen in Bozen, Meran, Brixen und Bruneck behandelt wurden, hat sich in den letzten vier Jahren auf ca 2 200 pro Jahr eingependelt.

A partire dal 1998 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. L'attività della commissione è aumentata continuamente dal 1998 al 2009 e registra una percentuale d'incremento medio annuo del 9%. Negli ultimi quattro anni il numero delle conciliazioni nel settore privato, trattate davanti alle commissioni di Bolzano, Merano, Bressanone e Brunico, si è stabilizzato attorno a circa 2 200 casi all'anno.

Graf. 7.21

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle – 1998-2009 Controversie di lavoro sottoposte alla commissione di conciliazione – 1998-2009



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Es handelt sich in den meisten Fällen um individuelle Streitfälle; nur in 31 Streitfällen, die im Jahre 2009 behandelt wurden, ging es um kollektive Streitfälle, die aber immerhin 1 412 Arbeitnehmer betrafen.

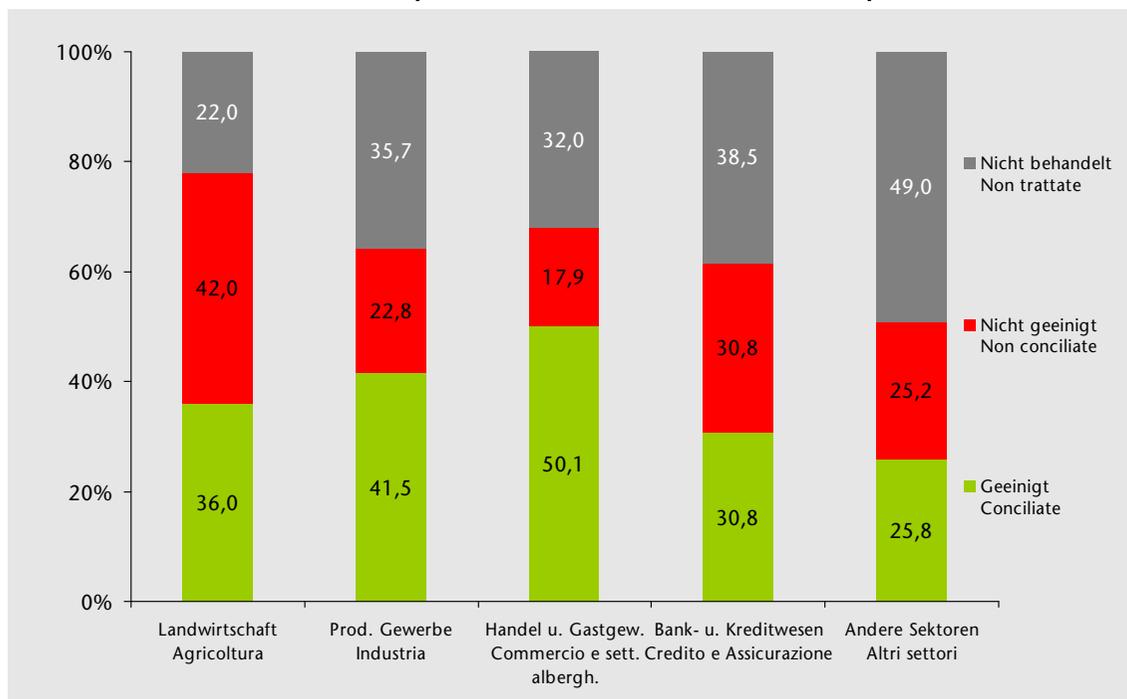
Im Jahr 2009 konnten 1 023 Fälle (dies entspricht 44%) mit einer Einigung beigelegt werden, während in 483 Arbeitsstreitfällen (21%) keine Einigung erzielt wurde. In etwas mehr als einem Viertel der Fälle des vorigen Jahres war keine Diskussion möglich, weil eine der Parteien nicht zum festgesetzten Termin erschien.

Nella maggior parte dei casi si tratta di controversie individuali; soltanto 31 delle controversie trattate nel 2009 sono state controversie collettive che hanno tuttavia coinvolto complessivamente 1 412 lavoratori.

Naturalmente diversi sono gli esiti a cui ogni vertenza può giungere. Nel corso del 2009, 1 023 casi (44%) sottoposti alla Commissione si sono conclusi in una conciliazione, mentre 483 casi (21%) 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. 7.22

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle nach Ausgang – 2009 Controversie di lavoro sottoposte alla Commissione di conciliazione per esito – 2009



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Die Einigungsquote der Schlichtungen schwankt zwischen 32% und 49%, wobei in den letzten Jahren vermehrt Bestätigungen von bereits erfolgten Einigungen durchgeführt wurden. Aber auch ohne Berücksichtigung dieser Ratifizierungen ist die Einigungsquote in den letzten zehn Jahren relativ konstant geblieben. Dies belegen auch die Summen, die im Rahmen von Einigungen gezahlt wurden. Insgesamt waren es ab 1998 fast 75 Millionen Euro und somit durchschnittlich 6 Millionen pro Jahr bzw. 3 000-4 000 Euro pro Streitfall.

La percentuale di successo dei casi oscilla tra il 32% e il 49%. Vi è tuttavia da sottolineare che negli ultimi anni sono aumentate costantemente le ratifiche di accordi già raggiunti. In ogni caso, negli ultimi dieci anni, anche senza considerare i casi di mera ratifica, il numero delle vertenze risolte positivamente è rimasto costante. Questa tendenza è confermata anche dalla crescita degli importi pagati in sede di conciliazione. Complessivamente dal 1998 sono stati pagati quasi 75 milioni di Euro, cioè in media 6 milioni l'anno e attorno a 3-4 mila Euro a controversia, per chiudere le liti.

Tab. 7.22

Der Schlichtungskommission vorgebrachte private Arbeitsstreitfälle – 1998-2009					
Controversie di lavoro privato sottoposte alla commissione di conciliazione – 1998-2009					
	Streitfälle	Einigungen	Ausbezahlte		
	Controversie	Conciliazioni	Beträge		
	N	N	%	Somme liquidate 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	40,8	6 190 593	2005
2006	2 258	1 071	47,4	10 335 384	2006
2007	2 169	1 060	48,9	7 269 850	2007
2008	2 112	900	42,6	8 050 093	2008
2009	2 318	1 023	44,1	8 755 130	2009
Sektor • 2009 • Settore					
Landwirtschaft	50	18	36,0	271 887	Agricoltura
Prod. Gewerbe	631	262	41,5	3 278 235	Industria
Handel und Gastgewerbe	1 313	658	50,1	4 692 420	Commercio e settore alberghiero
Bank- und Kreditwesen	26	8	30,8	283 970	Credito e assicurazioni
Handwerk, Dienstleistungen und andere Sektoren	298	77	25,8	228 619	Artigianato, servizi e altri settori
Insgesamt	2 318	1 023	44,1	8 755 131	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Aber welche Gründe liegen hinter den Streitfällen? Welche Rechte wurden vor-enthalten und welche Pflichten wurden unterlassen, wo fand man keine Einigung, sodass 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 2009 betrafen mehr als die Hälfte der Fälle Problematiken bezüglich der Entlohnung und 20-25% Uneinigheiten betreffend einer Entlassung.

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 2009 il numero dei casi che riguardavano problematiche della retribuzione erano oltre la metà, 20-25% erano legati ad un licenziamento.

Tab. 7.23

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle nach einigen Gründen – 2005-2009

Controversie di lavoro sottoposte alla commissione di conciliazione per alcune cause – 2005-2009

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

	2005	2006	2007	2008	2009	
Fehlende oder unvollständige Entlohnungen	993	1 016	952	1 013	950	Omissione totale o parziale di retribuzione
Anfechtung der Entlassung	361	387	372	345	449	Impugnazione del licenziamento
Urlaube und Feiertage	530	488	435	342	345	Ferie, congedi, festività
Überstunden	387	399	410	359	342	Lavoro extra e straordinario
13. und 14. Monatsgehalt	448	421	375	310	319	Mensilità aggiuntive
Nacht- und Feiertagsarbeit	169	180	164	139	153	Lavoro notturno e festivo
Einstufung	54	57	46	74	101	Divergenza di qualifica
Kündigungsfrist bzw. Ersatzentschädigung	53	39	53	48	46	Preavviso e indennità di licenziamento
Provisionen	20	17	23	33	28	Provigioni

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

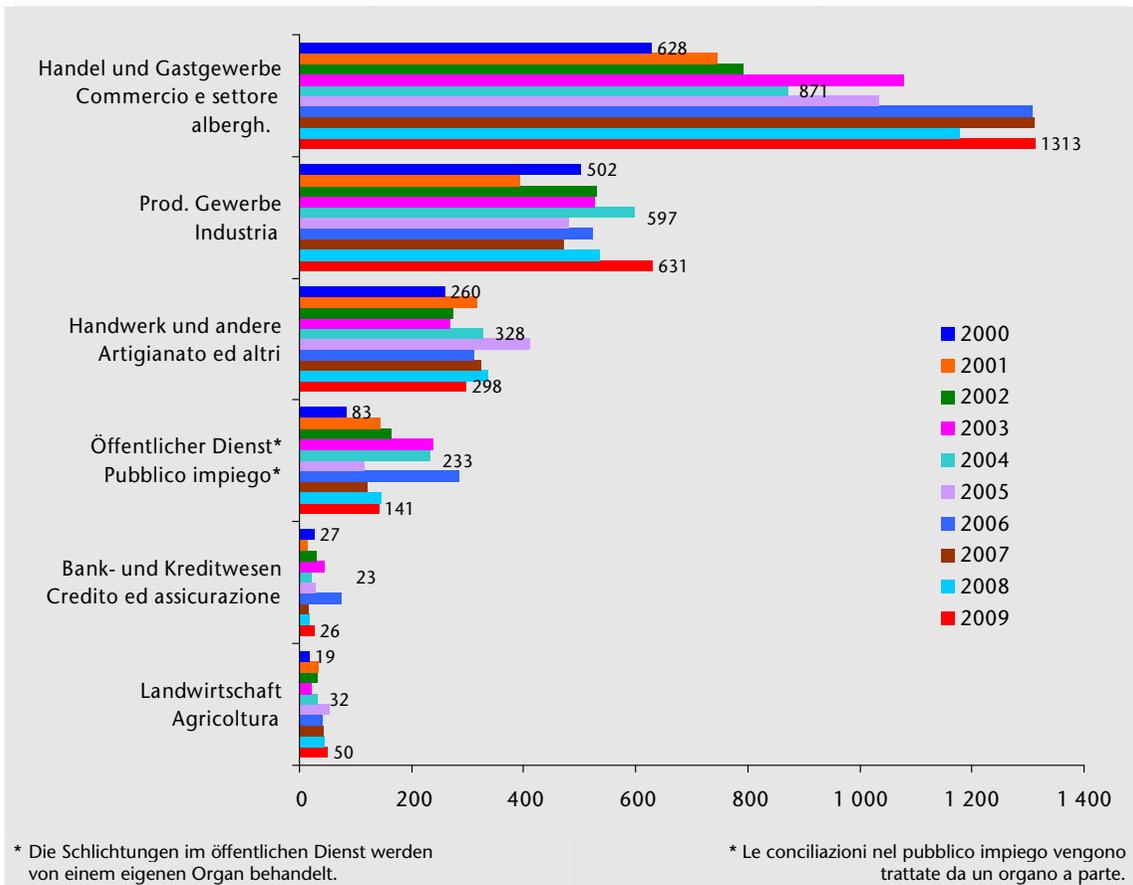
Was die einzelnen Wirtschaftszweige betrifft, so waren es vor allem Streitfälle in den Bereichen Gastgewerbe und Handel (1 313) sowie Industrie (631) und Handwerk (298), die bei den Sitzungen der Schlichtungskommission 2009 zur Sprache kamen.

Per quanto riguarda i singoli settori, la maggior parte delle vertenze all'ordine del giorno della Commissione nel corso del 2009 proveniva soprattutto dal settore alberghiero e dal commercio (1 311), oltre che dall'industria (631) e dall'artigianato (298).

Graf. 7.23

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle nach Sektor – 2000-2009

Controversie di lavoro sottoposte alla commissione di conciliazione per settore – 2000-2009



Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Auch im öffentlichen Dienst sind die Schlichtungen mittlerweile zur festen Einrichtung geworden. So wurden 2009 insgesamt 141 Anträge eingereicht, wovon 85 abgeschlossen wurden. Im Vergleich zum Jahr 2006 haben die verhandelten Streitfälle stark abgenommen. Ein Grund dafür ist dass im Jahr 2006 eine ganze Reihe von Anträgen eingereicht worden waren, die gegen dieselbe Verwaltung gerichtet waren und dieselbe Forderung zum Gegenstand hatten.

2009 betraf die Anzahl der Streitfälle bei denen keine Schlichtung durchgeführt wurde, da die betroffene Verwaltung nicht auf den Antrag des Bediensteten geantwortet hat, 48 Streitfälle. Insgesamt konnten die Schlichtungskollegien im Jahr 2009 bei mehr als einem Viertel der Streitigkeiten im öffentlichen Dienst eine Einigung erzielen. Die meisten der eingeleiteten Streitfälle betrafen Staat, Region, Land und Schule.

Anche nell'ambito del pubblico impiego, il metodo della conciliazione sta trovando sempre più applicazione: nel 2009 sono state rilevate 141 vertenze delle quali 85 sono state trattate. Trattasi di un numero molto ridotto rispetto al 2006 in cui sono state rilevate 286 vertenze: questo calo è riconducibile al fatto che nel 2006 sono state inoltrate numerose richieste di conciliazione relative ad un unico ente con la medesima motivazione.

Nel 2009 il numero delle controversie per le quali non è stata effettuata alcuna conciliazione in quanto l'amministrazione non ha risposto alla richiesta degli impiegati ha riguardato 48 casi. Nel 2009 si è comunque giunti complessivamente ad un accordo in più di un quarto dei casi. La maggior parte delle vertenze sollevate nel corso del 2009 ha coinvolto soprattutto la Regione, lo Stato e la Provincia e la scuola.

Tab. 7.24

Die Arbeitsstreitfälle im öffentlichen Dienst* – 2009						
Le controversie di lavoro nel pubblico impiego* – 2009						
	Behandelt Trattate		Nicht behandelt Non trattate		Insgesamt Totale	
	Geeinigt Conciliate	Nicht geeinigt Non conciliate	Abwesende Verwaltung Assenza dell'Amm.	Zurück- gezogen Ritirate		
Staat	0	8	19	0	27	Stato
Anstalten und Institute	0	0	0	1	1	Enti e istituti statali
Region	6	20	12	2	40	Regione
Land und Schule	18	6	0	0	24	Provincia e scuola
Sanitätsbetrieb	2	0	2	0	4	Azienda sanitaria
Bezirksgemeinschaften	10	7	4	1	22	Comunità comprensoriali
Gemeinden	3	5	11	4	23	Comuni
Insgesamt	39	46	48	8	141	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

Für die Anfechtung von Disziplinarmaßnahmen ist ein spezielles Verfahren vorgesehen. 2009 wurden in Südtirol 41 Disziplinarmaßnahmen auf diesem Wege angefochten, wobei 29 verhandelt wurden.

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 ernannt. 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.

Un iter speciale è invece previsto per l'impugnazione di provvedimenti disciplinari. Nel corso del 2009 in provincia di Bolzano sono stati impugnati 41 provvedimenti disciplinari, di cui sono stati trattati 29.

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, può 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.