

8

Beschäftigungspolitik

Politica del lavoro

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

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

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

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

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

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

8.1

Europäische Richtlinien zu Gunsten der Beschäftigung und die Biagi-Reform

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Folgende beschäftigungspolitische Leitlinien wurden dabei festgesetzt:

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

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

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

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

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

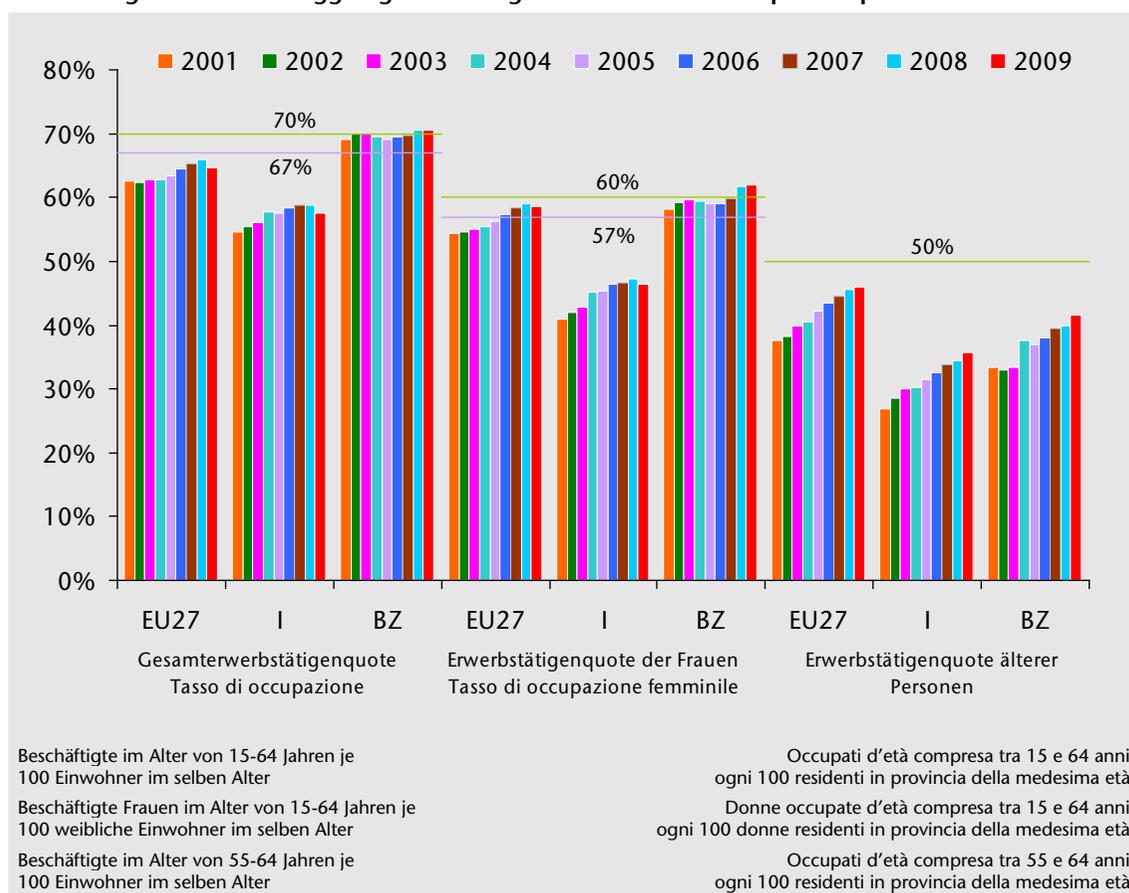
Alle Mitgliedstaaten sind an der Erzielung dieser Ergebnisse beteiligt; jeder hat, unter Berücksichtigung der eigenen strukturellen und konjunkturellen Ausgangsbedingungen, im Rahmen der eigenen nationalen Aktionspläne, die angemessensten Maßnahmen formuliert, um die verschiedenen Hindernisse, die sich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

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

Graf. 8.1

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

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



Quelle: Eurostat, ASTAT

Fonte: Eurostat, ASTAT

Bezogen auf das Land Südtirol lässt sich sagen, dass mit einer Gesamtbeschäftigungsquote von 69,1% im Jahr 2005 das

In provincia di Bolzano il tasso di occupazione complessivo rilevato a quota 69,1% nel 2005 ha oltrepassato l'obiettivo inter-

Zwischenziel des Gipfels von Stockholm von 67% für eben dieses Jahr erreicht wurde. Im Jahr 2009 ist die Quote weiter auf 70,5% angestiegen und hätte damit das für das Jahr 2010 gesteckte Ziel von 70% erreicht.

Dies steht im starken Gegensatz zur Gesamtbeschäftigungsquote im EU-Schnitt von 64,6% im Jahr 2009 und zur Beschäftigung im italienischen Staatsgebiet, welche nur 57,5% erreichte – beides Werte, die noch weit von den zu erreichenden Zielen entfernt sind.

Eine ähnliche Situation zeigt sich bei der Beschäftigungsquote der Frauen. Der von der EU für das Jahr 2010 gesetzte Richtwert von 60% wurde 2009 um 2%-Punkte überschritten.

Italien wies 2009 eine Frauenbeschäftigungsquote von 46,4% auf, was im Verhältnis zum Durchschnitt aller EU27-Länder von 58,6% äußerst niedrig ist.

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

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

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

medio di 67% stabilito dal Consiglio europeo di Stoccolma per il medesimo anno. Nell'anno 2009 la quota è salita ulteriormente fino a 70,5% e ha raggiunto così l'obiettivo del 70% determinato dall'UE per il 2010.

Si tratta di un risultato importante, soprattutto se confrontato con il tasso di occupazione complessivo dell'Unione Europea (64,6% nel 2009) e con quello italiano (57,5%) – percentuali, che sono ancora piuttosto lontane dagli obiettivi stabiliti dall'Unione Europea.

Una situazione simile si rinviene anche con riferimento all'occupazione femminile. La quota del 60%, stabilita dall'UE come obiettivo per il 2010, è stata superata di 2 punti percentuali nel 2009.

Nel 2009 l'Italia mostrava un tasso di occupazione femminile del 46,4% che, rispetto alla media dei 27 paesi dell'Unione Europea (58,6%), risulta decisamente basso.

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

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

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

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

Nachfolgend kurz zusammengefasst die wichtigsten Neuerungen.

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

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

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

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

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

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

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

Di seguito sono riportate in sintesi le principali novità.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die neue Bestimmung sieht drei verschiedene Lehrkonzepte vor:

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

Mit der Reform zur Neuregelung des Arbeitsmarktes wurde der Ausbildungsvertrag in der Privatwirtschaft abgeschafft. Dieser wird durch den so genannten Ein-

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

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

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

I contratti di formazione e lavoro sono stati abrogati nel settore privato e sostituiti con il cosiddetto contratto di inserimento volto a realizzare mediante un progetto

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

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

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

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

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

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

unbefristeten lohnabhängigen Arbeitsverhältnis gleichgestellt.

Von der Projektarbeit zu unterscheiden ist die geringfügige Beschäftigung. Dabei handelt es sich um Gelegenheitsarbeiten, die von bestimmten vom Gesetz vorgesehenen Personengruppen verrichtet werden können. Die Gesamtentlohnung darf mit demselben Arbeitgeber i. d. R. nicht höher als 5 000 Euro netto im Jahr ausmachen. Die Arbeitgeber erhalten Gutscheine, deren Nominalwert mit Dekret des Arbeitsministeriums festgelegt wird. Die Arbeitnehmer lösen die Gutscheine bei eigens ermächtigten Stellen ein. Vom Nominalwert der Gutscheine wird ein Betrag von 13% für die Sozialversicherung (NISF) und ein Betrag von 7% für das INAIL abgezogen.

Um Streitigkeiten in Bezug auf die Art der neuen Arbeitsverträge, insbesondere für die Arbeit auf Abruf, die Arbeitsplatzteilung, die Teilzeitverträge und die Projektarbeit zu vermeiden, können die Vertragspartner den Arbeitsvertrag durch eigene beim Arbeitsservice, bei bilateralen Körperschaften oder bei den Universitäten angesiedelten Kommissionen bescheinigen lassen. Diese Zertifikate sind für Sozialversicherungsinstitute, Steuerämter und andere Kontrollorgane verbindlich. Beim Arbeitsservice steht die Kommission zwar, aber bis jetzt (Stand Ende 2009) ist noch kein Antrag um Zertifizierung eingelangt. Es kommen immer wieder Fragen über die Anwendung der kollektivvertraglichen Bestimmungen auf, doch bis zur Zertifizierung kommt es nicht. Wichtig bleibt weiterhin die Beratungs- und Informationstätigkeit den Parteien gegenüber.

effetti ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il lavoro occasionale accessorio deve essere distinto dal lavoro a progetto. Oggetto di questo nuovo contratto sono prestazioni lavorative occasionali, rese da determinati soggetti previsti dalla legge. Di norma il compenso complessivo per il rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro non deve superare i 5 000 Euro netti. Per i datori di lavoro è previsto l'acquisto di carnet di buoni ("voucher"), con i quali provvederanno al pagamento del corrispettivo per la prestazione ricevuta. Ogni buono ha un valore nominale stabilito dal ministero del lavoro. Una volta in possesso dei buoni i lavoratori riscuotono i voucher presso società autorizzate. Dal valore nominale viene detratto il 13% per la previdenza sociale (INPS) e il 7% per l'INAIL.

Per evitare controversie sulla natura dei nuovi contratti di lavoro, in particolare con riferimento al lavoro a chiamata, al lavoro ripartito, ai contratti a tempo determinato ed al lavoro a progetto, la riforma Biagi prevede, infine, la possibilità per le parti di fare certificare il proprio contratto da apposite commissioni istituite presso il Servizio lavoro, le università o gli enti bilaterali. Le certificazioni sono vincolanti per gli istituti di previdenza sociale, gli uffici di riscossione dei tributi e gli organi di controllo. Presso il Servizio lavoro un'apposita commissione è stata istituita, ma finora (situazione a fine 2009) non è ancora pervenuta alcuna domanda di certificazione. Spesso giungono domande sulla corretta applicazione di norme contrattuali, senza comunque richiedere la certificazione del contratto. Resta inoltre importante l'attività di informazione e consulenza nei confronti delle parti contraenti.

8.2

Der Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik

Il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro

Die Rolle des Mehrjahresplans 2007-2013

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

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

La funzione del piano pluriennale 2007-2013

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

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

wissensbasierten Wirtschaftsentwicklung zu machen.

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

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

centro di sviluppo economico basato sulla conoscenza.

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

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

Zielsetzungen der Beschäftigungspolitik in Südtirol

Aus der Analyse des Arbeitsmarktes resultiert eine insgesamt sehr positive Lage mit einer hohen Beschäftigungsrate und einer Arbeitslosenrate auf einem weiterhin geringem Niveau, auch wenn das Jahr 2009 eine teilweise Verschlechterung der Arbeitsmarktlage, insbesondere im sekundären Sektor, mit sich brachte. Es zeigen sich bei der Interaktion zwischen den sozioökonomischen Grundtendenzen und der Beschäftigungsstruktur einige kritische Bereiche, die vorbeugend aufzuarbeiten mittels eines koordinierten *mix* von sektorenpolitischen Instrumenten anzugehen sind.

1. Der erste kritische Bereich umfasst das Risiko, dass sich das *mismatch* zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt verstärkt. Die Nachfrage seitens der Unternehmen ist weiterhin gegeben, konzentriert sich allerdings vor allem auf die traditionellen Sektoren und umfasst einen Personalbedarf auf dem mittleren und niedrigen Qualifikationsniveau oder aber eine hohe technische Spezialisierung. Angesichts des Mangels an entsprechenden Arbeitskräften auf lokaler Ebene haben sich die Unternehmen darauf konzentriert, ausländische Arbeitskräfte anzuwerben oder auf Entwicklungsmöglichkeiten zu verzichten.
2. Als Ergebnis des *mismatch* droht das Risiko, dass sich die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt polarisieren und Segmente einer hohen Arbeitsqualifikation Segmenten von instabiler Beschäftigung in schlecht qualifizierten Bereichen gegenüberstehen.

Gli obiettivi delle politiche del lavoro in Provincia di Bolzano

Dall'analisi del mercato del lavoro emerge una situazione complessivamente molto positiva, con tassi di occupazione elevati e tassi di disoccupazione a livelli bassi, nonostante le difficoltà e il parziale peggioramento della situazione sul mercato del lavoro nell'anno 2009, soprattutto nel settore produttivo. L'interazione tra le tendenze socio-economiche di fondo e la struttura occupazionale fa intravedere alcune criticità che vanno affrontate in modo preventivo attraverso un *mix* coordinato di strumenti di *policy*.

1. La prima di queste criticità è il rischio che si ampli il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. La domanda di lavoro delle imprese continua ad essere sostenuta, ma si concentra prevalentemente nei settori tradizionali, esprimendo un fabbisogno di personale di qualifica medio-bassa, oppure con elevata specializzazione tecnica. Data la progressiva carenza di questo personale a livello locale, il sistema delle imprese si adatta richiedendo forza lavoro immigrata o rinunciando ad opportunità di sviluppo.
2. A valle di questo *mismatch* rischia di profilarsi un incremento della polarizzazione dell'economia e del mercato del lavoro, con segmenti ad elevata qualità lavorativa e sacche di occupazione instabile e di basso profilo che rischiano di allargarsi.

3. Die demografische Dynamik mit einer steigenden Quote älterer Menschen und einer Verlagerung des Arbeitsbeginns nach hinten aufgrund einer verlängerten Bildungslaufbahn führt zu einem Szenarium eines – von der Angebotsseite her gesehen - „kurzen“ lokalen Arbeitsmarktes, der einen Zuzug von ArbeitsmigrantInnen erforderlich macht mit den daraus resultierenden Problemen der Handhabung der Zuwanderung und der Integration.
4. Die Verlängerung des Arbeitslebens und speziell die Erhöhung der Beschäftigungsquote der über 50-Jährigen werden zu einer der größten und zugleich schwierigsten Herausforderungen am lokalen Arbeitsmarkt.
5. Der lokale Arbeitsmarkt erlebte im vergangenen Jahrzehnt eine bedeutende Zunahme der Frauenbeschäftigung, vor allem aufgrund der Teilzeitarbeit im Dienstleistungssektor, besonders in der öffentlichen Verwaltung. In diesem Bereich wird die Entwicklung voraussichtlich gebremst, während nach und nach immer unterschiedlichere Bedürfnisse auftreten werden, je nachdem, ob es sich um junge Frauen auf dem Weg vom Studium ins Berufsleben oder um Frauen nach einer kürzeren oder längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt handelt.
6. Anzumerken ist die zunehmende Anzahl von Personen, die Schwierigkeiten haben, sich eigenständig im Arbeitsmarkt einzuklinken. Zu den Menschen mit Beeinträchtigung gesellen sich immer mehr Personen mit Problemen sozialer Isolierung dazu, die im Arbeitsmarkt eine intensivere und individuellere Begleitung benötigen.
3. Le dinamiche demografiche, con una crescente quota di popolazione anziana, ed il posticipo dell'ingresso nel mercato del lavoro, a seguito del prolungamento degli studi, aprono lo scenario di un mercato del lavoro locale "corto" dal lato dell'offerta, con la necessità di un afflusso di immigrati stranieri e le conseguenti problematiche di gestione dei flussi e di integrazione.
4. Il prolungamento della vita attiva, e più specificatamente l'innalzamento del tasso di occupazione degli ultracinquantenni, divengono pertanto una delle sfide più importanti ed al contempo più difficili del mercato del lavoro locale.
5. Il mercato del lavoro locale ha visto nell'ultimo decennio un significativo aumento della occupazione femminile, trainato dal lavoro a tempo parziale nei servizi, prevalentemente pubblici. Questo canale andrà presumibilmente a rallentare il suo flusso, mentre emergeranno via via esigenze sempre più diversificate, a seconda che si tratti di giovani donne in ingresso nel mercato del lavoro dopo gli studi, o di donne al rientro dopo periodi più o meno prolungati di lontananza dal mercato del lavoro.
6. Va segnalata la presenza sempre più numerosa di persone che trovano difficoltà ad inserirsi autonomamente nel mercato del lavoro. Alle persone con disabilità, si aggiunge un numero crescente di persone con problemi di emarginazione sociale, che necessitano di un accompagnamento al lavoro più intensivo ed individualizzato.

Die Maßnahmen

1. Die Arbeitsvermittlungsdienste verbessern

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

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

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

Le misure

1. Migliorare i servizi per l'impiego

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

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

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

3. Förderung der Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt

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

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

4. Unterstützung der Beschäftigung von Personen über 50 Jahren

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

In Südtirol liegt die Beschäftigungsrate der älteren Personen deutlich unter dem europäischen Durchschnitt und leicht über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt, hinkt also erheblich hinter dem von der Europäischen Union gesteckten Ziel von 50% her und erfordert Maßnahmen, die die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen

3. Favorire la partecipazione delle donne al lavoro

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

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

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

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

In Provincia di Bolzano, il tasso di occupazione degli anziani è nettamente inferiore alla media europea e lievemente superiore a quella nazionale, comunque in notevole ritardo rispetto all'obiettivo del 50% posto in sede comunitaria, e richiede interventi che rafforzino la partecipazione dei lavoratori ultracinquantenni al mercato del lavoro.

über 50 am Arbeitsmarkt fördern. Die Beschäftigungsquote der älteren Menschen ist das einzige europäische Beschäftigungsziel, das Südtirol nicht erreichen konnte.

5. Initiativen zur Regelung des Einwanderungsphänomens

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

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

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

In einem Land wie Südtirol, in dem fast alle quantitativen Beschäftigungsziele in vollem Umfang erreicht werden, muss vorrangiges Ziel die Verbesserung der Qualität der Arbeit in ihren unterschiedlichen Aspekten sein. Einerseits geht es darum, mit der Entwicklung des materiel-

ro. Il tasso di occupazione delle persone avanti con l'età è l'unico obiettivo occupazionale europeo non raggiunto dalla provincia di Bolzano.

5. Iniziative di governo riguardante il fenomeno dell'immigrazione

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

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

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

In una provincia come quella di Bolzano, in cui quasi tutti gli obiettivi occupazionali di tipo quantitativo vengono ampiamente raggiunti, un obiettivo prioritario deve essere il miglioramento della qualità del lavoro, nelle sue diverse accezioni. Si tratta da una parte di accompagnare lo sviluppo

len Wohlstands der lokalen Wirtschaft auch die Verbesserung der materiellen Lage der ArbeitnehmerInnen zu erzielen, aber auch deren immaterielles Wohlbefinden durch geregelte und sichere Arbeit, den Neigungen und den Fähigkeiten jeder einzelnen Person entsprechende Berufsaussichten sowie durch ein von Mitbeteiligung gekennzeichnetes Arbeitsklima und eine entsprechende Arbeitskultur zu fördern.

7. Analyse und Informationen zum Arbeitsmarkt verbessern

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

del benessere materiale dell'economia locale, con il progresso economico della condizione dei lavoratori, ma anche con il loro benessere immateriale, dato da condizioni di lavoro regolari e sicure, da sbocchi professionali adeguati alle predisposizioni ed alle capacità di ognuno, da un clima ed una cultura lavorativa partecipativa.

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

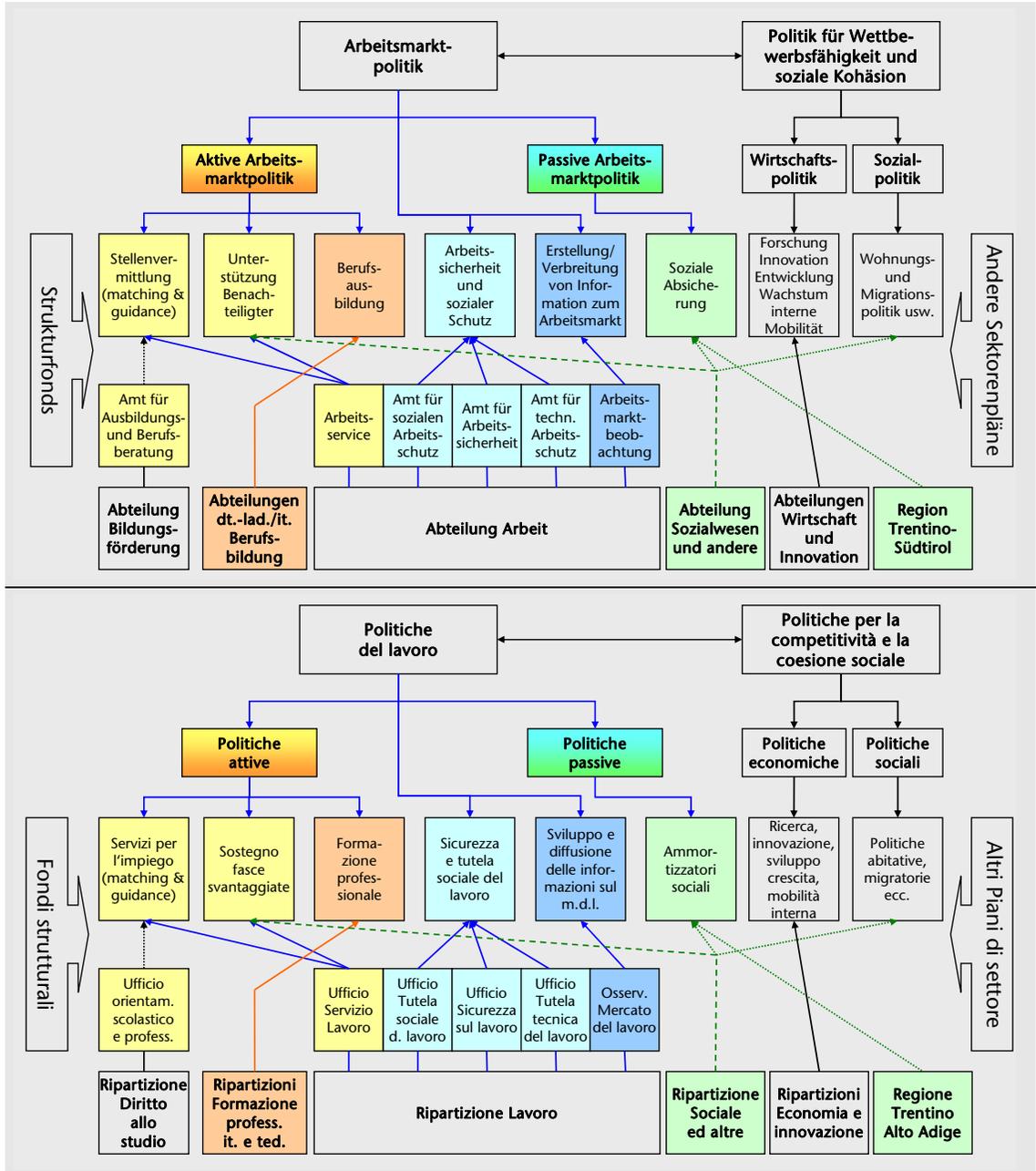
La qualità e la trasparenza dell'informazione è una condizione imprescindibile per un funzionamento fluido e corretto del mercato del lavoro. Le informazioni rilevanti per il mercato del lavoro hanno diversa natura. Tuttavia un obiettivo trasversale di questo Piano deve essere quello di accompagnare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

8 Beschäftigungspolitik

Graf. 8.2

Die Arbeitsmarktpolitik: Aktionsfelder und entsprechende Zuständigkeiten in der Landesverwaltung

Le politiche del lavoro: corrispondenza tra campi di azione e attribuzioni amministrative in provincia di Bolzano



Quelle: Abteilung Arbeit

Fonte: Ripartizione lavoro

8.3

Aktive und passive beschäftigungspolitische Maßnahmen

Politiche del lavoro attive e passive

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Berufsbildungsmaßnahmen durch die Zuschüsse des Europäischen Sozialfonds

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Es handelt sich um zahlreiche Projekte, für dessen Verwirklichung hohe Summen zur Verfügung gestellt wurden: in den letzten zehn Jahren sind Aus- und Weiterbildungsprojekte mit nahezu 270 Mio. Euro finanziert worden.

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

Si tratta di numerosi progetti sui quali vengono investite cospicue risorse: in questi ultimi dieci anni di vigenza del programma operativo sono stati approvati progetti di formazione per complessivamente quasi 270 milioni di euro.

Tab. 8.1

Vom ESF finanzierte Aus- und Weiterbildungsprojekte – 2000-2009

Progetti di formazione finanziati dal FSE – 2000-2009

	Genehmigte Projekte Projekte approvati	Begonnene Projekte* Projekte avviati*	Beendete Projekte* Projekte conclusi*	Genehmigte Ausgabe Spesa approvata	Öffentliche Finanzierung Finanziamento pubblico	
2000	181	181	179	32 963 368,86 €	29 197 337,98 €	2000
2001	188	188	188	32 111 936,95 €	27 502 998,76 €	2001
2002	178	178	175	29 590 238,75 €	24 790 514,55 €	2002
2003	211	211	197	37 650 083,03 €	31 831 950,01 €	2003
2004	204	204	181	34 235 304,05 €	29 404 094,13 €	2004
2005	111	111	99	15 721 601,48 €	14 194 886,94 €	2005
2006	112	109	76	16 788 272,44 €	14 888 416,81 €	2006
2007	140	130	10	24 592 879,36 €	20 492 126,07 €	2007
2008	127	119	8	22 847 909,85 €	20 232 154,44 €	2008
2009	106	100	6	22 219 539,34 €	19 377 286,17 €	2009
Insgesamt	1 558	1 531	1 119	268 721 134,11 €	231 911 765,86 €	Totale

* Stand 21.04.2010

* al 21/04/2010

Quelle: ESF Dienststelle

Fonte: Servizio FSE

Das Arbeitslosengeld

Es handelt sich um eine finanzielle Unterstützung der Arbeitnehmer, die entlassen wurden. Das Arbeitslosengeld, das vom NISF ausgezahlt wird, steht jenen Arbeitnehmern zu, die seit mindestens zwei Jahren versichert sind, mindestens 52 Wochen im letzten Biennium vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Beiträge eingezahlt haben und beim Arbeitsservice den Arbeitslosenstatus erworben haben.

L'indennità di disoccupazione

Si tratta di un concreto sostegno al reddito per lavoratori che siano stati licenziati. L'indennità di disoccupazione, erogata dall'INPS, spetta ai lavoratori con almeno due anni di assicurazione e almeno 52 settimane di contributi versati nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, il cui stato di disoccupazione sia stato accertato da parte del Servizio lavoro.

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

Der ausbezahlte Betrag beträgt für die ersten sechs Monate 60%, für das siebte und achte Monat 50% und für das neunte bis zwölfte Monat (nur für Arbeitslose, die das 50. Lebensjahr überschritten haben) 40% des Einkommens der letzten drei gearbeiteten Monate. Das Arbeitslosengeld darf den vom Gesetz für das Jahr 2010 festgesetzten Bruttobetrag von 892,96 Euro – erhöht auf 1 073,25 Euro für jene Arbeitnehmer, denen eine Bruttoentlohnung über 1 931,86 Euro zustand – nicht überschreiten.

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

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

Die tägliche Unterstützung darf für die ersten 120 Tage 35% und für die weiteren Tage 40% der Durchschnittsentlohnung nicht überschreiten, immer begrenzt auf eine monatliche Bruttoentlohnung, die für das Jahr 2010 auf 886,31 Euro festgesetzt wurde (1 065,26 Euro für jene Arbeitnehmer, die eine monatliche Bruttoentlohnung von über 1 917,48 Euro aufweisen).

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

Per i primi sei mesi l'importo è pari al 60%, per il settimo e ottavo mese pari al 50% e per il nono fino al dodicesimo mese (solo per gli disoccupati che hanno superato i 50 anni) è pari al 40% della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità non può superare l'importo massimo mensile lordo, stabilito dalla legge per l'anno 2010, di 892,96 Euro – elevato a 1 073,25 Euro per i lavoratori che possono far valere una retribuzione mensile lorda superiore a 1 931,86 Euro.

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

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

Per i primi 120 giorni l'indennità giornaliera non può superare il 35% e per i seguenti giorni non può superare il 40% della retribuzione media giornaliera, nei limiti di un importo massimo mensile lordo stabilito per il 2010 in 886,31 Euro – elevato a 1 065,26 Euro per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a Euro 1 917,48.

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

Die Mobilität

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

Lohnausgleichskasse

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

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

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

La mobilità

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

Cassa integrazione guadagni

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

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

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

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

Außerordentliche Maßnahmen der Krisen-Jahre 2008 bis 2010

Um die Folgen der Weltwirtschaftskrise der Jahre 2008 bis 2010 besser abzufedern, hat die Landesregierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern die Voraussetzungen geschaffen, dass fast alle Beschäftigten, die krisenbedingt ihren Job verloren hätten, aber bisher von Lohnausgleich ausgeschlossen waren, über die sogenannten außerordentlichen Maßnahmen trotzdem eine Lohnergänzung erhalten. Dafür hat der Staat bisher 7,5 Millionen Euro bereitgestellt.

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

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

Misure straordinarie per gli anni di crisi dal 2008 fino 2010

Per affrontare al meglio le conseguenze della crisi economica mondiale degli anni dal 2008 al 2010, la Giunta Provinciale di Bolzano, in collaborazione con i partners sociali, ha fatto in modo che quasi tutti i lavoratori, che sarebbero stati licenziati per la crisi e che fino ad ora non avrebbero avuto diritto alla cassa integrazione, ne potessero beneficiare comunque attraverso l'intervento degli ammortizzatori sociali in deroga. A tal fine lo Stato ha concesso alla Provincia 7 milioni e mezzo di Euro.

8.4

Öffentliche Arbeitsvermittlung

Attività pubblica di mediazione al lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gründe für den **Verlust des Arbeitslosenstatus**:

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

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

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

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

Cause di **perdita dello stato di disoccupazione**:

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

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

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

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

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

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

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

Die Zahl der durch das Arbeitsservice vermittelten Arbeitnehmer hat sich in den Jahren 2007-2009 durchschnittlich auf 1 000 Personen pro Jahr belaufen.

Tra il 2007 e il 2009 il numero di coloro che hanno trovato un lavoro grazie al servizio pubblico di mediazione è stato mediamente di 1 000 persone all'anno.

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.2

Erfolgte Vermittlungen, Überblick – 2007-2009				
Mediazioni riuscite, quadro generale – 2007-2009				
	2007	2008	2009	
Geschlecht • Sesso				
Männer	526	510	350	Uomini
Frauen	719	572	440	Donne
Altersklasse • Classe di età				
15-19 Jahre	121	100	60	15-19 anni
20-29 Jahre	370	278	218	20-29 anni
30-39 Jahre	374	288	214	30-39 anni
40-49 Jahre	266	294	200	40-49 anni
50-64 Jahre	114	122	98	50-64 anni
Bildungsgrad • Titolo di studio				
Hochschule	41	24	18	Università
Oberschule	214	167	135	Scuola superiore
Berufsschule	334	289	234	Scuola professionale
Mittelschule	577	543	362	Scuola media
Grundschule / kein Abschluss	79	59	41	Scuola elementare / nessun titolo
Sektor des Betriebes • Settore dell'azienda				
Landwirtschaft	14	24	7	Agricoltura
Produzierendes Gewerbe	84	64	50	Industria
Handel	91	49	42	Commercio
Gastgewerbe	247	203	197	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	19	16	15	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	122	133	97	Altri servizi
Nicht erfasst	668	593	382	Non rilevato
Bevorzugter Beruf • Professione preferita				
Höhere u. mittlere Berufe	140	104	70	Professioni alte e intermedie
Angestellte	180	129	89	Impiegati
Berufe im Handel	132	109	74	Professioni nel commercio
Berufe im Gastgewerbe	272	203	174	Professioni nel settore alberghiero
Andere Dienstleistungsberufe	61	81	68	Altre professioni nei servizi
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	93	85	73	Artigiani, operai spec., agricoltori
Anlagenführer, Monteure	42	58	40	Conduttori d' impianti, montag-
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	108	103	62	Ausiliari commercio, settore
Hilfspersonal Landwirtschaft	4	14	2	Ausiliari agricoltura
Anderes Hilfspersonal	181	166	112	Altri ausiliari
Lehrlinge	32	30	26	Apprendisti
Insgesamt	1 245	1 082	790	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

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

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

Über die Jahre zeigt die Verteilung nach Altersklassen ein klares Überwiegen der jüngeren Gruppen: knapp 40% waren weniger als 30 Jahre alt, etwas mehr als 10% älter als 50 Jahre. Weiters verfügten ca. 50% der Vermittelten maximal über den Mittelschulabschluss, während die Akademiker nur einen sehr geringen Teil ausmachten.

Die Verteilung nach Sektoren ist relativ gleichmäßig, das Gastgewerbe spielt mit durchschnittlich 30-40% der Vermittelten allerdings eine besonders wichtige Rolle, während der öffentliche Sektor kaum vorkommt, da öffentliche Stellen nicht auf diesem Weg vergeben werden können – allerdings sind nicht alle Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor, wie er hier definiert ist, auch öffentliche Stellen (siehe Kapitel 2.3 - Öffentlicher Dienst).

Nach bevorzugten Berufsgruppen aufgeschlüsselt überwiegt das qualifizierte Personal mit durchschnittlich 74% gegenüber dem Hilfspersonal mit 22%. 9% der Vermittlungen entfallen auf die mittleren und höheren Berufe und 3% auf die Lehrlinge.

Su tutti gli anni la distribuzione per fasce di età mostra una netta prevalenza dei gruppi più giovani: quasi il 40% aveva meno di 30 anni, e poco più del 10% aveva più di 50 anni. Inoltre circa il 50% disponeva al massimo della licenza media, mentre la quota dei laureati risultava molto ridotta.

La distribuzione per settori è relativamente uniforme; il settore alberghiero, però, gioca un ruolo particolarmente importante, con una percentuale del 30-40% delle mediazioni riuscite. Il settore pubblico non è praticamente presente, poiché per il pubblico impiego questo strumento non può essere utilizzato – tuttavia non tutti i posti di lavoro nel settore pubblico come definito in quest'ambito appartengono al pubblico impiego (vedi capitolo 2.3 - Pubblico impiego).

Analizzando i dati per gruppi di professioni preferite, la quota di mediazioni riuscite è più alta tra il personale qualificato (74%) rispetto a quello ausiliario (22%). Le professioni intermedie e di livello superiore costituiscono il 9% delle mediazioni avvenute e gli apprendisti il 3%.

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.3

Erfolgte Vermittlungen je 100 registrierte Arbeitslose, Überblick – 2007-2009				
Mediazioni riuscite ogni 100 disoccupati iscritti, quadro generale – 2007-2009				
	2007	2008	2009	
Geschlecht • Sesso				
Männer	22,7	18,9	8,6	Uomini
Frauen	21,3	15,6	9,9	Donne
Altersklasse • Classe di età				
15-19 Jahre	88,0	65,5	33,7	15-19 anni
20-29 Jahre	31,3	20,1	11,8	20-29 anni
30-39 Jahre	20,5	14,6	8,6	30-39 anni
40-49 Jahre	17,8	17,8	8,9	40-49 anni
50-64 Jahre	11,0	10,2	5,7	50-64 anni
Bildungsgrad • Titolo di studio				
Hochschule	21,1	12,5	6,7	Università
Oberschule	27,2	19,1	12,1	Scuola superiore
Berufsschule	23,8	17,4	10,6	Scuola professionale
Mittelschule	22,0	17,9	8,6	Scuola media
Grundschule / kein Abschluss	11,8	9,5	6,0	Scuola elementare / nessun titolo
Insgesamt	21,9	17,0	9,3	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

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

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

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

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

Die erfolgten Vermittlungen je 100 eingetragene Arbeitslose zeigen die höchste Quote bei den jüngeren Altersklassen. Bei den 15- bis 19-Jährigen ist die höchste Quote stark durch die Schulabgänger beeinflusst, welche die Dienste des Arbeitsservice in Anspruch nehmen, um eine erste Arbeitsstelle oder einen Lehr- oder Praktikumsplatz zu bekommen. Sie melden sich vielfach ausschließlich zu diesem Zweck beim Arbeitsservice und können somit sehr leicht vermittelt werden. Dies erklärt zum Großteil die sehr hohe Vermittlungsquote in dieser Altersklasse.

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

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

Le mediazioni riuscite ogni 100 disoccupati iscritti registrano le quote più elevate nelle classi di età giovani. In particolare, proprio tra i giovani tra i 15 e i 19 anni, si evidenzia la quota più alta da ricondurre per gran parte ai diplomati che usufruiscono dei servizi offerti dal Servizio lavoro per ottenere un primo contratto di lavoro, di apprendistato o di tirocinio. Il più delle volte essi si presentano al Servizio lavoro proprio per questo scopo e riescono a trovare lavoro grazie al servizio di mediazione.

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

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

Im Jahr 2009 haben die Unternehmen 9 220 Arbeitsplätze über den Arbeitservice angeboten, über 2 000 Arbeitsplätze weniger als im Jahr davor.

Die Wirtschaftskrise im Jahr 2009 hat auch auf das Angebot an offenen Stellen ihren Einfluß ausgeübt. Es ist ein allgemeiner Rückgang an offenen Stellen zu beobachten, insbesondere was jene von den Leiharbeits- und Personalvermittlungsagenturen betrifft, welche von rund 3 000 im Jahr 2008 auf etwa 1 800 stark abgenommen haben. Die von Leiharbeitsfirmen angebotenen Stellen betrafen 2009 zu mehr als 40% höhere und mittlere Berufe, zu weiteren 15% Angestellte und nur zu einem geringen Teil Hilfspersonal (7%).

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

Vor allem die gastgewerblichen Betriebe, aber nicht nur diese, haben im letzten Jahr überwiegend Stellen für qualifiziertes Personal angeboten (60%) während weniger als 20% auf das Hilfspersonal entfiel.

Die Anzahl der Lehrstellenangebote ist in den letzten Jahren etwas zurückgegangen. 2009 wurden noch insgesamt 212 Lehrstellen gemeldet, was einem Anteil von 2% entsprach.

Nel 2009 le imprese hanno offerto 9 220 posti di lavoro tramite il Servizio lavoro, oltre 2 000 in meno rispetto all'anno precedente.

La crisi economica del 2009 si è fatta sentire anche sull'offerta di posti di lavoro: si è osservato un calo generalizzato di offerte in tutti i settori ma marcatamente da parte delle agenzie interinali e di mediazione private che da oltre 3 000 offerte nel 2008 si sono ridotte a 1 800. Nel 2009 oltre il 40% delle offerte registrate dalle agenzie interinali riguardava professioni alte e intermedie, altri 15% impiegati e solo una piccola parte riguardava personale ausiliare (7%).

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

Soprattutto le imprese del settore alberghiero, ma non solo, durante lo scorso anno hanno offerto posti di lavoro prevalentemente per personale qualificato (60%). mentre meno del 20% riguardava il personale ausiliario.

Tra i numerosi posti offerti sono state comunicate anche offerte di lavoro con contratto di apprendistato, il cui numero negli ultimi anni è diminuito. Nel 2009 si sono registrate 212 offerte di apprendistato, corrispondenti al 2% del totale delle offerte.

8 Politica del lavoro

Tab. 8.4

Gemeldete offene Stellen* – 2007-2009				
Posti di lavoro offerti* – 2007-2009				
	2007	2008	2009	
Beruf • Professione				
Höhere u. mittlere Berufe	3 256	3 114	2 513	Professioni alte e intermedie
Angestellte	1 709	1 596	1 038	Impiegati
Berufe im Handel	996	940	812	Professioni nel commercio
Berufe im Gastgewerbe	2 504	2 616	2 378	Professioni nel sett. alberghiero
Andere Dienstleistungsberufe	403	497	435	Altre professioni nei servizi
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	1 061	845	566	Artigiani, operai specializzati, agricoltori
Anlagenführer, Monteure	336	222	107	Conduttori d' impianti, montaggio
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	707	726	656	Ausiliari commercio, settore alberg.
Hilfspersonal Landwirtschaft	60	139	90	Ausiliari agricoltura
Anderes Hilfspersonal	552	506	413	Altri ausiliari
Lehrlinge	242	213	212	Apprendisti
Verlangter Bildungsgrad • Titolo di studio richiesto				
Hochschule	440	453	295	Università
Oberschule	1 789	1 687	1 076	Scuola superiore
Berufsschule	1 389	1 426	1 077	Scuola professionale
Mittelschule	2 366	2 004	1 547	Scuola media
Grundschule	73	46	63	Scuole elementare
Keine Angabe	5 769	5 798	5 162	Nessuna indicazione
Sektor des Betriebs • Settore dell'azienda				
Landwirtschaft	158	213	182	Agricoltura
Prod. Gewerbe	1 529	1 077	870	Industria
Handel	1 220	1 053	915	Commercio
Gastgewerbe	3 506	3 609	3 576	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	431	429	351	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	4 982	5 033	3 326	Altri servizi
<i>davon Leiharbeitsagenturen</i>	2 968	3 247	1 807	<i>di cui agenzie interinali</i>
Insgesamt Stellen	11 826	11 414	9 220	Totale posti

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

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

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

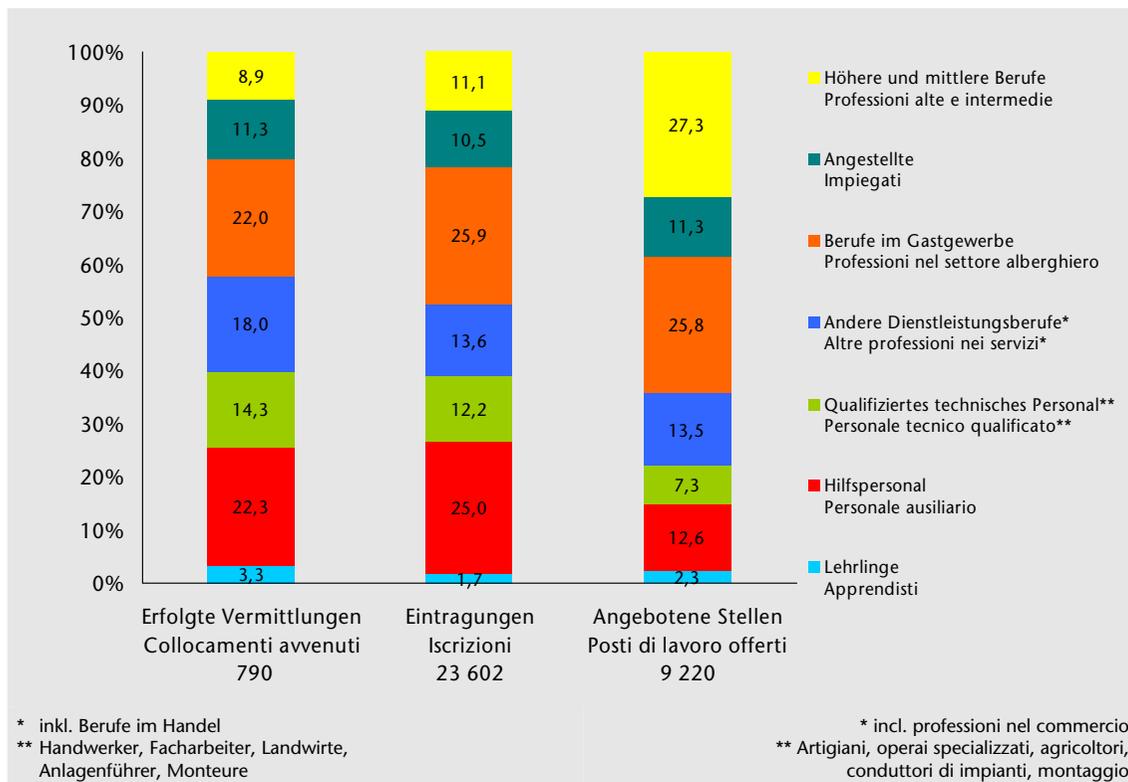
8 Beschäftigungspolitik

Graf. 8.3

Öffentliche Arbeitsvermittlung: Prozentuelle Verteilung nach Beruf – 2009

Attività pubblica di mediazione al lavoro: distribuzione percentuale per professione – 2009

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



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

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

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

8.5

Gezielte Arbeitsvermittlung

Collocamento mirato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durchschnittlich wird monatlich 16 Personen mit Behinderung durch gezielte Vermittlungsmaßnahmen Arbeit verschafft.

Was die Anerkennung als gezielte Arbeitsvermittlung betrifft, so wurden in den letzten fünf Jahren 245 Personen mit Behinderung während des Arbeitsverhältnisses als Pflichteingestellte anerkannt. Es handelt sich hierbei vor allem um Arbeitnehmer, die während des Arbeitsverhältnisses als Invaliden anerkannt wurden.

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

Ogni mese in media vengono avviate al lavoro tramite le misure previste dal collocamento mirato 16 persone disabili.

Quanto riguarda il riconoscimento come assunzione mirate, negli ultimi cinque anni sono state 245 le persone alle quali è stato riconosciuto l'assunzione obbligatoria: si tratta prevalentemente di lavoratori riconosciuti come invalidi durante il rapporto di lavoro.

Tab. 8.5

Anerkennungen als gezielte Arbeitsvermittlung – 2005-2009						
Riconoscimenti come assunzione mirata – 2005-2009						
	2005	2006	2007	2008	2009	
Geschlecht • Sesso						
Männer	18	30	37	23	28	Uomini
Frauen	14	9	14	32	40	Donne
Behinderung • Invalidità						
Zivilinvaliden	29	37	48	54	63	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	3	2	3	1	5	Invalidi di lavoro e di servizio
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria						
1. - 8. Kategorie	0	0	0	0	0	1° - 8° categoria
34% - 45%	0	0	3	1	3	34% - 45%
46% - 66%	7	10	10	16	9	46% - 66%
67% - 73%	5	7	9	6	14	67% - 73%
74% - 99%	14	12	24	21	28	74% - 99%
100%	6	10	5	11	14	100%
Insgesamt	32	39	51	55	68	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die Einstellungen sind normalerweise unbefristet und nur in seltenen Fällen wurde dieselbe Person mehr als einmal eingestellt. Somit haben in den letzten fünf Jahren mehr als 650 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsvertrag aufgrund der Bestimmungen zur gezielten Arbeitsvermittlung abschließen können.

Le assunzioni sono solitamente a tempo indeterminato e solo in rari casi la stessa persona è stata avviata più di una volta. Si può così affermare che negli ultimi cinque anni erano più di 650 persone disabili cui hanno concretizzato un rapporto di lavoro tramite le norme sul collocamento mirato.

Tab. 8.6

Gezielte Arbeitsvermittlungen – 2005-2009						
Avviamenti mirati – 2005-2009						
	2005	2006	2007	2008	2009	
Geschlecht • Sesso						
Männer	85	94	99	37	53	Uomini
Frauen	41	55	34	106	65	Donne
Behinderung • Invalidità						
Zivilinvaliden	119	143	129	138	115	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	5	6	4	5	2	Invalidi di lavoro e di servizio
Taubstumme	2	0	0	0	1	Sordomuti
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria						
1. - 8. Kategorie	0	0	0	0	0	1ª - 8ª categoria
34% - 45%	4	2	2	5	2	34% - 45%
46% - 66%	66	88	81	79	57	46% - 66%
67% - 73%	15	14	11	13	16	67% - 73%
74% - 99%	30	38	35	38	37	74% - 99%
100%	11	7	4	8	6	100%
Insgesamt	126	149	133	143	118	Totale

Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die Arbeitsvermittlungszentren führten Ende Dezember 2009 insgesamt 691 Menschen mit Behinderung in den entsprechenden Listen, die für die gezielte Arbeitsvermittlung in Frage kommen. Es handelt sich dabei in erster Linie um Personen mit einem Behinderungsgrad von über 46% (Schwelle für den Zugang zur gezielten Vermittlung), vor allem um Zivilinvaliden (94%) und in mehr als der Hälfte der Fälle mit einem Behinderungsgrad unter 74%, dem Mindestwert für den Anspruch auf Invaliditätsrente.

Ca. 63% der gemeldeten Personen mit Anspruch auf Pflichtvermittlung sind Männer, so dass das Verhältnis Männer-Frauen die allgemeine Arbeitskräfteverteilung widerspiegelt.

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

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

Presso i centri di mediazione lavoro alla fine di dicembre 2009 risultavano complessivamente 691 disabili iscritti aventi diritto al collocamento mirato. Si tratta innanzitutto di persone con una percentuale di invalidità superiore al 46% (soglia che permette di accedere al sistema del collocamento mirato), soprattutto invalidi civili (94%), che per più della metà dei casi hanno una percentuale di invalidità inferiore al 74%, percentuale minima per avere diritto all'assegno di invalidità.

Circa il 63% delle persone disabili iscritte sono uomini; il rapporto uomini-donne rispecchia il dato osservato nella distribuzione della forza di lavoro in generale.

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

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

8 Politica del lavoro

Tab. 8.7

Arbeitslose mit Anspruch auf gezielte Arbeitsvermittlung – 2009

Disoccupati con diritto al collocamento mirato – 2009

Stand am 31.12. • Situazione al 31.12.

	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
Behinderung • Invalidità							
Zivilinvaliden	409	93,8	242	94,9	651	94,2	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	27	6,2	1	0,4	28	4,1	Invalidi di lavoro e di servizio
Andere	0	0,0	12	4,7	12	1,7	Altri
Alter • Età							
15-19 Jahre	8	1,8	3	1,2	11	1,6	15-19 anni
20-29 Jahre	61	14,0	49	19,2	110	15,9	20-29 anni
30-39 Jahre	70	16,1	63	24,7	133	19,2	30-39 anni
40-49 Jahre	139	31,9	86	33,7	225	32,6	40-49 anni
50-59 Jahre	126	28,9	52	20,4	178	25,8	50-59 anni
60-65 Jahre	32	7,3	2	0,8	34	4,9	60-65 anni
Von der Ärztekommision vorgegebene Maßnahme • Intervento indicato dalla commissione medica							
ohne Unterstützungs- maßnahmen	118	27,1	67	26,3	185	26,8	senza interventi di supporto
mit Unterstützung des Ar- beitservice	187	42,9	78	30,6	265	38,4	con supporto di servizi di mediazione
mit Unterstützung und Be- helfsmittel	12	2,8	5	2,0	17	2,5	con mediazione e ausili
mit Arbeits eingliederungsprojekt	90	20,6	88	34,5	178	25,8	con progetti di inserimento lavorativo
mit Aus- o. Weiterbildungs- maßnahmen	26	6,0	11	4,3	37	5,4	con interventi di ri-/qualificazione
Ergebnis der Kommission liegt nicht vor	3	0,7	6	2,4	9	1,3	esito comm. medica non disponibile
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria							
1. - 8. Kategorie	2	0,5	0	-	2	0,3	1 ^a - 8 ^a categoria
34% - 45%	20	4,6	1	0,4	21	3,0	34% - 45%
46% - 66%	222	50,9	139	54,5	361	52,2	46% - 66%
67% - 73%	35	8,0	17	6,7	52	7,5	67% - 73%
74% - 99%	132	30,3	80	31,4	212	30,7	74% - 99%
100%	25	5,7	18	7,1	43	6,2	100%
Insgesamt	436	63,1	255	36,9	691	100,0	Totale

Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Für die Ende Dezember 2009 eingetragenen Arbeitslosen mit Anspruch auf gezielte Pflichtvermittlung sah die Ärztekommision folgende Unterstützungsmaßnahmen vor: bei 27% der Fälle sprach sich die Kommission für die direkte Zuweisung ohne Hilfsmaßnahmen aus, während für 41% der Fälle eine Vermittlung mit Unterstützung und teilweise auch mit Behelfsmittel vorgesehen wurde. Bei weiteren 26% der Fälle sah man Arbeitseingliederungsmaßnahmen vor und in einigen Fällen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

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

Zum 1. Jänner 2010 sind Maßnahmen für circa 290 Personen aktiv, die von den Arbeitsvermittlungszentren in Zusammenarbeit mit den Gesundheits- und Sozialdiensten unterstützt werden. 111 nutzen das Anlern- und Beobachtungsprojekt (ABP), das durchschnittlich zwei Jahre dauert, 158 das Projekt zur betreuten Arbeitseingliederung (PBA), das normalerweise mehrere Jahre dauert, und circa 18 ein Einstellungsvorbereitungsprojekt (EVP).

Durch diese drei Maßnahmen werden jedoch keine Arbeitsverhältnisse begründet.

Per le persone disabili iscritte nelle apposite liste alla fine di dicembre 2009 la commissione medica ha previsto i seguenti interventi: per il 27% dei casi la commissione si è espressa per un collocamento mirato senza interventi di supporto, mentre nel 41% dei casi è stato previsto il collocamento con supporto dei servizi di mediazione e in parte anche con l'attivazione di particolari ausili. Nel 26% dei casi è stato previsto il ricorso a progetti di inserimento lavorativo e in alcuni casi a interventi di ri-/qualificazione.

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

Al 1 gennaio 2010 sono attivi interventi a favore di circa 290 persone che vengono seguite dai centri di mediazione lavoro in collaborazione con i servizi sanitari e sociali: 111 persone fruiscono di un progetto di osservazione e addestramento (POA) che dura mediamente due anni, 158 di un progetto di inserimento lavorativo assistenziale (PILA) che ha solitamente una durata pluriennale e 18 di un progetto di assunzione lavorativa (PAL).

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

8.6

Ausbildungs- und Orientierungspraktika

Tirocini formativi e di orientamento

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

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

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

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

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

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

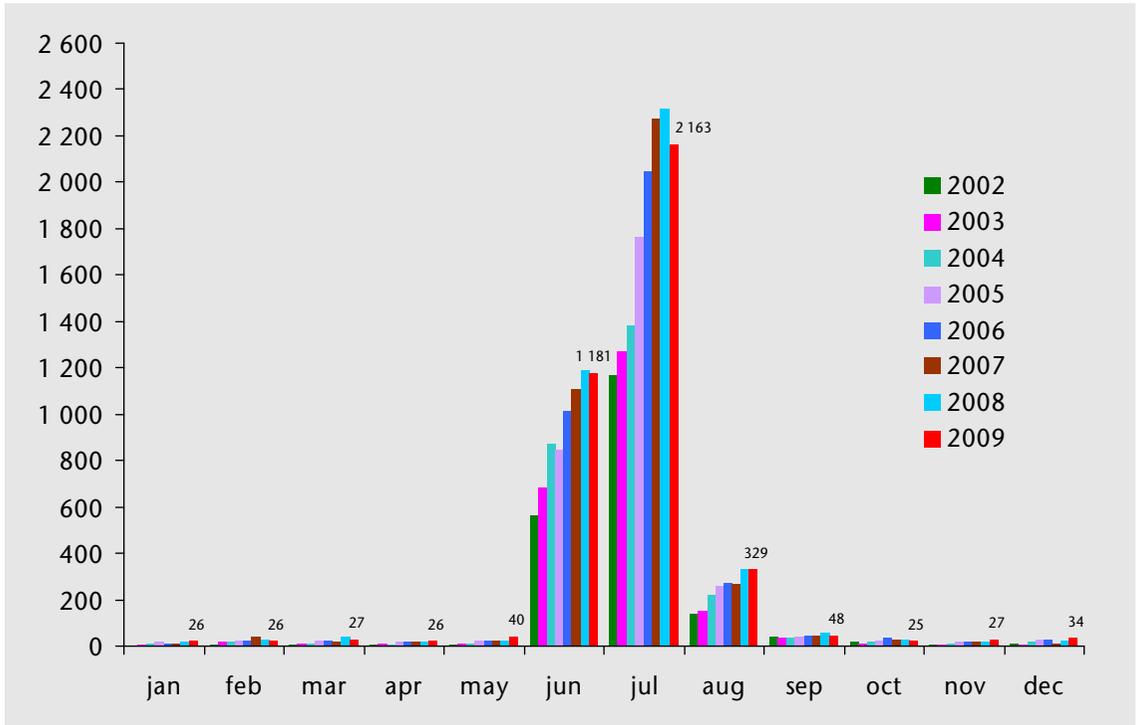
8 Beschäftigungspolitik

Graf. 8.4

Genehmigte Ausbildungs- und Orientierungspraktika – 2002-2009

Tirocini formativi e di orientamento autorizzati – 2002-2009

Beginn des Praktikums • Data inizio del tirocinio



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

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

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

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

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

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

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

Tab. 8.8

Genehmigte Sommerpraktika nach Geschlecht, Alter und besuchter Schule – 2002-2009

Tirocini estivi autorizzati per sesso, età e scuola frequentata – 2002-2009

Zeitraum 15.6.-15.9. • Periodo 15.6.-15.9.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	'02-09	
Männer	1 122	1 215	1 344	1 538	1 799	1 863	1 886	1 763	51,2%	Maschi
Frauen	786	948	1 181	1 425	1 622	1 883	2 068	2 038	48,8%	Femmine
Alter am ersten Tag des Praktikums • Età al primo giorno di tirocinio										
14-17 Jahre	1 506	1 625	1 733	2 021	2 290	2 533	2 648	2 485	68,8%	14-17 anni
18-21 Jahre	348	463	659	743	913	971	1 053	1 049	25,3%	18-21 anni
Mehr als 21 Jahre	54	75	133	199	218	242	253	267	5,9%	Oltre 21 anni
Besuchte Schule • Scuola frequentata										
Berufsschulen	519	498	465	595	663	706	791	811	20,6%	Scuole professionali
Oberschulen	1 277	1 496	1 781	2 028	2 364	2 608	2 685	2 527	68,5%	Scuole secondarie superiori
Universität	112	169	279	340	394	432	478	463	10,9%	Università
Insgesamt	1 908	2 163	2 525	2 963	3 421	3 746	3 954	3 801	100%	Totale

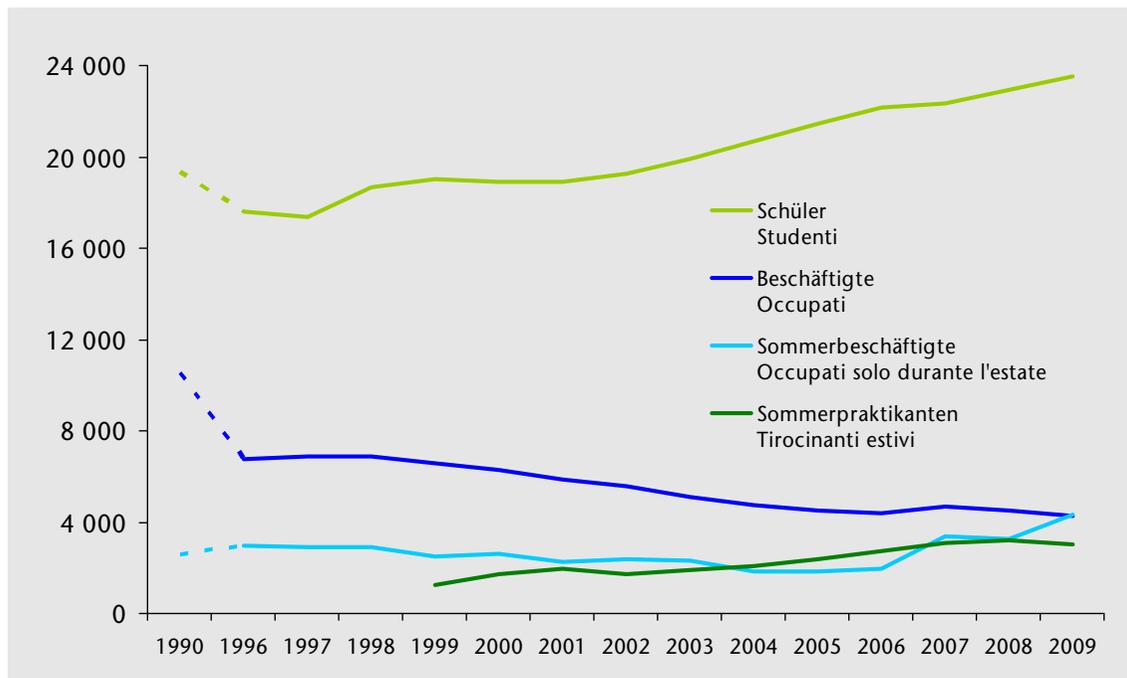
Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Graf. 8.5

14- bis 18-Jährige in der Schule und in der Arbeitswelt – 1990-2009

14-18enni nella scuola e nel mondo del lavoro – 1990-2009



Quelle: ASTAT, Arbeitsservice,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

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

Vor Einführung der Praktika im Jahr 1999 nahmen nur 16% der Jugendlichen im Oberschulalter im Sommer Kontakt mit der Arbeitswelt auf. In den letzten drei Jahren haben durchschnittlich mehr als 5 800 Jugendliche desselben Alters (29%) im Sommer gearbeitet, 46% im Rahmen eines Praktikums.

Im Sommer 2009 – wie auch in den Jahren davor – kommt der größte Teil der Praktikanten von einer Oberschule (66%), ein Fünftel von einer Berufsschule und nur etwas mehr als ein Zehntel von einer Universität. 2 217 Sch8ler bzw. Studenten haben dabei zum ersten Mal ein Praktikum absolviert, w8hrend 752 Betriebe zum ersten Mal einen Praktikanten aufgenommen haben.

Prima dell'introduzione dei tirocini nell'anno 1999 solo il 16% dei giovani in età scolare entrava in contatto con il mondo del lavoro nei mesi estivi. Mediamente negli ultimi tre anni pi8 di 5 800 (29%) giovani della medesima età hanno lavorato in estate, il 46% nell'ambito di un tirocinio.

Nell'estate 2009 – come anche negli anni precedenti – la maggior parte dei tirocinanti proviene da una scuola superiore (66%), un quinto da una scuola professionale e solo poco pi8 di un decimo dall'università. Sono stati 2 217 gli studenti che per la prima volta hanno svolto un tirocinio, mentre le imprese che per la prima volta hanno accolto un tirocinante sono state 752.

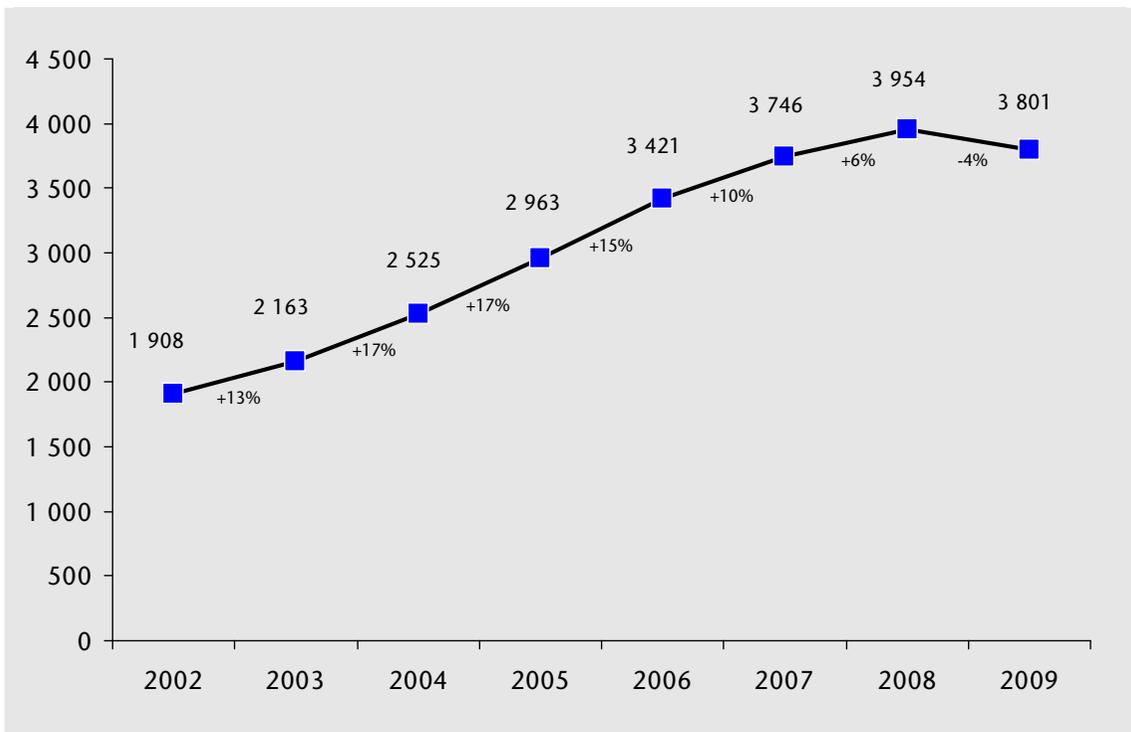
Das Praktikum findet nicht nur unter den Jugendlichen einen positiven Zuspruch, sondern auch die Unternehmen aus den verschiedensten Wirtschaftsbereichen wissen diese Möglichkeit zu schätzen. Im Laufe des Sommers 2009 haben 3 801 Jugendliche ein Praktikum in insgesamt 2 664 Betrieben absolviert. Das sind 4% weniger Praktikanten als im Vorjahr bei einer gleich bleibenden Anzahl von Betrieben. Die Sommerpraktika nehmen damit erstmals seit 6 Jahren wieder ab.

I tirocini estivi non solo hanno riscosso un grande successo tra i giovani, ma evidentemente sono molto apprezzati anche dalle imprese. Nel corso dell'estate 2009, 3 801 giovani hanno svolto un tirocinio presso 2 664 imprese. Si tratta di una riduzione del 4% rispetto all'anno precedente per i tirocinanti, mentre il numero delle imprese è rimasto invariato. Dopo sei anni con uno sviluppo positivo, i tirocini estivi calano per la prima volta.

Graf. 8.6

Genehmigte Sommerpraktika – 2002-2009

Tirocini estivi autorizzati – 2002-2009



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

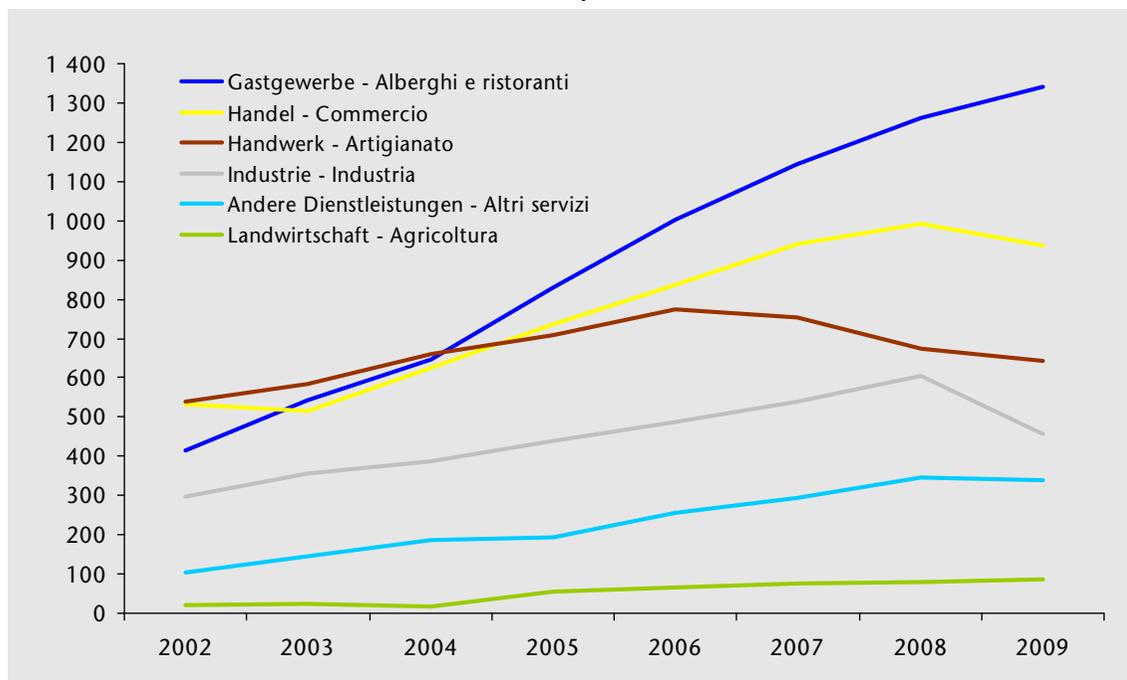
Der Sommer 2009 bestätigt was bereits in den Jahren davor beobachtet wurde, nämlich, dass deutlich mehr Mädchen (2 039) als Buben (1 763) ein Praktikum absolvieren. Der altersmäßige Unterschied hat sich im Gegensatz dazu kaum verändert. Nach wie vor absolviert die Hälfte der männlichen Jugendlichen das Praktikum vor Vollendung des 17. Lebensjahres. Die Mädchen absolvieren ihr Praktikum tendenziell später. Erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass im Durchschnitt mehr als die Hälfte der Praktika weniger als zwei Monate dauern und sich nur selten über einen Zeitraum von drei Monaten erstrecken. Die durchschnittliche Dauer eines Praktikums betrug wie bereits in den vergangenen Jahren 62 Tage.

L'estate 2009 conferma quanto già osservato in passato, ovvero che ci sono più ragazze (2 039) che ragazzi (1 763) tra i tirocinanti. Come sempre, la metà dei ragazzi decide di svolgere un tirocinio prima di compiere i 17 anni, mentre le ragazze tendono a realizzarlo più tardi. Da evidenziare anche il fatto che in media più della metà dei tirocini durano meno di 2 mesi e raramente superano i tre mesi. In media i tirocini hanno avuto una durata di 62 giorni, come negli anni precedenti.

Graf. 8.7

Genehmigte Sommerpraktika nach Sektor – 2002-2009

Tirocini estivi autorizzati per settore – 2002-2009



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

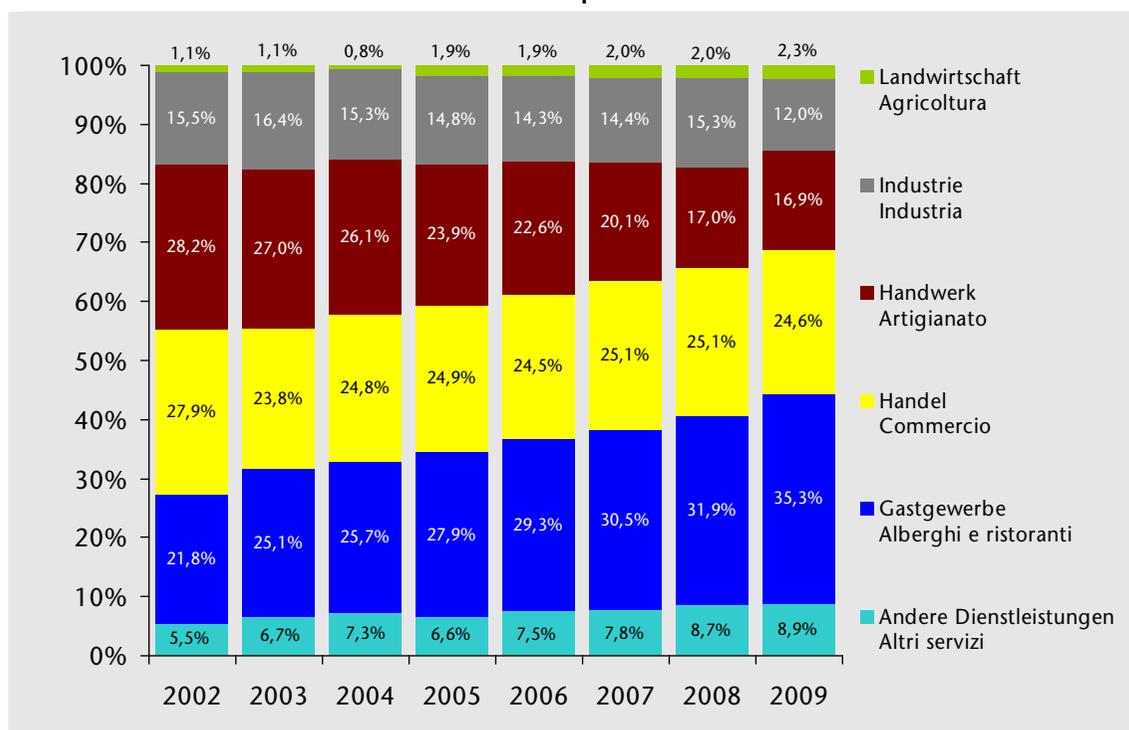
In den meisten Fällen haben die Unternehmen einen einzigen Jugendlichen angestellt, manchmal zwei oder drei (19%) und selten mehr als drei (4%). 38% dieser Betriebe waren Gastbetriebe und 28% Handwerks- oder Industriebetriebe. Bei den übrigen handelte es sich um andere Dienstleistungsbetriebe, welche überwiegend im Handel tätig sind.

Le imprese per lo più hanno accolto un solo ragazzo, a volte due o tre (19%), raramente più di tre (4%). Il 38% delle imprese operavano nel settore alberghiero e ristorativo, il 28% erano imprese artigianali o industriali. I rimanenti tirocini si sono svolti negli altri servizi, soprattutto nel commercio.

Graf. 8.8

Genehmigte Sommerpraktika nach Sektor – 2002-2009

Tirocini estivi autorizzati per settore – 2002-2009



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Der Rückgang von 4% im Jahr 2009 ist hauptsächlich Firmen mit mehr als 100 Beschäftigten zuzuschreiben, während die Anzahl der Praktikanten in den Kleinbetrieben im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben ist. Stark vom Rückgang betroffen waren die Bezirke Neumarkt und Brixen, was wohl darauf zurückzuführen ist, dass einige größere Firmen in diesen Bezirken keine Praktikanten mehr aufgenommen haben. Einzig der Vinschgau konnte die Anzahl an Praktikanten steigern.

Il calo del 4% nel anno 2009 è dovuto soprattutto alle imprese con più di 100 occupati, mentre nelle imprese minori il numero di tirocinanti è rimasto complessivamente invariato rispetto all'anno precedente. Il calo ha riguardato di più la Valle Isarco e la Bassa Atesina, dovuto principalmente al fatto che alcune, ma grandi imprese, non hanno più preso tirocinanti. Soltanto in Val Venosta il numero di tirocinanti è cresciuto.

Tab. 8.9

Genehmigte Sommerpraktika nach angegebener Firmengröße und Sektor – 2009
Tirocini estivi autorizzati per dimensione dichiarata dell'impresa e settore – 2009

	1	2	3-5	6-10	11-20	21-99	100+	Alle Tutti	
Landwirtschaft	12	6	14	10	9	31	7	89	Agricoltura
Industrie	3	6	17	32	57	167	173	455	Industria
Handwerk	80	73	159	161	122	57	0	652	Artigianato
Handel	95	76	165	174	127	249	38	924	Commercio
Gastgewerbe	191	166	316	263	203	185	18	1 342	Alberghi e ristoranti
Öffentliche Verwaltung	0	0	3	17	26	119	60	225	Pubblica Amministrazione
Andere Dienstl.	22	22	26	19	12	8	5	114	Altri servizi
Insgesamt	403	349	700	676	556	816	301	3 801	Totale
Veränd. zum Vorjahr	+9%	-6%	-4%	-2%	-1%	+4%	-33%	-4%	Variatione anno prec.

Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Da das Praktikum in keinem Fall ein Arbeitsverhältnis darstellt, geht der Betrieb weder Gehalts- und Vorsorgeverpflichtungen ein, noch hat er die Pflicht, den Praktikanten am Ende des Praktikums einzustellen. Die Unternehmen müssen jedoch für die Versicherung der Praktikanten beim INAIL gegen Arbeitsunfälle und für eine Haftpflichtversicherung gegen Dritte sorgen. Obwohl nicht dazu verpflichtet gewähren die Betriebe fast immer freiwillige Vergünstigungen und Zuschüsse: 98% der Sommerpraktika im Sommer 2009.

Poiché il tirocinio non costituisce in alcun caso un rapporto di lavoro, l'azienda non ha alcun impegno retributivo e previdenziale, né alcun obbligo in ordine all'assunzione del tirocinante al termine dello stage. Le aziende ospitanti devono però comunque assicurare i tirocinanti presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e provvedere alla loro copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi. Nonostante la non obbligatorietà le aziende erogano in via del tutto liberale facilitazioni e sussidi: 98% dei casi nel estate 2009.

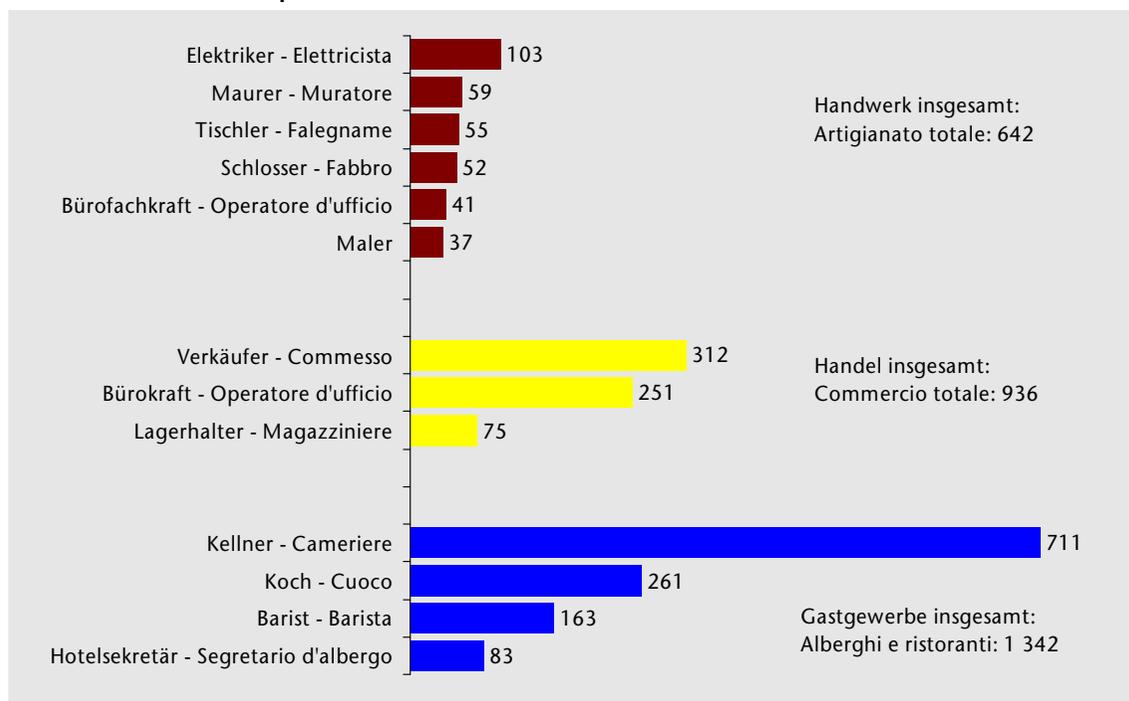
Die Praktika werden im Handwerk in einer Vielzahl von Berufen absolviert, wobei Elektriker, Maurer, Tischler und Schlosser, aber auch als Bürofachkraft die wichtigsten sind. Im Handel überwiegen die Berufe Verkäufer, Büroangestellte und Lagerarbeiter, im Hotel- und Gastgewerbe sind es fast ausschließlich die Berufe Kellner, Koch, Barist und Hotelsekretär. In geringerem Ausmaß wird ein Praktikum in der Industrie absolviert. Zahlenmäßig zu vernachlässigen sind die Praktika in den „anderen Dienstleistungen“ und in der Landwirtschaft. 15% der Jugendlichen absolvieren ihr Praktikum als Büroangestellte, eine Tätigkeit, die quer durch die verschiedenen Sektoren verbreitet ist.

Nel settore artigianato i tirocini vengono svolti in una varietà di professioni: le più importanti sono elettricista, muratore, falegname e fabbro, ma anche operatore d'ufficio. Nel commercio i tirocini vengono svolti come commesso, operatore d'ufficio e magazziniere, nel settore alberghiero e della ristorazione quasi esclusivamente come cameriere, cuoco, barista e segretario d'albergo. Nell'industria vengono svolti in misura minore. Trascurabili in termini numerici sono i tirocini che si svolgono negli "altri servizi" e in agricoltura. Il 15% dei giovani svolge il proprio tirocinio in qualità di operatore d'ufficio, mansione che si distribuisce trasversalmente tra i diversi settori.

Graf. 8.9

Häufigst genehmigte Tätigkeitsbereiche während des Sommerpraktikums – 2009

Principali mansioni autorizzate durante il tirocinio estivo – 2009



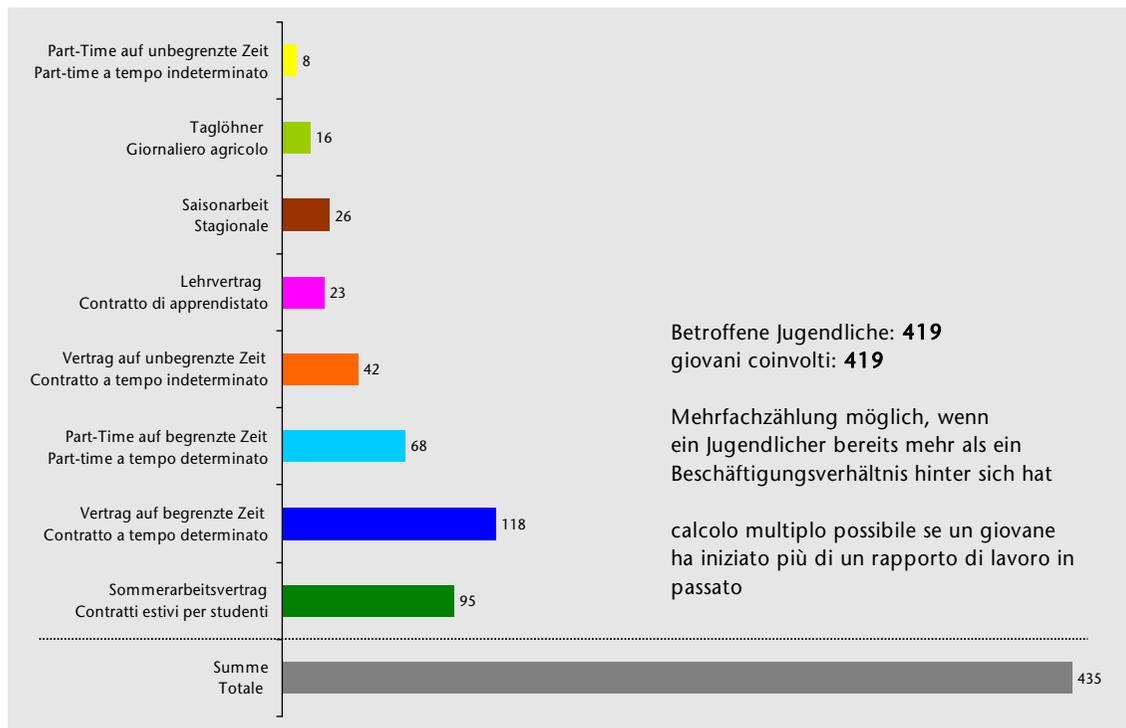
Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Graf. 8.10

Beschäftigungsverhältnisse nach abgelehnten Sommerpraktika – 2002-2009

Periodi lavorativi successivi al rigetto del tirocinio estivo – 2002-2009



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Von den 3 801 Praktika, die im Sommer 2009 durchgeführt wurden, wurden 153 in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt, aus 33% resultierte ein Lehrverhältnis. Eine Überprüfung der 890 im Zeitraum 2002-2009 vom Arbeitsservice abgelehnten Praktikumsprojekte belegt, dass 47% (419) der davon betroffenen Jugendlichen dann doch noch einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Meistens handelte es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag oder einen Sommerarbeitsvertrag und zwar fast immer (nahezu 90%) mit demselben Arbeitgeber, der im Praktikumsansuchen angegeben wurde.

Sui 3 801 tirocini realizzati nell'estate 2009, 153 si sono trasformati in un rapporto di lavoro vero e proprio, il 33% dei quali si è concretizzato in un avvio all'apprendistato. Esaminando i tirocini rigettati dall'ufficio servizio lavoro nel periodo 2002-2009 pari a 890 si osserva che il 47% (419) dei giovani coinvolti hanno poi comunque sottoscritto un contratto di lavoro. Nella maggior parte dei casi si tratta di contratti a tempo determinato o contratti di lavoro estivo e quasi sempre (ca. nel 90% dei casi) con lo stesso datore di lavoro, riportato nella domanda di tirocinio.

8.7

Gesundheit, Sicherheit und sozialer Schutz in der Arbeitswelt

Salute, sicurezza e tutela sociale nel mondo del lavoro

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

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

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

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

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

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

Tab. 8.10

Unfälle, Berufskrankheiten und Unregelmäßigkeiten am Arbeitsplatz – 2005-2009						
Infortuni, malattie professionali ed irregolarità sul posto di lavoro – 2005-2009						
	2005	2006	2007	2008	2009	
Arbeitsunfälle	17 373	17 584	17 667	17 648	17 342	Infortuni sul lavoro
Berufskrankheiten*	329	289	298	277	231	Malattie professionali*
Wegen Schwarzarbeit angezeigte Unternehmen	1 043	1 146	1 221	1 013	879	Imprese denunciate per lavoro nero
Von Unregelmäßigkeiten betroffene Arbeitnehmer	547	469	343	233	269	Lavoratori coinvolti in situazioni di irregolarità
<i>davon Nicht-EU-Bürger</i>	<i>94</i>	<i>40</i>	<i>106</i>	<i>9</i>	<i>36</i>	<i>di cui cittadini extracomunitari</i>
Anteil je 10 000 unselbständig Erwerbstätige • Incidenza ogni 10 000 occupati dipendenti						
Arbeitsunfälle*	777,9	772,4	769,8	750,2	730,9	Infortuni sul lavoro*
Berufskrankheiten**	60,9	52,8	56,3	49,8	40,6	Malattie professionali**
Von Unregelmäßigkeiten betroffene Arbeitnehmer	34,1	28,6	20,2	13,7	15,5	Lavoratori coinvolti in situazioni di irregolarità
<i>davon Nicht-EU-Bürger</i>	<i>5,9</i>	<i>2,4</i>	<i>6,2</i>	<i>0,5</i>	<i>2,1</i>	<i>di cui cittadini extracomunitari</i>
* Anteil je 10 000 Erwerbstätige (abhängig Beschäftigte und Selbständige)			* incidenza ogni 10 000 occupati (lavoratori dipendenti e indipendenti)			
** Anteil je 10 000 Erwerbstätige im Produzierenden Gewerbe und Handel (abhängig Beschäftigte und Selbständige)			** incidenza ogni 10 000 occupati nell'industria e commercio (lavoratori dipendenti e indipendenti)			
Quelle: INAIL, Amt für sozialen Arbeitsschutz, ISTAT			Fonte: INAIL, Ufficio tutela sociale del lavoro, ISTAT			

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

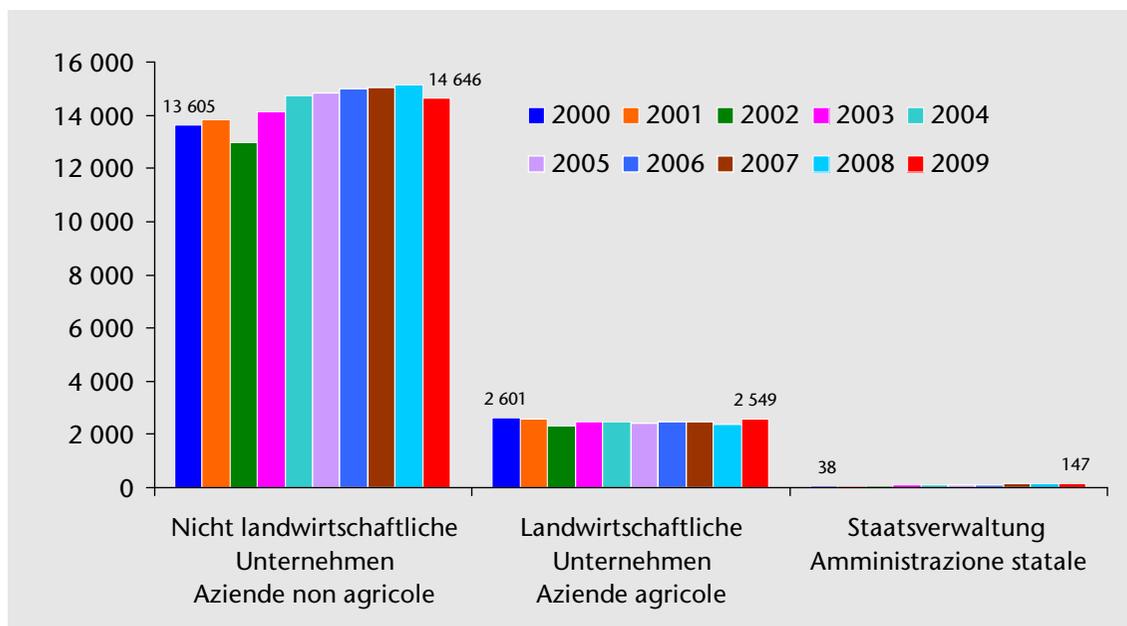
Considerato, però, l'elevato numero di infortuni e malattie professionali, e l'emergere di sempre nuovi fenomeni di lavoro sommerso, l'attività di prevenzione viene accompagnata da specifiche funzioni di vigilanza, volte a verificare nei singoli casi concreti l'effettivo rispetto delle regole poste a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

Was die gemeldeten Arbeitsunfälle beim INAIL betrifft so haben diese im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen (-1,7%). Betrachtet man die einzelnen Sektoren, so haben die Arbeitsunfälle nur in der Landwirtschaft zugenommen. In absoluten Zahlen von 2 362 auf 2 549 im Jahr 2009, was eine Steigerung von 7,9% bedeutet. Eine Abnahme gab es hingegen in der Industrie, im Dienstleistungssektor und im Öffentlichen Bereich.

Gli infortuni sul lavoro denunciati all'INAIL nel 2009 sono diminuiti leggermente rispetto all'anno precedente (-1,7%). Osservando i singoli settori si nota come solo nell'agricoltura siano aumentati: in termini assoluti si è passati da 2 362 infortuni del 2008 a 2 549 del 2009, che significa un aumento del 7,9%. Una diminuzione si è registrata nel settore dell'industria, nel settore dei servizi e nel settore pubblico.

Graf. 8.11

Gemeldete Arbeitsunfälle – 2000-2009
Infortuni sul lavoro denunciati – 2000-2009



Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

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

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

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

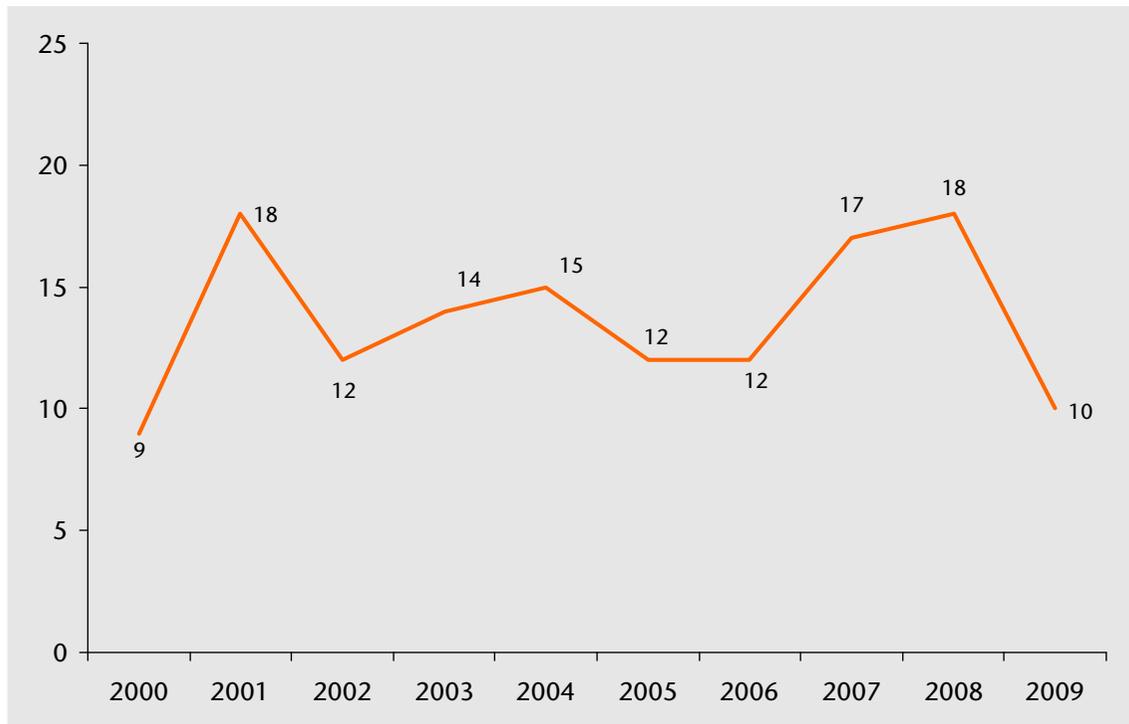
L'Istituto raccoglie, inoltre, dati relativi agli infortuni meno gravi attraverso i certificati medici che gli vengono trasmessi dal medico curante o dal pronto soccorso.

In den letzten zehn Jahren hatten im Schnitt jährlich 14 Arbeitsunfälle einen tödlichen Ausgang. Die Anzahl der jährlichen Opfer schwankte dabei zwischen 9 und 18.

Negli ultimi 10 anni si sono registrati in media 14 infortuni sul lavoro con esito mortale. Nello stesso periodo il numero delle vittime oscilla ogni anno tra 9 e 18 ogni anno.

Graf. 8.12

Gemeldete tödliche Arbeitsunfälle – 2000-2009
Infotuni mortali sul lavoro denunciati – 2000-2009



Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

Die Anzahl der Berufskrankheiten ist im selben Zeitraum von 298 auf 243 gesunken, was eine Abnahme von 18 % bedeutet. Der Großteil wird dabei – wie auch bei den Arbeitsunfällen – im produzierenden Gewerbe und im Bauwesen registriert.

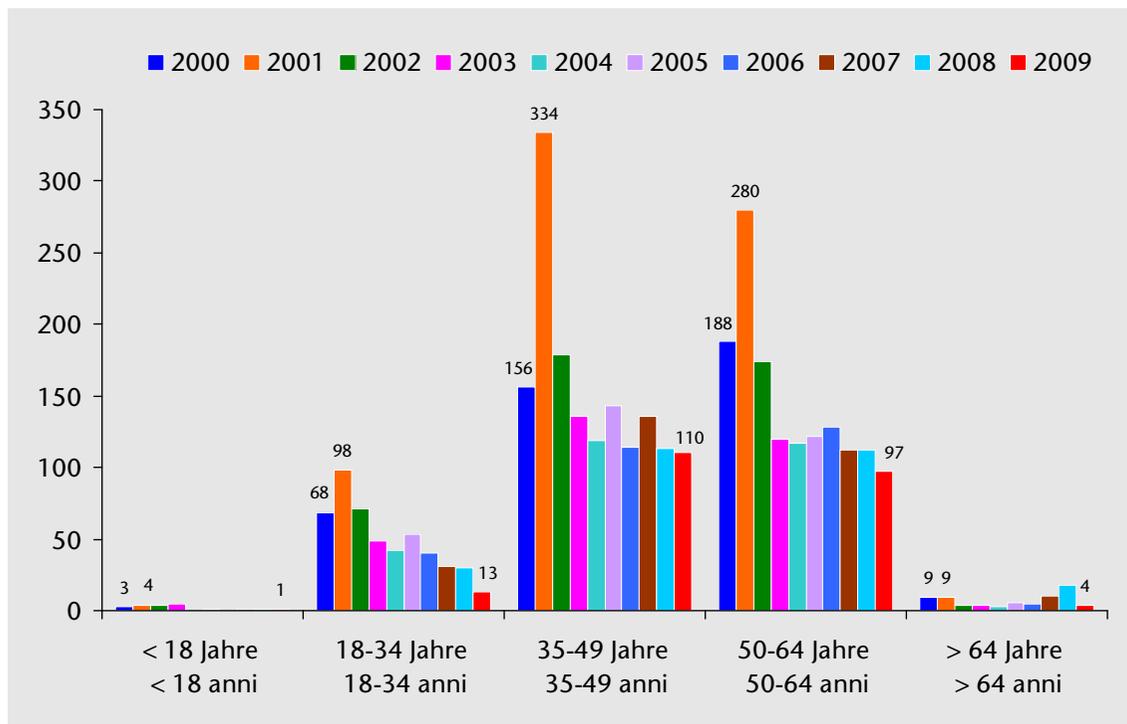
Nello stesso periodo il numero delle malattie professionali è calato da 298 a 243, che corrisponde a una diminuzione del 18%. La gran parte delle malattie professionali si registra nell'industria e nell'edilizia, settori che registrano anche il maggior numero di infortuni sul lavoro.

Graf. 8.13

Von den Unternehmen gemeldete Berufskrankheiten nach Alter – 2000-2009

Malattie professionali denunciate dalle aziende per età – 2000-2009

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



Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

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

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

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

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

Was die Inspektionstätigkeit zur Beachtung der Arbeitsrechtbestimmungen zum Thema sozialer Schutz und Rechte der Arbeitnehmer anbelangt, werden jährlich mehr als 3 000 Kontrollen bei Unternehmen durchgeführt.

Nell'ambito dell'attività ispettiva tesa a verificare il rispetto della legislazione lavoristica in tema di diritti e tutela sociale dei lavoratori, vengono effettuati presso le aziende in media più di 3 000 controlli per anno.

Tab. 8.11

Kontrolltätigkeit des Amtes für sozialen Arbeitsschutz – 2005-2009

Attività ispettiva dell'Ufficio tutela sociale del lavoro – 2005-2009

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

	2005	2006	2007	2008	2009	
Durchgeführte Kontrollen	3 654	3 680	3 281	2 979	3 090	Controlli effettuati
Verwaltungsstrafen	2 284	2 500	2 153	2 091	1 743	Sanzioni amministrative
über einen Betrag von Euro (im reduzierten Ausmaß bezahlt)	247 952	211 977	381 806	371 419	430 382	per l'importo di euro (pagate in misura ridotta)
Strafanzeigen	33	37	62	74	25	Denunce penali
Wegen Schwarzarbeit angezeigte Unternehmen	1 043	1 146	1 221	1 013	879	Imprese denunciate per lavoro nero
Eingetriebene Sozialabgaben (Euro)	493 951	416 691	757 383	82 694	376 018	Contributi sociali recuperati (euro)
Vorenthaltene Löhne und Bezüge (Euro)	119 416	52 022	23 354	30 160	45 357	Mansioni non corrisposte (euro)
Betroffene Arbeitnehmer	547	469	343	233	269	Lavoratori coinvolti
davon % Nicht-EU-Bürger	17,2	8,5	30,9	3,9	13,4	di cui % cittadini extracomunitari

Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

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

Durchschnittlich wurden in den Jahren von 2005 bis 2009 vom Amt für sozialen Arbeitsschutz jährlich mehr als 2 000 Verwaltungsstrafen erlassen, welche zu einem eingehobenen Betrag im reduzierten Ausmaß von mehr als 300 000 Euro pro Jahr führten.

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

Nell'ambito dell'attività svolta dell'ufficio tutela sociale del lavoro negli anni dal 2004 al 2009 sono state accertate annualmente più di 2 000 violazioni amministrative che hanno portato a sanzioni amministrative pagate in misura ridotta per un importo di 300 000 Euro per anno.

8 Beschäftigungspolitik

Im Jahr 2009 wurden in 70% aller kontrollierten Unternehmen Gesetzeswidrigkeiten angetroffen, wobei zwischen den einzelnen Sektoren keine wesentlichen Unterschiede festgestellt wurden.

Nel 2009 nel 70% di tutte le imprese ispezionate si sono riscontrate delle irregolarità. Per quanto riguarda i singoli settori non sono state constatate delle differenze significative.

Tab. 8.12

Kontrolltätigkeit des Amtes für sozialen Arbeitsschutz, Vergleich nach Sektor und Firmengröße – 2009

Attività ispettiva dell'Ufficio tutela sociale del lavoro, confronto per settore e dimensione dell'impresa – 2009

	Kontrollierte Unternehmen Imprese ispezionate	davon nicht regulär di cui irregolari	% nicht regulär % irregolari	
Landwirtschaft	36	25	69,4	Agricoltura
Dienstleistungen	724	484	66,9	Servizi
Prod. Gewerbe	407	310	76,2	Industria
<i>davon:</i>				<i>di cui:</i>
< 10 Beschäftigte	74	54	73,0	< 10 dipendenti
10-99 Beschäftigte	69	57	82,6	10-99 dipendenti
> 99 Beschäftigte	18	14	77,8	> 99 dipendenti
Handwerksbetriebe	246	185	75,2	Imprese artigianali
Metallverarbeitung	23	16	69,6	Imprese metalmeccaniche
Übriges verarbeitendes Gewerbe	47	40	85,1	Altre imprese manifatturiere
Bauwesen	200	153	76,5	Imprese edili
Andere Betriebe	137	101	73,7	Altre imprese
Insgesamt	1 167	819	70,2	Totale

Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

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

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

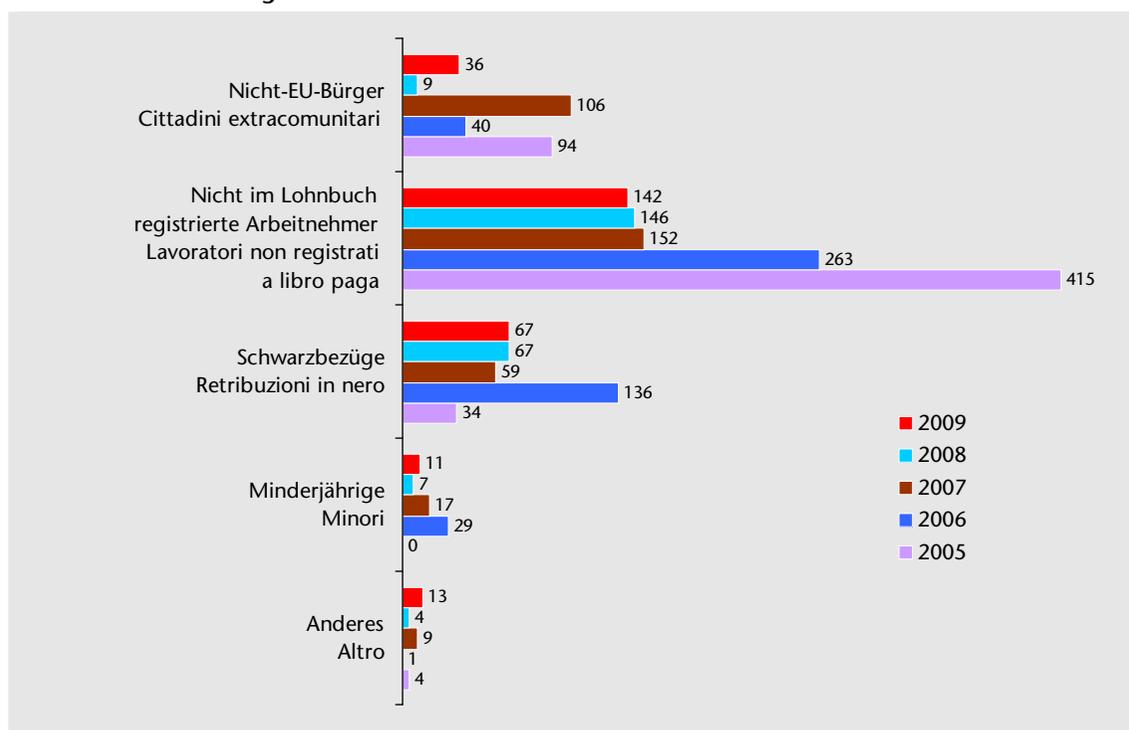
Es wurden mehrere Unregelmäßigkeiten festgestellt: die meisten betrafen Zahlungen von Schwarzgeldern bzw. nicht im Lohnbuch registrierte Arbeitnehmer, während Unregelmäßigkeiten in Bezug auf die Anstellung von Nicht-EU-Bürgern ohne Aufenthaltsgenehmigung – besonders in den letzten beiden Jahren – nicht mehr so sehr ins Gewicht fallen.

Diverse sono state le irregolarità riscontrate, la maggior parte delle quali può riassumersi in molteplici casi di retribuzioni in nero come anche lavoratori non registrati a libro paga, mentre le irregolarità riscontrate a riguardo dei lavoratori extracomunitari senza permesso di soggiorno sono state pochissime soprattutto negli ultimi due anni.

Graf. 8.14

Festgestellte Unregelmäßigkeiten in Bezug auf Mitarbeiter – 2005-2009

Irregolarità accertate con riferimento ai lavoratori – 2005-2009



Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

Irregulär beschäftigte Nicht-EU-Bürger wurden in den letzten fünf Jahren vorwiegend in der Landwirtschaft und im Gastgewerbe aufgefunden gemacht.

Negli ultimi 5 anni è stato soprattutto nel settore agricolo e alberghiero che sono stati individuati lavoratori extracomunitari occupati irregolarmente.

Tab. 8.13

Kontrolltätigkeit in Bezug auf die Beschäftigung von Nicht-EU-Bürgern* – 2005-2009						
Attività ispettiva in relazione all'occupazione di cittadini extracomunitari* – 2005-2009						
Regulär oder nicht regulär beschäftigte Nicht-EU-Bürger in den kontrollierten Betrieben						
Cittadini extracomunitari occupati regolarmente o meno nelle imprese oggetto di ispezione nel periodo considerato						
	2005	2006	2007	2008	2009	
Reguläre Arbeitnehmer • Lavoratori regolari						
Landwirtschaft	61	36	1 328	85	18	Agricoltura
Prod. Gewerbe und Handwerk	9	9	7	2	2	Industria e artigianato
Handel	2	7	23	3	14	Commercio
Gastgewerbe	20	20	63	51	16	Settore alberghiero
Insgesamt	92	72	1 421	141	50	Totale
Nicht reguläre Arbeitnehmer • Lavoratori irregolari						
Landwirtschaft	4	3	101	6	1	Agricoltura
Prod. Gewerbe und Handwerk	1	1	1	0	0	Industria e artigianato
Handel	1	1	4	0	1	Commercio
Gastgewerbe	5	4	0	4	4	Settore alberghiero
Insgesamt	11	9	106	10	6	Totale
<i>je 100 besuchte Betriebe</i>	<i>47,8</i>	<i>16,7</i>	<i>11,9</i>	<i>18,5</i>	<i>8,7</i>	<i>ogni 100 aziende visitate</i>
<i>je 100 kontrollierte Arbeitnehmer</i>	<i>10,7</i>	<i>11,1</i>	<i>6,9</i>	<i>6,6</i>	<i>10,7</i>	<i>ogni 100 lavoratori controllati</i>

* 2005 und 2006: Nicht EU25
ab 2007: Nicht EU27

* 2005 e 2006: extra UE25
da 2007: extra UE27

Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

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

L'elevato numero di cittadini extracomunitari ispezionati nell'agricoltura nell'anno 2007 è da ricondurre al maggior numero di aziende ispezionate. Questo è stato possibile, perché nel 2007, al contrario degli altri anni, non si sono trattati casi particolarmente dispendiosi di tempo e ciò ha reso possibile effettuare più ispezioni. Il numero di lavoratori extracomunitari irregolari per 100 aziende visitate come anche per 100 lavoratori controllati, nonostante il numero elevato di ispezioni nell'agricoltura, non è variato più di tanto.

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

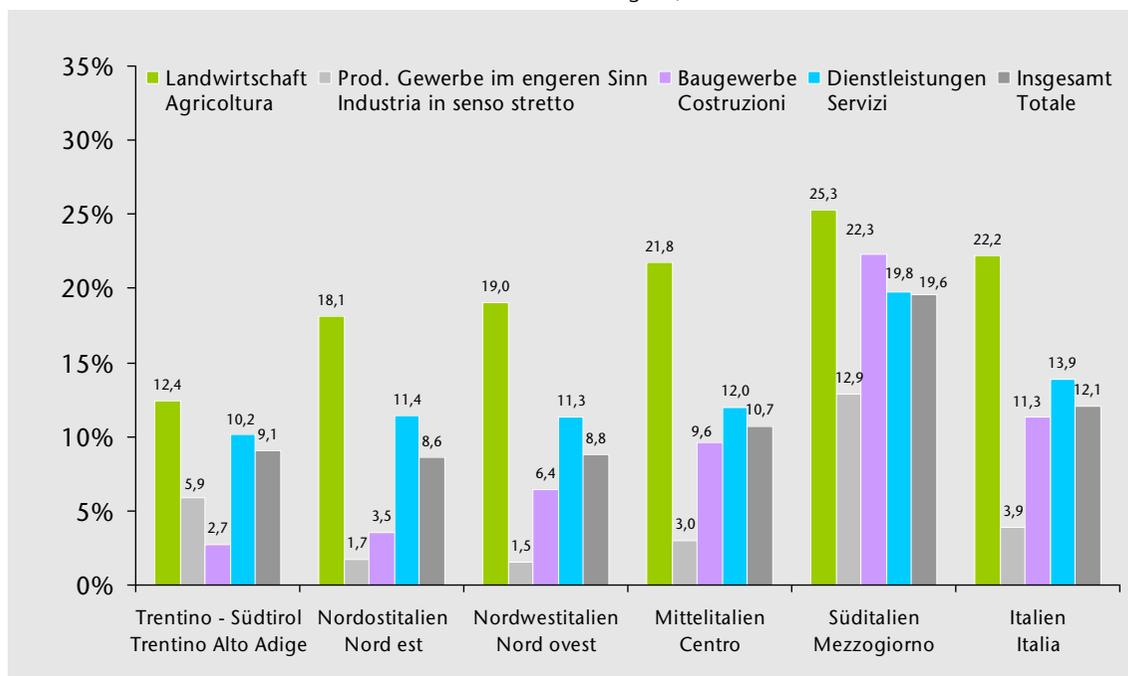
Considerando complessivamente i valori relativi al lavoro irregolare del Trentino Alto Adige non si discostano particolarmente dalle medie rilevate nelle altre regioni dell'Italia centro-settentrionale.

Graf. 8.15

Nicht reguläre Beschäftigung, Vergleich nach Gebiet – 2005

Lavoro irregolare, confronto territoriale – 2005

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



Quelle: ISTAT

Fonte: ISTAT

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

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

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

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

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

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

Tab. 8.14

Von den Unternehmen gemeldete Berufskrankheiten, Vergleich nach Gebiet – 2005-2009

Malattie professionali denunciate dalle aziende, confronto territoriale – 2005-2009

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

	2005	2006	2007	2008	2009	Anteil 2009* Incidenza 2009*	
Südtirol	329	289	298	277	231	17,4	Provincia di Bolzano
Trentino	203	181	195	210	247	11,0	Provincia di Trento
Nordostitalien	6 468	6 791	7 245	7 714	8 112	19,1	Nord est
Nordwestitalien	5 911	5 549	5 700	5 737	5 577	11,0	Nord ovest
Mittalitalien	5 959	6 032	6 379	6 628	7 520	18,0	Centro
Südtalien	5 161	5 153	5 697	5 723	6 874	13,0	Sud
Italien	25 147	25 060	26 817	27 756	30 362	15,9	Italia

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

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

Quelle: INAIL, ISTAT

Fonte: INAIL, ISTAT

Obwohl Südtirols Werte weder vom nationalen Durchschnitt noch von jenen der Nachbarprovinz Trient abweichen, wurden vom INAIL 2009 immerhin 17 648 Arbeitsunfälle und 243 neue berufsbedingte Krankheitsfälle erhoben.

Seppure, infatti, l'incidenza di questi eventi sul territorio provinciale non si discosti dalla media nazionale e da quanto registrato nella vicina provincia di Trento, si tratta pur sempre di oltre 17 648 infortuni sul lavoro e 243 nuovi casi di malattie professionali rilevati dall'INAIL nel corso del 2009.

Tab. 8.15

Relative Häufigkeit von Arbeitsunfällen, Vergleich nach Gebiet – Durchschnitt 2005-2007
Frequenze relative degli infortuni sul lavoro, confronto territoriale – media 2005-2007

Je 1 000 versicherte Beschäftigte • Per 1 000 addetti assicurati

	Nachwirkungen Tipo di conseguenza			Insgesamt Totale	
	Zeitweilige Unfähigkeit Inabilità temporanea	Dauernde Unfähigkeit Inabilità permanente	Tod Morte		
Südtirol	34,72	2,23	0,05	37,00	Provincia di Bolzano
Trentino	32,94	1,90	0,07	34,91	Provincia di Trento
Nordostitalien	33,10	1,89	0,06	35,05	Nord est
Nord Nordwestitalien	24,48	1,40	0,05	25,94	Nord ovest
Mittelitalien	24,53	1,85	0,06	26,44	Centro
Südtalien	24,83	2,21	0,11	27,15	Sud
Italien	26,62	1,80	0,07	28,50	Italia

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

Quelle: INAIL

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

Fonte: INAIL

Arbeitsunfälle sind zum Glück nur in sehr wenigen Fällen sehr ernst oder sogar tödlich. Die höchste relative Häufigkeit von Arbeitsunfällen wird im Bauwesen, bei der Mineraliengewinnung und im produzierenden Gewerbe registriert.

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

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.16

Relative Häufigkeit von Arbeitsunfällen nach Sektor und Nachwirkung – Durchschnitt 2005-2007

Frequenze relative degli infortuni sul lavoro per settore e tipo di conseguenza – media 2005-2007

Je 1 000 versicherte Beschäftigte • Per 1 000 addetti assicurati

Sektor ATECO 2002	Nachwirkungen • Tipo di conseguenza				Settore ATECO 2002
	Zeitweilige Unfähigkeit Inabilità temporanea	Dauernde Unfähigkeit Inabilità permanente	Tod Morte	Insgesamt Totale	
Landwirtschaft	16,3	0,8	-	17,2	Agricoltura
Mineraliengewinnung	77,8	4,3	-	82,1	Estrazione di minerali
Prod. Gewerbe (Insgesamt)	46,6	2,3	0,05	49,0	Industria (Totale)
<i>davon Nahrungs- u. Genussmittel</i>	48,8	1,7	-	50,6	<i>di cui Alimentari e affini</i>
<i>Textilien u. Bekleidung</i>	22,8	0,7	-	23,5	<i>Tessili e confezioni</i>
<i>Lederwarenherstellung</i>	14,3	-	-	14,3	<i>Lavorazione di pellame</i>
<i>Holzverarbeitung</i>	67,7	4,0	0,07	71,7	<i>Lavorazione del legno</i>
<i>Papier, Druck, Graphik</i>	23,4	1,9	0,16	25,4	<i>Carta, stampa, grafica</i>
<i>Brennstoffverarbeitung</i>	26,3	-	-	26,3	<i>Fabbricazione di combustibili</i>
<i>Chemische Industrie</i>	24,2	0,4	-	24,6	<i>Industria chimica</i>
<i>Kunststoffindustrie</i>	62,9	3,7	-	66,6	<i>Materiale plastico</i>
<i>Nicht-Metallindustrie</i>	50,1	3,3	0,23	53,6	<i>Industria non metallifera</i>
<i>Metallindustrie</i>	58,9	2,9	-	61,8	<i>Industria metallifera</i>
<i>Maschinenbau u. Montage</i>	38,0	1,6	0,16	39,8	<i>Costr. macchine e montaggio</i>
<i>Elektroindustrie</i>	16,0	0,5	-	16,5	<i>Industria elettronica</i>
<i>Herstell. von Transportmitteln</i>	49,2	2,7	-	51,9	<i>Costruzione mezzi di trasporto</i>
<i>Anderes verarb. Gewerbe</i>	34,4	2,0	-	36,3	<i>Altre industrie manifatturiere</i>
Energie u. Wasser	20,1	1,1	-	21,2	Energia e acqua
Bauwesen	79,1	7,0	0,15	86,2	Costruzioni
Handel	28,0	1,3	-	29,3	Commercio
Hotels und Restaurants	26,3	1,2	-	27,5	Alberghi e ristoranti
Transport u. Kommunikation	44,0	4,4	0,24	48,6	Trasporto e comunicazione
Banken	1,6	0,3	-	1,8	Banche
Immobilien, Verleih, Informatik	15,6	1,1	-	16,7	Attiv. imm., noleggio, informatica
Öffentliche Verwaltung	20,5	2,4	-	22,8	Pubblica amministrazione
Bildung	14,2	0,4	-	14,7	Istruzione
Gesundheitswesen	15,7	0,6	-	16,2	Sanità
Andere Dienste	19,6	1,3	0,19	21,1	Altri servizi
Nicht erfasst	19,6	0,6	-	20,2	Non rilevato
Insgesamt	34,7	2,2	0,05	37,0	Totale

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

Quelle: INAIL

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

Fonte: INAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Im Jahr 2009 wurden in diesem Zusammenhang vom Amt für technischen Arbeitsschutz 1 227 Inspektionen auf Baustellen durchgeführt, davon 14 in Folge von Anzeigen, 52 Inspektionen in Betrieben zusammen mit den Carabinieri und anderen Polizeibehörden und von 19 gemeinsamen Kontrollen in Betrieben mit dem überbetrieblichen Dienst für Arbeitsmedizin.

Daraufhin wurden 488 Verfügungsprotokolle laut der vom Legislativdekret vom 19. Dezember 1994, Nr. 758, vorgesehene Methode verfasst. Der Betrag der dazugehörigen Strafen beläuft sich auf 2 077 362 Euro.

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

Die am häufigsten festgestellten Übertretungen betreffen die oft fehlenden oder fehlerhaften Hilfskonstruktionen gegen Absturzgefahr (Arbeits- und Hilfsgerüste oder Seitengeländer) und die Nichtbeachtung der Sicherheitsvorschriften.

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

Allo scopo di prevenire questi fenomeni nel corso del 2009 sono state effettuate dall'ufficio tutela tecnica del lavoro 1 227 ispezioni in cantieri edili riguardo la vigilanza sulle norme di prevenzione infortuni e d'igiene sul posto di lavoro, di cui 14 a seguito di segnalazione, 52 ispezioni in azienda congiuntamente ai Carabinieri o altre Forze di Polizia e di 19 ispezioni congiunte presso aziende fisse con il Servizio Multiaziendale di Medicina del lavoro. .

Nell'ambito di questa attività sono stati redatti 488 verbali di prescrizione ai sensi del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758. L'importo complessivo delle relative penalità ammonta a 2 077 362 euro.

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

Le violazioni maggiormente accertate riguardano le opere provvisorie contro il pericolo di caduta (impalcature, ponteggi o parapetti) – risultate mancanti o inefficaci – e l'inosservanza delle normative di sicurezza.

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

Tab. 8.17

Häufigst festgestellte Übertretungen im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz – 2008-2009**Violazioni maggiormente accertate in materia di sicurezza sul posto di lavoro – 2008-2009**

	2008	2009	
Nichtbeachtung der betrieblichen Anleitungen von Seiten der Arbeitnehmer (zum Beispiel: fehlende Benützung des Schutzhelmes für den Kopf, des Sicherheitsgeschirrs oder der Arbeitsschuhe).	-	134	Mancato rispetto delle disposizioni aziendali da parte dei lavoratori (es. Non utilizzo del caschetto di protezione per il capo, delle cinture di sicurezza oppure delle calzature di sicurezza).
Fehlende oder fehlerhafte Hilfskonstruktionen gegen Absturzgefahr (Arbeits- und Hilfsgerüste)	130	70	Mancanti o inefficaci opere provvisoriale contro il pericolo di caduta (impalcature e ponteggi)
Nicht nach der Regel der Technik gebaute oder gewartete Hilfskonstruktionen auf Baustellen	55	42	Opere provvisoriale nei cantieri edili non costruite o non mantenute a regola d'arte
Ungenügende oder unzureichende Einsätze des Sicherheitskoordinators in Ausführungsphase	86	39	Interventi insufficienti o inefficaci del coordinatore per la sicurezza in fase esecutiva
Keine oder unwirksame Verwendung von Sicherheitsgurten (z.B. ungeeignete Verankerung des Fangseiles)	27	32	Mancato o errato utilizzo delle cinture di sicurezza (es. non adeguato ancoraggio per la fune di trattenuta)
Nicht nach den Anleitungen der Hersteller gewartete Arbeitsgeräte oder Arbeitern anvertraut, welche nicht für deren sichere Benützung angemessen ausgebildet wurden	69	30	Attrezzature di lavoro non mantenute secondo le indicazioni dei costruttori oppure affidate a lavoratori non adeguatamente formati per il loro utilizzo in sicurezza
Fehlende oder unwirksame Einhaltung der Gesetzesvorschriften seitens der Selbstständigen	17	24	Mancato o inefficace rispetto delle norme di legge da parte dei lavoratori autonomi
Gerüstbauplan (auch PiMUS genannt) nicht verfasst, bzw. erstellt mit unzureichenden Inhalten	-	18	Piano di montaggio, utilizzo e smontaggio del ponteggio non redatto o elaborato con insuff. contenuti
Zu steile Böschungsfrenten oder Schächte	13	14	Pareti dei fronti di scavo o pozzi troppo ripide
Unfachgerecht ausgeführte Aufstellung, Verankerung oder Verstrebung der Gerüste oder Beläge	-	14	Non corretta installazione, ancoraggio o stabilizzazione dei ponteggi o degli intavolati
Nicht durchgeführte Ernennung der Sicherheitskoordinatoren seitens des Bauherrn	12	7	Mancata nomina dei coordinatori della sicurezza da parte del committente
Nicht-Einhaltung oder unwirksame Befolgung des Inhaltes des Sicherheits- oder Koordinierungsplanes	15	5	Mancato o inefficace rispetto dei contenuti del piano di sicurezza e coordinamento
Einsatzsicherheitsplan (ESP) nicht verfasst, bzw. erstellt mit unzureichendem inhalt	31	5	Piano Operativo della Sicurezza (POS) non elaborato, risp. redatto con insufficienti contenuti
Unsachgemäße Benützung der Leitern auf der Baustelle	-	4	Non corretto utilizzo di scale a mano interamente ai cantieri edili
Fehlender oder ungeeigneter Schutz der Bodenöffnungen im Bauwesen	9	3	Mancata o inefficace protezione delle aperture nei solai delle costruzioni edili
Fehlendes Protokoll der durchgeführten periodischen Sicherheitsüberprüfung der Elektro-Anlage	11	-	Assenza del protocollo attestante l'avvenuta verifica di sicurezza dell'impianto elettrico
Fehlende Ausbildung der Benutzer der Arbeitsgeräte (z. B.: die Hebemittel)	9	-	Mancata formazione all'utilizzo in sicurezza delle attrezzature di lavoro (es.: i mezzi di sollevamento)
nicht konforme Beläge der Gerüste, der Hilfskonstruktionen oder der Laufstege	20	-	Intavolati di ponteggi, delle impalcature o delle passerelle non conformi

Quelle: Amt für technischen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela tecnica del lavoro

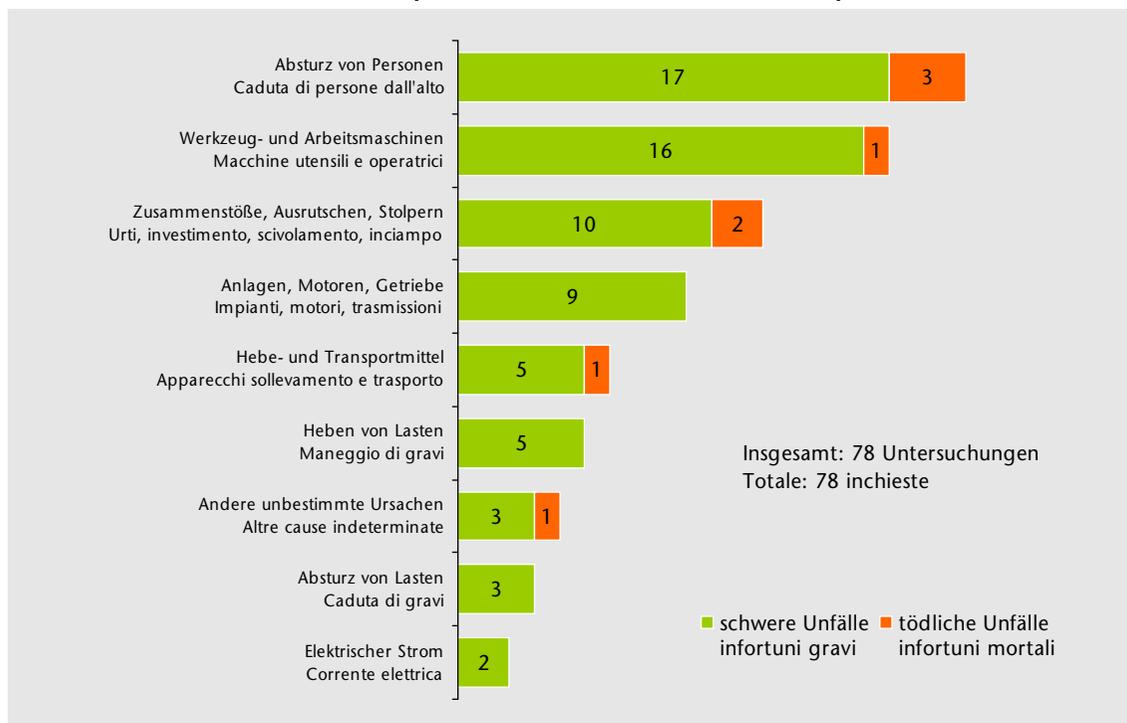
8 Beschäftigungspolitik

Im Laufe des Jahres 2009 haben die Arbeitsinspektoren 8 Untersuchungen über tödliche Arbeitsunfälle und 70 Unfalluntersuchungen über schwere Arbeitsunfälle sowie 61 Verwaltungsuntersuchungen zu Arbeitsunfällen mit einer Heilungsdauer von über 30 Tagen durchgeführt.

Nel corso del 2009 gli ispettori del lavoro hanno svolto 8 inchieste per infortuni mortali e 70 inchieste per infortuni gravi sul lavoro nonché 61 inchieste amministrative per infortuni sul lavoro con una prognosi superiore a 30 giorni.

Graf. 8.16

Unfalluntersuchungen des Amtes für Arbeitssicherheit nach Ursache – 2009 Inchieste di infortunio da parte dell'Ufficio sicurezza del lavoro per causa – 2009



Quelle: Amt für Arbeitssicherheit

Fonte: Ufficio sicurezza del lavoro