

Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Aspetti qualitativi dell'occupazione

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

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

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

Aufschlüsse über die atypischen Arbeitsformen, die durch die Biagi-Reform vom Jahr 2003 neu eingeführt bzw. neu geregelt wurden, geben die Abschnitte 7.3 bis 7.6.

Abschnitt 7.7 befasst sich mit den Entlohnungen der Arbeitnehmer und deren Angemessenheit und Abschnitt 7.8 mit den Streitfällen bzw. der Funktion der Schlichtungskommission.

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

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

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

Alcune indicazioni sulle forme di lavoro atipico, che sono state introdotte e riviste con la riforma Biagi del 2003 vengono date dalle sezioni 7.3, 7.4 e 7.5.

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

7.1

Verträge, Qualifikationen, Berufe

Contratti, qualifiche, professioni

Seit einigen Jahren, mit Ausnahme von 2009, ist ein kontinuierlicher Anstieg der Beschäftigungszugänge der Unselbständigen zu verzeichnen. Das gilt sowohl für die Männer als auch für die Frauen.

Da alcuni anni si registra complessivamente un continuo aumento di nuove assunzioni, fatta eccezione per l'anno 2009. Questo vale sia per gli uomini che per le donne.

Tab. 7.1

Unselbständig Beschäftigte nach Art des Arbeitsvertrages – 2005-2011								
Occupati dipendenti per tipo di contratto di lavoro – 2005-2011								
Zugänge • Entrate								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Unbefristet	27 894	25 445	27 021	25 386	20 574	20 891	20 225	Tempo indeterminato
Befristet ¹⁾	48 126	49 419	51 972	52 221	52 598	54 760	54 893	Tempo determinato ¹⁾
Tagelöhner	22 039	23 389	24 707	27 461	28 367	31 332	33 654	Giornalieri agricoli
Teilzeit	24 827	26 825	31 014	33 367	31 136	30 963	30 806	Part time
Lehrvertrag	2 955	3 091	3 230	2 812	2 494	2 661	2 771	Apprendistato
Ausbildungsvertrag ²⁾	143	323	379	373	348	368	386	Formazione e lavoro ²⁾
Leiharbeit	4 846	7 858	8 065	6 083	4 454	8 012	7 824	Lavoro interinale
Andere ³⁾	1 118	1 164	847	705	173	167	201	Altro ³⁾
Insgesamt	131 948	137 514	147 235	148 408	140 144	149 154	150 760	Totale
<i>Arbeit auf Abruf⁴⁾</i>	<i>641</i>	<i>1 365</i>	<i>3 466</i>	<i>3 037</i>	<i>6 748</i>	<i>9 949</i>	<i>11 826</i>	<i>Lavoro a chiamata⁴⁾</i>

1) enthält auch die Saisonbeschäftigten

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

3) Pflichtaufnahme, arbeitende Genossenschaftsmitglieder, Heimarbeit und Job sharing

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

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

1) inclusi gli stagionali

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

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

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

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Aus der Arbeitskräfteerhebung geht hervor, dass 20% (49 100 Personen) der Erwerbstätigen im Jahr 2011 eine Teilzeitarbeit ausübten und 11% (26 300 Personen) angaben, nur vorübergehend beschäftigt zu sein. In beiden Fällen ist in den Jahren ein Anstieg festzustellen: 2001 betrug der Teilzeitanteil noch 14% und der Anteil der befristet Beschäftigten 8%.

Secondo la rilevazione delle forze di lavoro, nel 2011 il 20% (49 100 persone) della popolazione attiva erano occupate a tempo parziale e il 11% (26 300 persone) ha dichiarato di avere un contratto di lavoro a termine. In entrambi i casi è rilevabile un aumento nel corso degli anni: nel 2001 la percentuale degli occupati part time era del 14% e quella degli occupati con contratto a termine dell'8%.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.2

Erwerbstätige nach Arbeitszeit, Dauer der Beschäftigung und Großsektor – 2011									
Occupati per orario di lavoro, durata dell'occupazione e macrosettore – 2011									
	Landwirtschaft Agricoltura		Prod. Gewerbe Industria		Dienstleistungen Servizi		Insgesamt Totale		
	Männer Uomini	Frauen Donne	Männer Uomini	Frauen Donne	Männer Uomini	Frauen Donne	Männer Uomini	Frauen Donne	
Vollzeit	10 200	2 900	46 500	5 600	70 500	55 600	127 200	64 100	Tempo pieno
Teilzeit	600	1 200	1 500	3 700	6 300	35 900	8 400	40 800	Tempo parziale
Insgesamt	10 700	4 000	48 000	9 300	76 800	91 500	135 500	104 900	Totale
Unbefristet	1 400	300	32 800	7 100	48 200	63 000	82 400	70 500	Tempo indeterminato
Befristet	500	100	3 400	300	7 500	14 500	11 400	14 800	Tempo determinato
Keine Angabe*	8 800	3 600	11 800	1 900	21 200	14 100	41 700	19 600	Non indicato*
Insgesamt	10 700	4 000	48 000	9 300	76 800	91 500	135 500	104 900	Totale
Prozentueller Anteil • Valori percentuali									
Vollzeit	94,7	71,3	96,9	60,0	91,8	60,8	93,8	61,1	Tempo pieno
Teilzeit	5,3	28,7	3,1	40,0	8,2	39,2	6,2	38,9	Tempo parziale
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totale
Unbefristet	13,1	7,5	68,3	76,3	62,8	68,9	60,8	67,2	Tempo indeterminato
Befristet	4,7	2,5	7,1	3,2	9,8	15,8	8,4	14,1	Tempo determinato
Keine Angabe*	82,2	90,0	24,6	20,4	27,6	15,4	30,8	18,7	Non indicato*
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totale

* bei den Selbständigen wird die Dauer der Beschäftigung nicht erfasst

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

Aufgrund der Rundungen können die Summen leicht voneinander abweichen

A causa degli arrotondamenti, le somme possono differire leggermente

Quelle: ISTAT, Auswertung ASTAT, (Arbeitskräfteerhebung)

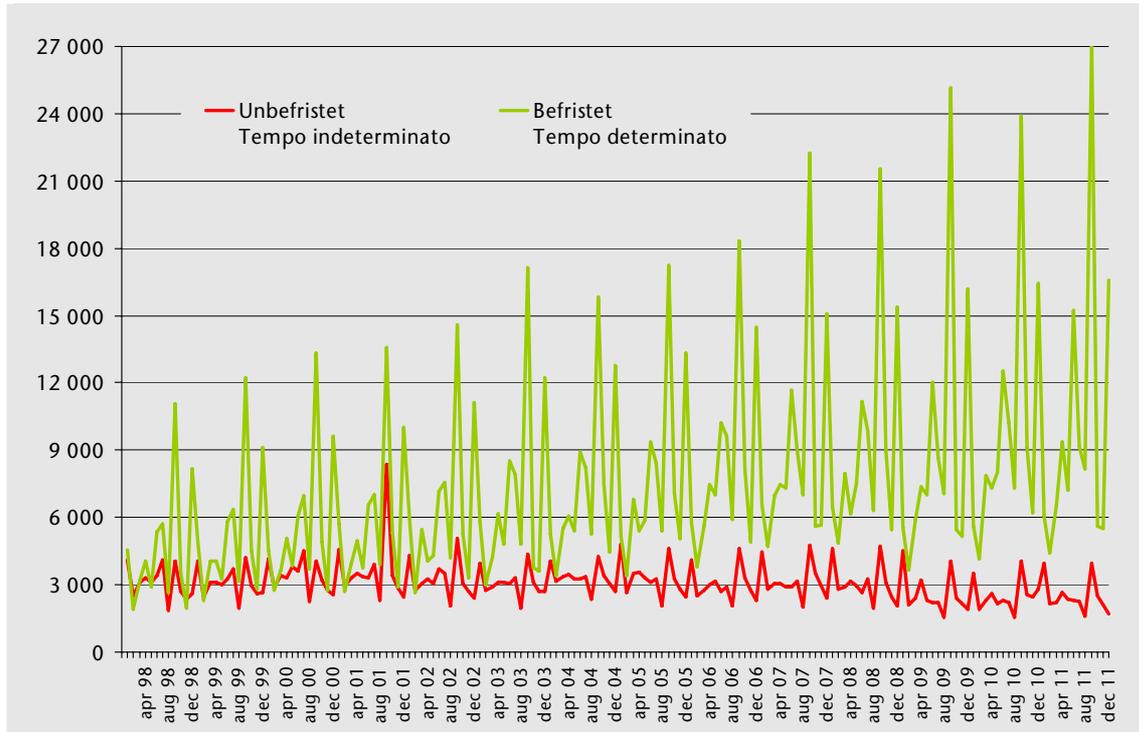
Fonte: ISTAT, elaborazione ASTAT (rilevazione delle forze di lavoro)

Im Gegensatz zu den neu abgeschlossenen Verträgen auf unbefristete Zeit, deren Anzahl im Zeitraum 2000-2011 abgenommen hat (durchschnittlich 2,8% jährlich), sind die befristeten Verträge um durchschnittlich 5,5% jährlich gestiegen. In den letzten Jahren tendieren Arbeitgeber häufiger dazu, Personal mit einem Vertrag auf begrenzte Zeit anzustellen.

Mentre il numero dei contratti a tempo indeterminato iniziati nel periodo dal 2000 al 2011 è diminuito del 2,8% il numero dei contratti a tempo determinato è cresciuto mediamente del 5,5%, indicativo del fatto che i datori di lavoro tendono sempre più ad assumere personale con un contratto a termine.

Graf. 7.1

Befristete und unbefristete unselbständig Beschäftigte – 1998-2011
Occupati dipendenti a tempo determinato e indeterminato – 1998-2011
 Zugänge • Entrate



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Analisiert man nun die Daten der unselbständig Beschäftigten, so ist in den letzten Jahren ein starker Anstieg dieser zu verzeichnen. Laut Amt für Arbeitsmarktbeobachtung waren 2011 durchschnittlich 194 067 Personen als unselbständig beschäftigt gemeldet, davon 72% im Dienstleistungsbereich, 24% im produzierenden Gewerbe und 4% in der Landwirtschaft.

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

Analizzando i dati riguardanti i lavoratori dipendenti negli ultimi anni si registra un forte aumento. Presso l'Ufficio osservazione mercato del lavoro risultavano nel 2011 in media 194 067 lavoratori dipendenti, di cui 72% nel settore dei servizi, 24% nell'industria e 4% nell'agricoltura.

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

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.3

Unselbständig Beschäftigte nach Sektor und Stellung im Beruf – 2011							
Occupati dipendenti per settore e posizione nella professione – 2011							
Laufende Arbeitsperioden, Jahresdurchschnitt • Periodi lavorativi correnti, media annua							
	Lehrlinge	Arbeiter	Angestellte	Leitende Angestellte*	Andere in Ausbildung	Insgesamt Totale	
	Apprendisti	Operai	Impiegati	Dirigenti*	Altri in formazione		
Landwirtschaft	41	7 150	378	144	3	7 716	Agricoltura
Prod. Gewerbe	2 159	32 059	11 693	282	237	46 430	Industria
Handel	787	13 886	12 765	160	83	27 681	Commercio
Gastgewerbe	501	18 891	1 800	18	30	21 240	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	38	6 827	47 231	333	118	54 547	Settore pubblico
Sonstige Dienstleist.	547	16 441	18 433	298	734	36 453	Altri servizi
Insgesamt	4 073	95 254	92 300	1 235	1 205	194 067	Totale
Prozentuelle Verteilung • Composizione percentuale							
Landwirtschaft	0,5	92,7	4,9	1,9	0,0	100,0	Agricoltura
Prod. Gewerbe	4,7	69,0	25,2	0,6	0,5	100,0	Industria
Handel	2,8	50,2	46,1	0,6	0,3	100,0	Commercio
Gastgewerbe	2,4	88,9	8,5	0,1	0,1	100,0	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	0,1	12,5	86,6	0,6	0,2	100,0	Settore pubblico
Sonstige Dienstleist.	1,5	45,1	50,6	0,8	2,0	100,0	Altri servizi
Insgesamt	2,1	49,1	47,6	0,6	0,6	100,0	Totale

* zur Zeit der Aufnahme

* al momento dell'assunzione

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Was die Stellung im Beruf betrifft, sind 49% der unselbständig Beschäftigten als Arbeiter eingestuft, das im Großen und Ganzen dem Anteil der Arbeitskräfteerhebung entspricht.

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

Per quanto concerne la posizione nella professione il 49% degli occupati dipendenti rientra nella categoria degli operai, grossomodo in linea con quanto emerge dall'indagine continua sulle forze di lavoro.

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

Tab. 7.4

Erwerbstätige nach Stellung im Beruf – 2011			
Occupati per posizione nella professione – 2011			
	N	%	% Untergruppe % sottogruppo
Unselbständig	179 100	74,5	100,0
Angestellte	110 300	45,9	61,6
Arbeiter	66 000	27,5	36,9
Lehrlinge	2 700	1,1	1,5
Selbständig	61 300	25,5	100,0
Unternehmer, Freiberufler, selbständige Arbeiter	47 000	19,6	76,7
Mithelfende Familienangehörige	11 300	4,7	18,4
Geregelte, fortwährende, gelegentliche Mitarbeit	2 900	1,2	4,7
Insgesamt	240 400	100,0	-

Aufgrund der Rundungen können die Summen leicht voneinander abweichen

Quelle: ISTAT, Auswertung ASTAT (Arbeitskräfteerhebung)

A causa degli arrotondamenti, le somme possono differire leggermente

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.5

Wohnbevölkerung in beruflicher Stellung nach Beruf – 2001					
Popolazione residente in condizione professionale per professione –2001					
	N	%	% pro Berufsgruppe % per gruppo professionale	Frauen- anteil Percentuale femminile	
Gesetzgeber, Führungskräfte der höchsten Ebene, Unternehmer	10 246	5,0	100,0	25,4	Legislatori, dirigenti e imprenditori
Gesetzgebung, öffentliche Verwaltung, Gerichtsbarkeit	901	0,4	8,8	25,1	Corpi legislativi, pubblica Amministrazione, giurisprudenza
Privatbetriebe	9 345	4,6	91,2	25,4	Aziende private
Wissenschaftliche Berufe, Berufe mit hohem Spezialisierungsgrad	19 284	9,4	100,0	49,7	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
Ingenieure, Architekten	1 647	0,8	8,5	17,2	Ingegneri, architetti
Ärzte	2 698	1,3	14,0	51,8	Medici
Humanwissenschaftler	5 954	2,9	30,9	35,5	Scienze dell'uomo
Lehrer und Gleichgestellte	7 755	3,8	40,2	69,9	Docenti e assimilati
Andere Wissenschaftler	1 230	0,6	6,4	29,8	Altri scienziati
Technische Berufe der mittleren Stufe	39 991	19,6	100,0	55,1	Professioni intermedie (tecnici)
Wissenschaftlicher Bereich, Ingenieurwesen	11 766	5,8	29,4	40,5	Area scientifica, ingegneria
Mittlere Verwaltungsberufe	20 023	9,8	50,1	57,4	Professioni intermedie d'ufficio
Mittl. Berufe im Dienstleistungsbereich	8 202	4,0	20,5	70,4	Professioni intermedie nei servizi
Ausführende Berufe Verwaltung / Betriebsführung	14 402	7,1	100,0	59,5	Professioni esecutive amministrazione, gestione
Büroangestellte	10 874	5,3	75,5	62,7	Impiegati di ufficio
Angestellte mit direktem Kundenkontakt	3 528	1,7	24,5	49,5	Impiegati a diretto contatto con la clientela
Dienstleistungsberufe	38 688	19,0	100,0	58,2	Professioni relative ai servizi
Handel	14 580	7,1	37,7	60,0	Commercio
Fremdenverkehr, Gastgewerbe	16 766	8,2	43,3	55,7	Attività turistiche e alberghiere
Ausbilder, Erzieher, Gesundheitsdienste	1 639	0,8	4,2	83,5	Servizi di istruzione
Dienste an Privathaushalte	5 703	2,8	14,7	53,5	Servizi alle famiglie
Handwerker, Facharbeiter, Landw.	46 070	22,6	100,0	12,9	Artigiani, operai, agricoltori
Bergbau, Baugewerbe	14 783	7,2	32,1	9,0	Industria estrattiva, edilizia
Metall	8 599	4,2	18,7	2,3	Metalmeccanica
Feinmechanik, Kunsthandwerk, Druck	2 059	1,0	4,5	25,3	Meccanica di precisione, artigianato artistico, stampa
Land- und Forstwirtschaft	14 154	6,9	30,7	18,7	Agricoltura, foreste
Lebensmittel, Holz, Textilien	6 471	3,2	14,0	18,9	Alimentari
Unterhaltungsindustrie	4	0,0	0,0	0,0	Legno

Es folgt / continua

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

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

Quelle: ASTAT, ISTAT Volkszählung 2001

Fonte: ASTAT, ISTAT Censimento popolazione 2001

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

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

7.2

Arbeitszeit

Orario di lavoro

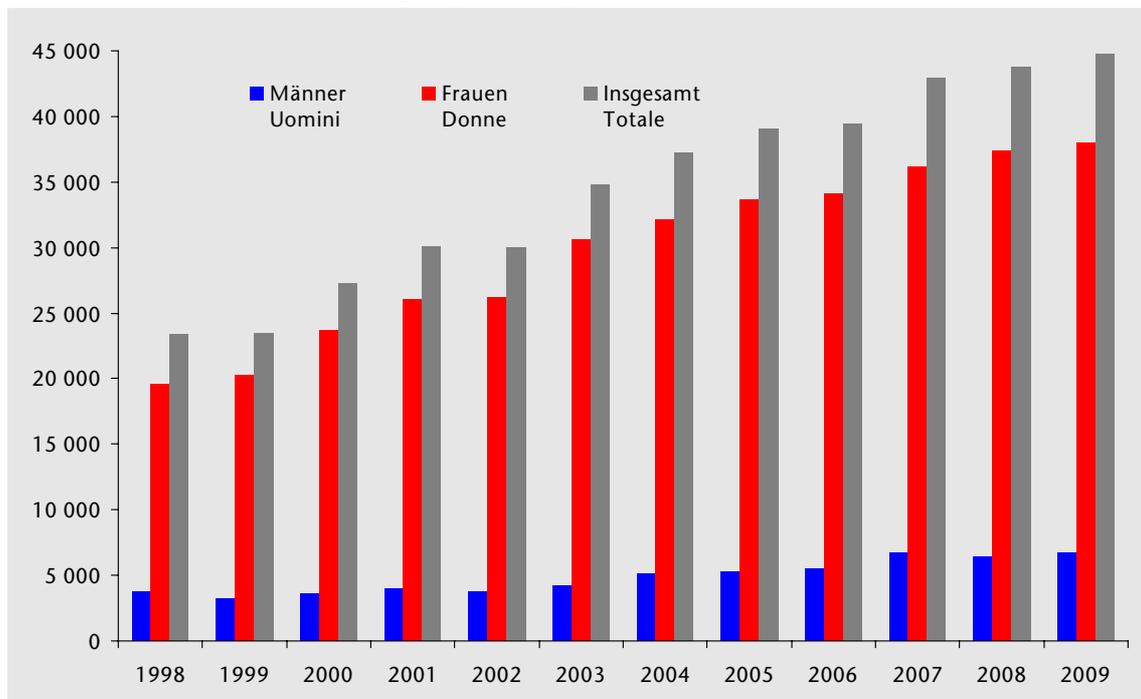
Die Anzahl der Teilzeit Erwerbstätigen ist in den letzten Jahren laut ASTAT deutlich gestiegen, und zwar bei beiden Geschlechtern. Bei den Frauen betrug der Zuwachs von 1998 auf 2011 insgesamt 110%, bei den Männern 121%.

Il numero degli occupati part time è aumentato sensibilmente negli ultimi anni per entrambi i sessi, secondo l'ASTAT. Per le donne l'incremento totale dal 1998 al 2011 è stato del 110%, per gli uomini del 121%.

Graf. 7.2

Teilzeit Erwerbstätige nach Geschlecht – 1998-2011

Occupati part time per sesso – 1998-2011



Quelle: ISTAT, ASTAT

Fonte: ISTAT, ASTAT

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.6

Gemeldete Teilzeitverträge – 2009-2011							
Contratti part time notificati – 2009-2011							
Zugänge • Entrate							
	2009		2010		2011		
	N	%	N	%	N	%	
Geschlecht • Sesso							
Männer	8 194	24,0	8 302	23,4	8 105	22,7	Maschi
Frauen	26 016	76,0	27 201	76,6	27 633	77,3	Femmine
Sektor • Settore							
Landwirtschaft	1 045	3,1	988	2,8	980	2,7	Agricoltura
Prod. Gewerbe	1 663	4,9	1 710	4,8	1 784	5,0	Industria
Handel	3 441	10,1	3 586	10,1	3 884	10,9	Commercio
Gastgewerbe	9 124	26,7	9 096	25,6	8 944	25,0	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	8 680	25,4	8 867	25,0	8 555	23,9	Settore pubblico
Sonst. Dienstleistungen	8 101	23,7	9 704	27,3	9 990	28,0	Altri servizi
Stellung im Beruf • Qualifica							
Arbeiter	22 563	66,0	23 847	67,2	24 220	67,8	Operai
Angestellte	11 647	34,0	11 656	32,8	11 518	32,2	Impiegati
Insgesamt	34 210	100,0	35 503	100,0	35 738	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Über drei Viertel der beim Amt für Arbeitsmarktbeobachtung gemeldeten Teilzeitverträge im Jahr 2011 betrafen Frauen, insgesamt mehr als 90% wurden im Dienstleistungsbereich (inklusive Handel, Gastgewerbe und öffentlicher Sektor) abgeschlossen.

Rund zwei Drittel der Teilzeitverträge betraf Arbeiter.

Più di tre quarti delle assunzioni part time notificate nel 2011 all'ufficio osservazione mercato del lavoro riguardavano donne, nel complesso più del 90% dei contratti part time è stato concluso nel settore dei servizi (inclusi il commercio, il settore alberghiero e il settore pubblico).

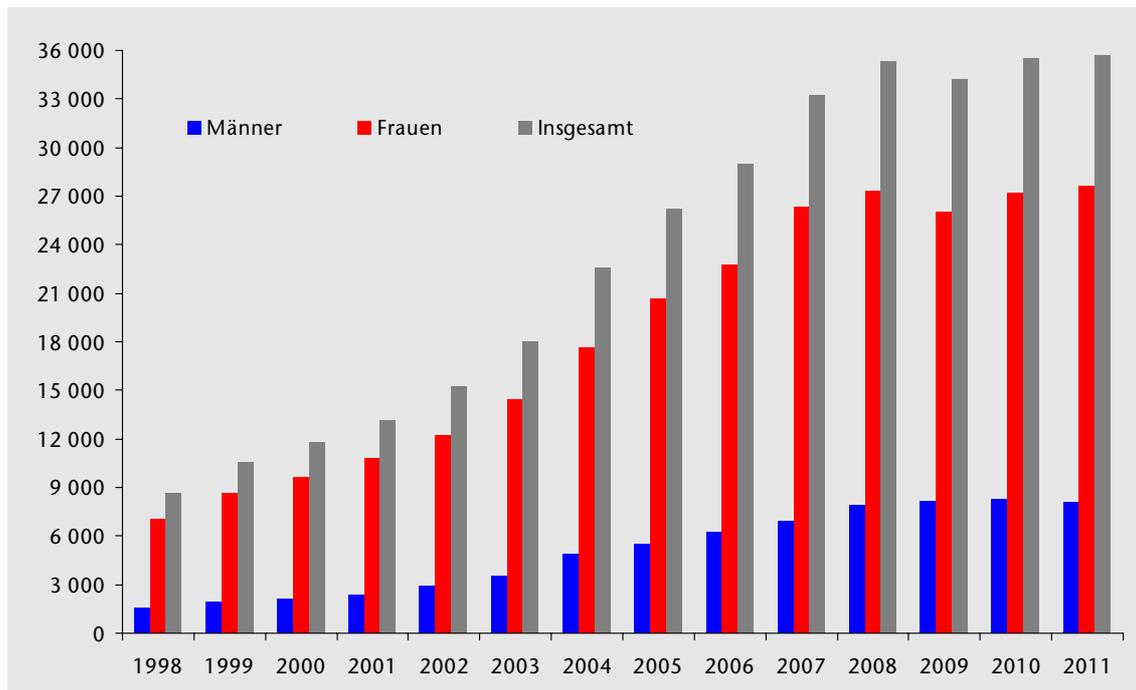
Circa due terzi delle assunzioni part time riguardava operai.

Graf. 7.3

Teilzeitverträge nach Geschlecht – 1998-2011

Contratti part time per sesso – 1998-2011

Neu abgeschlossene Verträge • Nuovi contratti conclusi



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

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

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

Die Daten der Arbeitskräfteerhebung bestätigen, daß die Frauen mit 83% den größten Anteil an Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Ausschlaggebend dafür sind meist familiäre Gründe (61%). Männer sind hingegen nur in 8% der Fälle aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt. Nicht vernachlässigbar ist der Anteil der Männer und Frauen die erklärt haben, Teilzeit zu arbeiten, da sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben (bzw. 28% und 19%).

I dati della rilevazione delle forze di lavoro confermano che l'83% degli occupati part time sono donne. La motivazione più frequente data dalle donne che svolgono un lavoro part time è la situazione familiare (61%), mentre solo una piccola parte (8%) degli uomini a part time dichiara farlo per motivi familiari. Significativa la percentuale di uomini e donne che dichiarano di lavorare part time non avendo trovato un'occupazione a tempo pieno, rispettivamente pari al 28% e al 19%.

Tab. 7.7

Teilzeitbeschäftigte nach Begründung und Geschlecht – 2011

Occupati a tempo parziale per motivazione e sesso – 2011

	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
Familiäre Gründe	700	8,3	24 800	60,8	25 500	51,8	Motivi familiari
Vollzeitbeschäftigung nicht gefunden	2 200	26,2	6 700	16,4	8 800	17,9	Occupazione a tempo pieno non trovata
Anderes/keine Angabe	5 500	65,5	9 400	23,0	14 900	30,3	Altro/non rilevato
Insgesamt	8 400	100,0	40 800	100,2	49 200	100,0	Totale

Aufgrund der Rundungen können die Summen leicht voneinander abweichen

A causa degli arrotondamenti, e somme possono differire leggermente

Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT (Arbeitskräfteerhebung)

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

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.8

Effektive Arbeitszeit nach Großsektor, Stellung im Beruf und Geschlecht – 2011				
Orario di lavoro effettivo per macrosettore, posizione nella professione e sesso – 2011				
Durchschnittlich gearbeitete Stunden in der Bezugswoche • Ore lavorate in media nella settimana di riferimento				
	Männer Uomini	Frauen Donne	Insgesamt Totale	
Großsektor • Macrosettore				
Landwirtschaft	50,5	42,1	48,2	Agricoltura
Produzierendes Gewerbe	41,3	33,0	39,9	Industria
Dienstleistungen	40,1	32,5	36,0	Servizi
Stellung im Beruf • Posizione nella professione				
Angestellte	38,7	31,7	34,7	Impiegati
Arbeiter	39,8	31,1	37,0	Operai
Lehrlinge	36,7	40,5	37,3	Apprendisti
Unternehmer, Freiberufler, selbständige Arbeiter	47,0	41,0	45,6	Imprenditori, liberi profes- sionisti, lavoratori in proprio
Mithelfende Familienangehörige	44,6	38,2	40,8	Coadiuvanti
Geregelte, fortwährende, gelegentliche Mitarbeit	28,6	22,9	25,5	Collaborazione coordinata e continuativa, e occasionale
Insgesamt	41,4	33,0	37,8	Totale

Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT
(Arbeitskräfteerhebung)

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

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

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

Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, wie sie von den Erwerbstätigen anlässlich der Arbeitskräfteerhebung angegeben wird, betrug 2011 durchschnittlich 37,8 Stunden in der Woche.

Per quanto riguarda le ore effettivamente lavorate dichiarate dagli occupati in occasione della rilevazione delle forze di lavoro, nel 2011 sono state in media di 37,8 ore a settimana.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

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

Nach Geschlecht ist die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen um ca. 9 Stunden geringer als jene der Männer. Die Hauptursache dafür ist die vermehrte Teilzeitbeschäftigung unter den Frauen, welche die durchschnittliche Wochenarbeitszeit verringert.

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

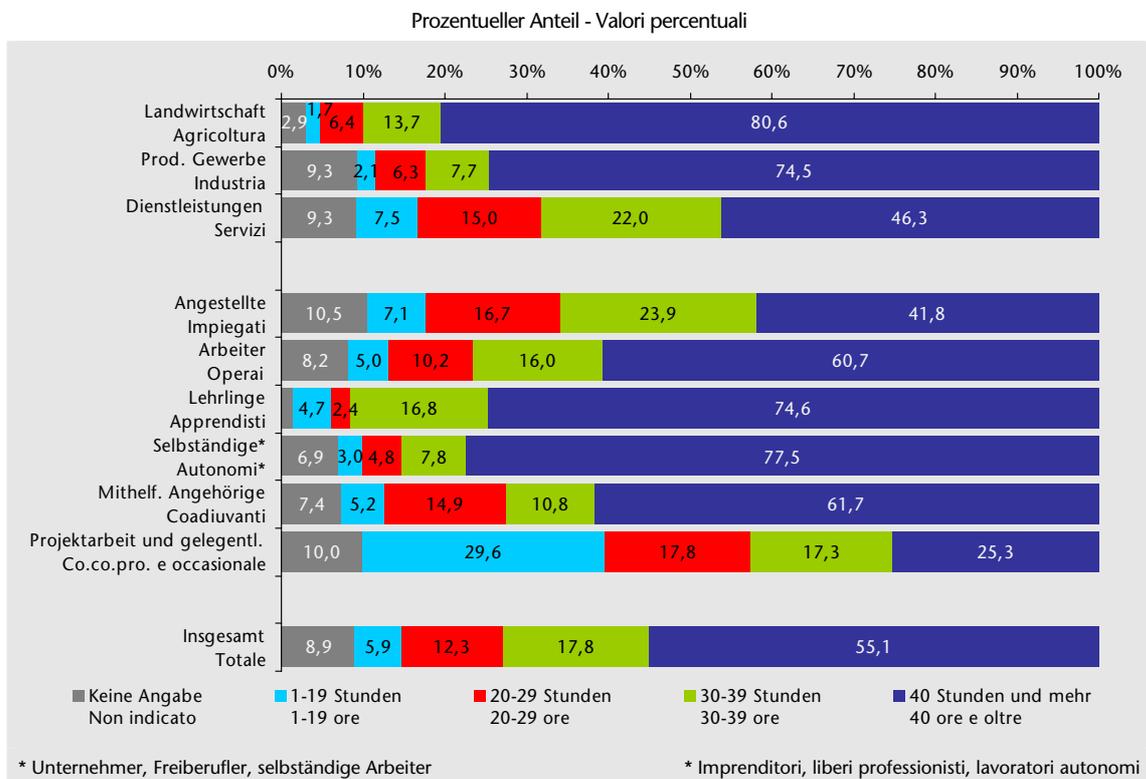
Analizzando i dati per posizione nella professione sono gli autonomi ad avere l'orario di lavoro più lungo.

Per sesso, il numero medio settimanale di ore lavorate da parte delle donne è mediamente inferiore di circa 9 ore rispetto alla media maschile, fatto da attribuire principalmente alla concentrazione di part time tra le donne rispetto agli uomini, che fa scendere la media delle ore settimanali lavorate.

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

Graf. 7.4

Erwerbstätige nach Sektor, Stellung im Beruf und effektiver Arbeitszeit – 2011 Occupati per settore, posizione nella professione e orario di lavoro effettivo – 2011



Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT (Arbeitskräfteerhebung)

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

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

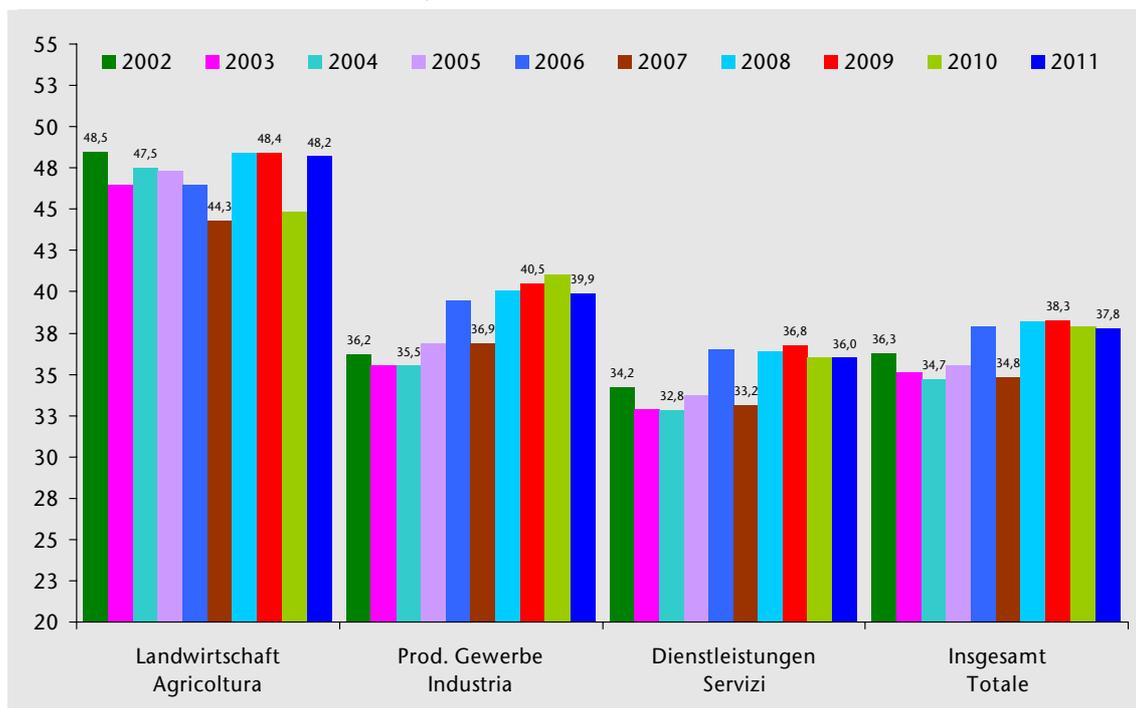
Distinguendo i tre macrosettori, l'orario settimanale di lavoro più lungo si è registrato in agricoltura, mentre il più breve nel settore dei servizi. Anche qui la diversa presenza di donne occupate è la causa principale che spiega tali differenze.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Graf. 7.5

Durchschnittliche effektive Wochenarbeitszeit nach Großsektor – 2002-2011 Media delle ore settimanali effettivamente lavorate per macrosettore – 2002-2011

Jahresdurchschnitte • Medie annue



Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT
(Arbeitskräfteerhebung)

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

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

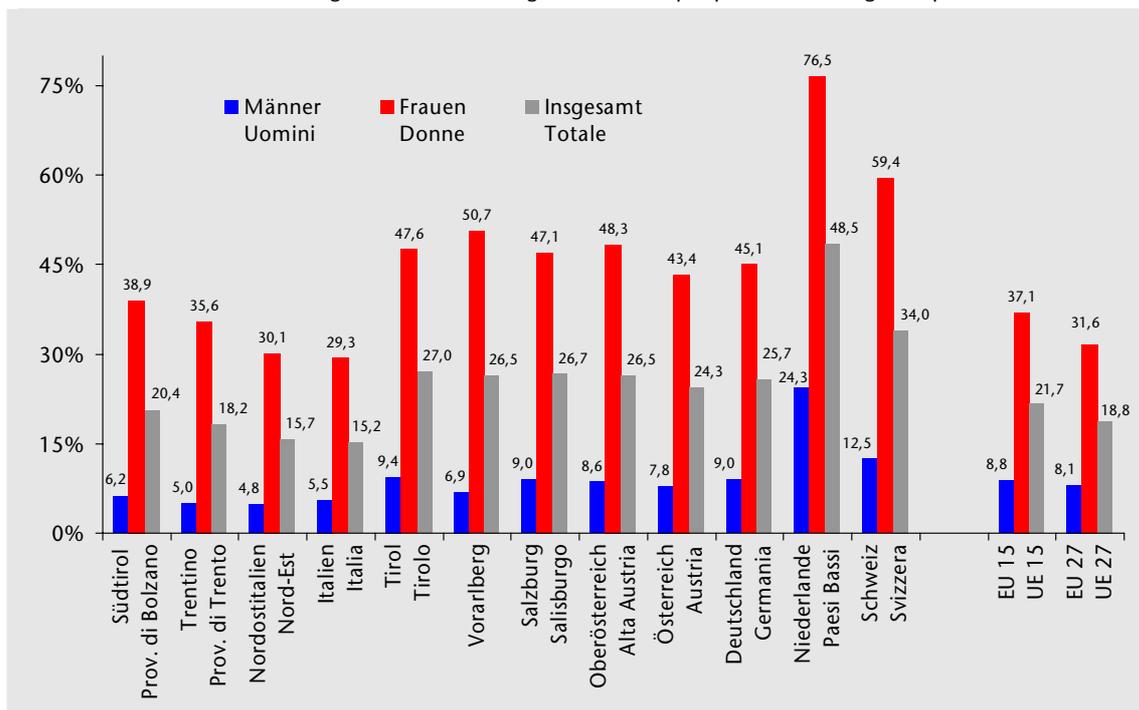
Ein internationaler Vergleich der Teilzeitquote ergibt für Südtirol Werte, die im Mittelfeld liegen. Es gibt aber einige Regionen Österreichs und insbesondere Länder wie Niederlande und Schweiz die eine deutlich höhere Teilzeitquote als Südtirol verzeichnen.

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

Graf. 7.6

Teilzeitquote nach Geschlecht, regionaler und internationaler Vergleich – 2011 Percentuale di occupati a tempo parziale, confronto regionale e internazionale – 2011

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



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

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

7.3

Lehrverträge

Contratti di apprendistato

Unter den zahlreichen Vertragsarten, die das Arbeitsverhältnis regeln, gibt es Arbeitsverträge, die vor allem an Jugendliche gerichtet sind und ihren Schwerpunkt auf die berufliche Ausbildung setzen. Es handelt sich hier speziell um die Lehr- und die Ausbildungsverträge.

Im Jahr 2011 waren durchschnittlich etwa 4 000 Lehrling beschäftigt, was einem Anteil von rund 2% der unselbständigen Beschäftigung entspricht.

Mit der im Oktober 2011 in Kraft getretenen Reform wurden die Lehrverträge neu geregelt.

Die Lehrlingsausbildung wurde auf lokaler Ebene mit dem Landesgesetz Nr. 12 vom 4. Juli 2012 den staatlichen Reformen angepasst.

Tra le numerose tipologie di contratto che regolano il rapporto di lavoro esistono alcuni che si rivolgono soprattutto ai giovani e che hanno come obiettivo preponderante la formazione. Si tratta dei contratti di apprendistato e in passato dei contratti di formazione e lavoro.

Nel 2011 risultavano occupati mediamente 4 000 apprendisti, che corrisponde al 2% dell'occupazione dipendente.

Nell'ottobre 2011, con l'entrata in vigore del testo unico, i contratti di apprendistato sono stati rivisti.

A livello locale la legge provinciale n. 12 del 4 luglio 2012 ha recepito la riforma nazionale regolando la formazione degli apprendisti.

Der Lehrvertrag ist nun in folgende grundlegende Typen untergliedert:

- **Typ A: Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms (traditionelle Lehre)**

Ziel: Berufliche Grundausbildung, Lehrabschlussprüfung, Erfüllung der Bildungspflicht bis 18 Jahre

Voraussetzungen: Alter 15 bis 24 Jahre, Mittelschuldiplom

Dauer der Lehre: drei oder vier Jahre

- **Typ B: Berufsspezialisierende Lehre**

Ziel: Einstieg in die Arbeitswelt nach Oberstufe oder Universität, Ausbildung im Hinblick auf einen konkreten Arbeitsplatz

Voraussetzungen: Alter 18 bis 29 Jahre

Dauer der Lehre: drei Jahre; handwerkliche Berufe bis zu fünf Jahre

- **Typ C: Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung**

Ziel: Abschluss einer Universität oder einer höheren technischen Bildungseinrichtung, Forschungsdoktorat, Praktikum für Kammerberufe

Voraussetzungen: Alter 18 bis 29 Jahre

Il contratto di apprendistato prevede ora tre tipologie formative:

- **Tipo A: apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale (apprendistato tradizionale)**

Obiettivo: formazione di base, esame di fine apprendistato, assolvimento dell'obbligo formativo fino a 18 anni

Requisiti: età 15 fino 24 anni, diploma della scuola media inferiore

Durata del periodo formativo: 3 o 4 anni

- **Tipo B: apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Obiettivo: inserimento nel mercato del lavoro dopo la scuola media superiore o università, formazione su un posto di lavoro concreto

Requisiti: età 18 fino 29 anni

Durata del periodo formativo: 3 anni; per professioni artigianali fino a 5 anni

- **Tipo C: apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Obiettivo: conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

Requisiti: età 18 fino 29 anni

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.9

Lehrlinge nach Sektoren – 2006-2011							
Apprendisti per settore – 2006-2011							
Jahresdurchschnitt • Media annua							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Männer • Uomini							
Landwirtschaft	24	30	32	28	23	23	Agricoltura
Verarb. Gew. Industrie	225	249	245	223	218	208	Manifattura industria
Verarb. Gew. Handwerk	841	830	804	752	714	711	Manifattura artigianato
Bauindustrie	234	246	254	244	227	205	Edilizia industria
Bauhandwerk	1 059	1 063	1 044	991	922	865	Edilizia artigianato
Handel	631	691	712	575	477	444	Commercio
Gastgewerbe	302	292	293	281	290	286	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	2	3	1	1	2	2	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	156	171	181	186	169	156	Altri servizi
Insgesamt	3 476	3 573	3 567	3 281	3 042	2 900	Totale
Frauen • Donne							
Landwirtschaft	30	33	29	24	19	19	Agricoltura
Verarb. Gew. Industrie	33	32	32	25	26	28	Manifattura industria
Verarb. Gew. Handwerk	80	79	79	81	85	91	Manifattura artigianato
Bauindustrie	11	7	3	3	2	5	Edilizia industria
Bauhandwerk	29	27	24	24	20	15	Edilizia artigianato
Handel	488	461	419	377	346	331	Commercio
Gastgewerbe	225	240	255	241	225	214	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	54	52	59	52	49	37	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	414	426	440	427	386	385	Altri servizi
Insgesamt	1 364	1 358	1 339	1 254	1 159	1 125	Totale
Insgesamt • Totale							
Landwirtschaft	54	63	61	52	42	42	Agricoltura
Verarb. Gew. Industrie	258	281	277	248	244	236	Manifattura industria
Verarb. Gew. Handwerk	921	909	883	832	799	802	Manifattura artigianato
Bauindustrie	245	253	257	248	229	209	Edilizia industria
Bauhandwerk	1 088	1 090	1 068	1 015	942	880	Edilizia artigianato
Handel	1 119	1 151	1 131	952	823	775	Commercio
Gastgewerbe	528	532	548	522	515	500	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	57	55	60	53	51	39	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	570	597	621	613	556	542	Altri servizi
Insgesamt	4 839	4 931	4 906	4 536	4 201	4 026	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

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

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

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

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

Bedeutungsvoll ist der Rückgang an Lehrlingen in den Jahren 2008-2011 (-18%), welcher voraussichtlich auch auf die wirtschaftliche Krise zurückzuführen ist. Im Zeitraum 2000-2011 ist ein Rückgang an Lehrlingen von durchschnittlich 2,9% pro Jahr zu beobachten; dies ist deutlich mehr als im Zeitraum 2000-2008 (1,5%).

Wenn sich im Jahr 2000 von 100 ansässigen Südtirolern im Alter von 15-19 Jahren etwa 20 für eine Lehre entscheiden, so hat sich dieses Verhältnis heute beinahe halbiert. Dabei gibt es ausgeprägte territoriale Unterschiede: 2011 waren nur 2,4% der jungen Bozner als Lehrlinge beschäftigt, bei den gleichaltrigen Ultnern waren es ganze 27,5%.

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

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

Significativo il calo del numero di apprendisti registrato tra il 2008 e il 2011, pari al 18%, da imputare presumibilmente anche alla crisi economica. Dal 2000 al 2009 si osserva infatti un calo medio annuo del 2,9%, più di un punto percentuale superiore a quello evidenziato tra il 2000 e il 2008 (1,5%).

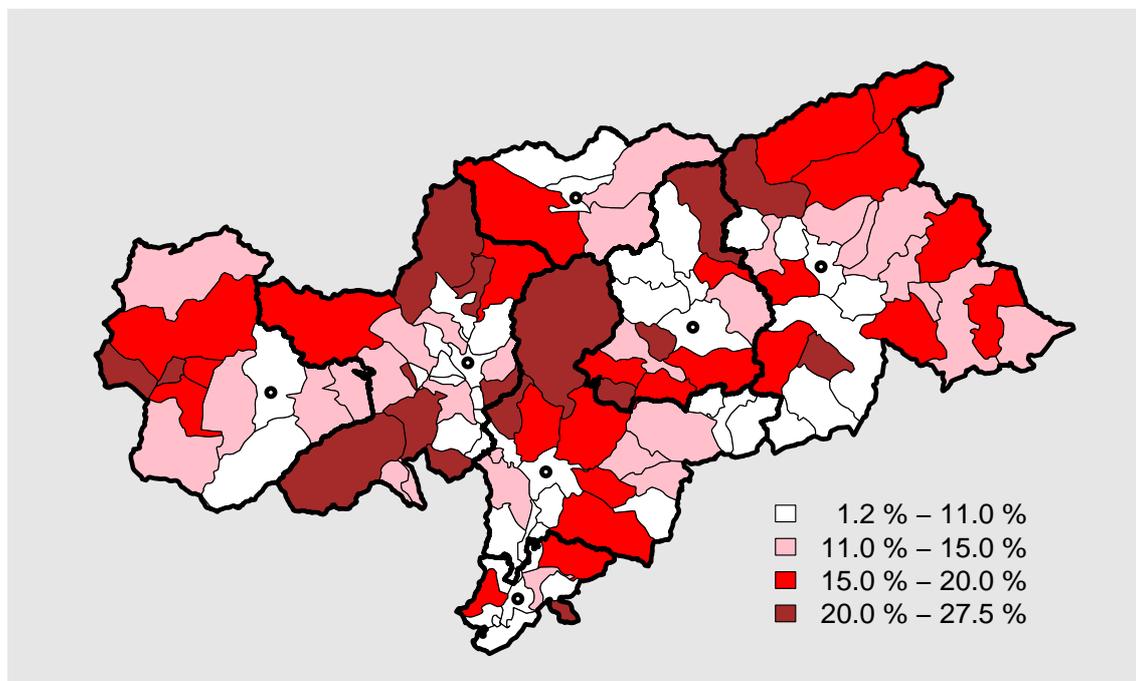
Se nel 2000 ogni 100 giovani residenti in età 15-19 anni ca. 20 sceglievano di lavorare come apprendista, attualmente tale rapporto si è quasi dimezzato. Marcate risultano le differenziazioni a livello territoriale, considerato che nel 2011 solo il 2,4% dei giovani Bolzanini sono occupati come apprendisti mentre sono il 27,5% in Val d'Ultimo.

Graf. 7.7

Ansässige Lehrlinge je 100 Einwohner im Alter zwischen 15 und 19 Jahre – 2011

Apprendisti residenti ogni 100 abitanti tra i 15 e i 19 anni – 2011

Jahresdurchschnitt • Media annua



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Insgesamt gibt es mehr männliche als weibliche Lehrlinge auf dem lokalen Arbeitsmarkt (72% gegenüber 28%), wobei die Zahl der männlichen Lehrlinge im Zeitraum 2000-2011 jährlich um durchschnittlich 2,3% und jene der weiblichen um 4,2% zurückgegangen ist.

Junge Frauen treten ihre Lehre hauptsächlich im Handel (29%), im Gastgewerbe (19%) und in den anderen privaten Dienstleistungsbereichen (34%) an. Die männlichen Jugendlichen streben am häufigsten ein Lehrverhältnis in den Handwerksbetrieben des Baugewerbes (30%), des verarbeitenden Gewerbes (25%) und im Handel (15%) an.

Insbesondere im Handel und im Gastgewerbe ist die Beschäftigungsentwicklung der weiblichen und männlichen Lehrlinge unterschiedlich. Waren bis zum Jahr 2001 im Handel und im Gastgewerbe mehr junge Frauen als Männer tätig, so hat sich dies seit dem Jahr 2002 umgekehrt.

Distinguendo per sesso si nota che in provincia di Bolzano ci sono meno apprendiste che apprendisti (rispettivamente 28% e 72%). Tra quest'ultimi si è registrato dal 2000 al 2011 un calo medio annuo dell'2,3%, mentre tra le ragazze il calo è stato in media del 4,2%.

Le ragazze iniziano l'apprendistato prevalentemente nel commercio (29%), nel settore alberghiero e della ristorazione (19%) e negli altri servizi privati (34%). I ragazzi aspirano maggiormente ad un contratto d'apprendistato presso ditte artigianali dell'edilizia (30%), del settore della manifattura artigianale (25%) e nel commercio (15%).

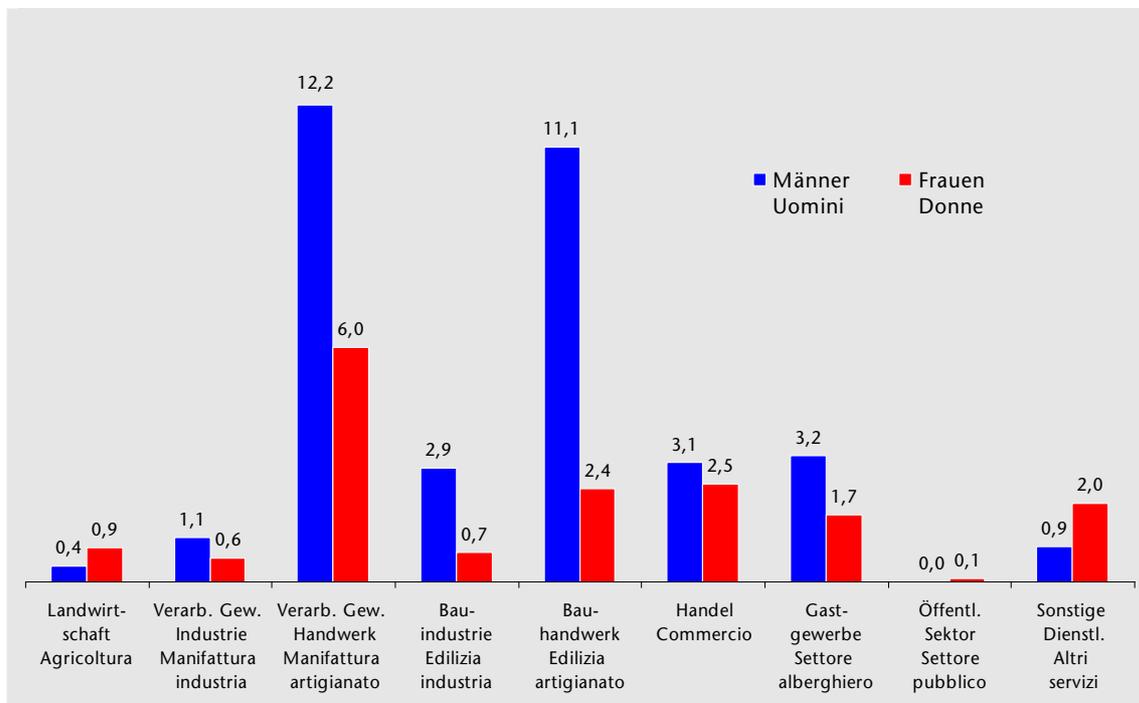
Soprattutto nel commercio e nel settore alberghiero si nota una differenza di genere nei trend occupazionali: fino al 2001 in entrambi i settori erano occupate più apprendiste che apprendisti, mentre a partire dal 2002 il rapporto si è invertito.

Graf. 7.8

Lehrlinge je 100 unselbständig Beschäftigte nach Sektoren – 2011

Apprendisti ogni 100 occupati dipendenti per settore – 2011

Jahresdurchschnitt • Media annua



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Insgesamt wurden im Jahr 2011 2 771 neue Lehrverträge abgeschlossen, zwei Drittel von Buben und nur ein Drittel von Mädchen. Es sind somit vor allem junge Männer, die eine Lehrlingsausbildung an der Berufsschule einer Ober- oder Fachschule vorziehen.

Nel 2011 sono stati stipulati complessivamente 2 771 nuovi contratti di apprendistato, due terzi da ragazzi e solo un terzo da ragazze, confermando la preferenza dei maschi verso la formazione presso una scuola professionale piuttosto che una scuola a tempo pieno.

Tab. 7.10

Lehrlinge nach Lehrberufsbereichen und Geschlecht – 2010-2011							
Apprendisti per aree di professioni e sesso – 2010-2011							
Zugänge • Entrate							
	Männer Uomini		Frauen Frauen		Insgesamt Toale		
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	
Absolute Werte • Valori assoluti							
Baugewerbe	218	187	5	5	223	192	Settore edile
Büro	77	76	132	149	209	225	Ufficio
Gastgewerbe	445	430	308	349	753	779	Settore alberghiero
Gesundheit/Körperpflege	17	20	186	177	203	197	Sanità/cura del corpo
Grafik	42	33	11	10	53	43	Grafica
Handel	94	61	192	243	286	304	Commercio
Holz	225	212	1	4	226	216	Legno
Metall	539	592	6	12	545	604	Metallo
Nahrungsmittel	85	75	28	42	113	117	Prodotto alimentare
Textil/Leder	3	4	7	8	10	12	Tessile/pelle
Universitätslehrgänge	3	5	2	1	5	6	Corsi universitari
Andere	21	25	15	32	36	57	Altri
Nicht erfaßt	-	4	-	15	-	19	Non rilevato
Insgesamt	1 769	1 724	893	1 047	2 662	2 771	Totale
Prozentuelle Verteilung • Composizione percentuale							
Baugewerbe	12,3	10,8	0,6	0,5	8,4	6,9	Settore edile
Büro	4,4	4,4	14,8	14,2	7,9	8,1	Ufficio
Gastgewerbe	25,2	24,9	34,5	33,3	28,3	28,1	Settore alberghiero
Gesundheit/Körperpflege	1,0	1,2	20,8	16,9	7,6	7,1	Sanità/cura del corpo
Grafik	2,4	1,9	1,2	1,0	2,0	1,6	Grafica
Handel	5,3	3,5	21,5	23,2	10,7	11,0	Commercio
Holz	12,7	12,3	0,1	0,4	8,5	7,8	Legno
Metall	30,5	34,3	0,7	1,1	20,5	21,8	Metallo
Nahrungsmittel	4,8	4,4	3,1	4,0	4,2	4,2	Prodotto alimentare
Textil/Leder	0,2	0,2	0,8	0,8	0,4	0,4	Tessile/pelle
Universitätslehrgänge	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	Corsi universitari
Andere	1,2	1,5	1,7	3,1	1,4	2,1	Altri
Nicht erfaßt	-	0,2	-	1,4	-	0,7	Non rilevato
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

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

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

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

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

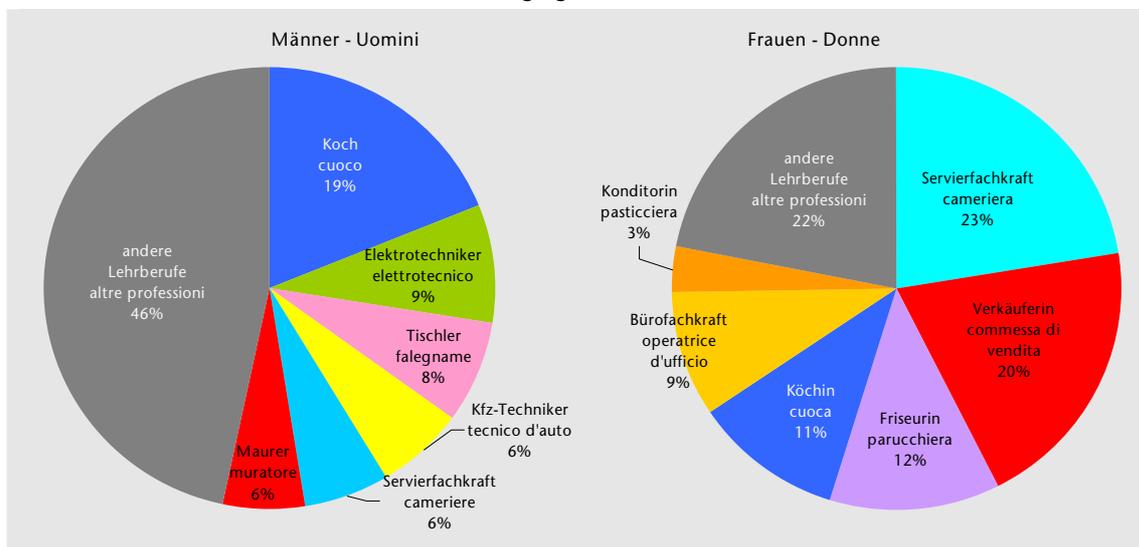
Negli ultimi anni i nuovi rapporti di apprendistato stipulati riguardavano maggiormente le seguenti professioni: cuoco, cameriera, commesso di vendita, muratore, elettrotecnico, operatore d'ufficio, falegname e parrucchiere. Nell'ordine di scelta della professione non ci sono state nel tempo variazioni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

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

Graf. 7.9

Die häufigsten Lehrberufe – 2011 Le professioni più frequenti – 2011

Zugänge • Entrate



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

7.4

Leiharbeit

Lavoro interinale

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

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

Bisher haben ungefähr 10 Leiharbeitsagenturen zwischen Bozen, Meran, Leifers, Neumarkt und Brixen 99% der in Südtirol „ausgeliehenen“ Arbeit vermittelt. Im Jahr 2011 waren in diesen Leiharbeitsagenturen durchschnittlich 43 Arbeitnehmer beschäftigt, zwei Drittel davon mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Im selben Zeitraum haben die Leiharbeitsagenturen durchschnittlich 830 Leiharbeiter vermittelt.

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

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

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

Finora il 99% del lavoro “affittato” in provincia di Bolzano è passato tramite una decina di agenzie di lavoro interinale presenti a Bolzano, Merano, Laives, Egna e Bressanone. In queste agenzie hanno lavorato nel 2011 in media 43 persone, per due terzi con contratti a tempo indeterminato. Nello stesso periodo, queste agenzie hanno dato lavoro in media a 830 lavoratori interinali.

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

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

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

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

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

In 14 Jahren, von 1998 bis 2011, haben um die 17 000 Personen insgesamt 66 000 verschiedene Arbeitsverhältnisse mit einer Leiharbeitsagentur begonnen. Es handelt sich dabei um eher junge Leute: 38% waren jünger als 25 Jahre und lediglich 28% älter als 35. Trotz ihres kontinuierlichen Wachstums in den letzten Jahren trägt die Leiharbeit mit einem durchschnittlichen Bestand von 830 Beschäftigten im Jahr 2011 nur mit 0,4% zur Gesamtbeschäftigung der Arbeitnehmer bei. Dies ist durch die Tatsache erklärbar, dass es sich gewöhnlich um sehr kurze Arbeitsverhältnisse handelt (in diesen 14 Jahren dauerte die Hälfte der Verträge weniger als 10 Tage) und dass weniger als ein Viertel dieser Arbeitnehmer mehr als 3 Leiharbeitsverträge aufweisen kann.

Die Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009 hat sich besonders stark auf die Leiharbeit ausgewirkt. Sowohl die Beschäftigung, als auch die Zahl der gemeldeten offenen Stellen von Leiharbeitsagenturen, sind um mehr als 40% zurückgegangen. Das bedeutete einen Verlust von rund 400 Stellen, welcher vorwiegend auf die geringere Inanspruchnahme der Leiharbeit im verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen war. Erst in der zweiten Hälfte des Jahres 2010 konnte sich die Leiharbeit wieder langsam erholen.

Von 2003 bis 2008 konnte die Leiharbeit einen durchschnittlichen jährlichen Zuwachs von mehr als 20% erzielen und erreichte im Juli 2008 ihren bisherigen Höchststand von rund 900 Beschäftigten. Aber bereits ab Oktober desselben Jahres bekamen die Leiharbeiter die Auswirkungen der Wirtschaftskrise als Erste zu spüren. Während für die Stammbeslegschaft auf Kurzarbeit und andere soziale Ausgleichsmaßnahmen zurückgegriffen wird, werden Leiharbeiter in Krisenzeiten einfach nicht mehr angestellt.

Nell'arco di 14 anni, dal 1998 al 2011, circa 17 000 persone hanno iniziato complessivamente 66 000 distinti rapporti di lavoro con un'agenzia interinale. Si tratta di persone piuttosto giovani, visto che il 38% aveva meno di 25 anni e solo il 28% 35 e più. Malgrado il suo continuo sviluppo negli ultimi anni, il lavoro interinale contribuisce solo con lo 0,4% al lavoro dipendente, con un livello medio di 830 occupati nel 2011. Ciò si spiega con il fatto che si tratta di rapporti di lavoro solitamente molto brevi (in questi 14 anni la metà è durato meno di 10 giorni) e che neanche un quarto di questi lavoratori ha avuto più di 3 contratti interinali.

La crisi economica del 2008 e 2009 ha avuto forti ripercussioni sul lavoro interinale. Sia l'occupazione che il numero dei posti di lavoro disponibili delle agenzie interinali sono diminuiti di oltre il 40%. Ciò si è tradotto in una perdita di circa 400 posti di lavoro, riconducibile principalmente al minore ricorso al lavoro interinale nel settore manifatturiero. Solo nella seconda metà del 2010 si è potuto assistere a una ripresa del lavoro interinale.

Dal 2003 al 2008 il lavoro interinale era stato interessato da un aumento annuo medio di oltre il 20% e aveva raggiunto nel luglio del 2008 il livello massimo di 900 occupati. Già dall'ottobre dello stesso anno, tuttavia, i lavoratori interinali avevano cominciato a risentire per primi della crisi economica. Se per il personale fisso si fa ricorso all'orario ridotto e ad altre misure sociali di compensazione, i lavoratori interinali semplicemente non vengono più assunti.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.11

Arbeitnehmer mit mindestens einem Leiharbeitsvertrag ^(a) – 1998-2011								
Lavoratori con almeno un contratto di somministrazione di lavoro ^(a) – 1998-2011								
	Bis zum 31. Dezember 2011 unterschriebene Leiharbeitsverträge Contratti di lavoro interinale firmati fino al 31 dicembre 2011						Insgesamt Totale	
	1	2	3	4-5	6-9	10 +		
Männer	4 628	1 875	962	1 022	828	852	10 167	Uomini
Frauen	3 602	1 238	589	589	370	370	6 758	Donne
Alter ^(b) • Età ^(b)								
15-24	3 070	1 198	645	674	498	379	6 464	15-24
25-29	1 535	626	288	283	204	227	3 163	25-29
30-34	1 230	446	245	230	168	207	2 526	30-34
35-39	888	324	140	161	130	171	1 814	35-39
40 und mehr	1 507	519	233	263	198	238	2 958	40 o più
Staatsbürgerschaft • Cittadinanza								
Italien	5 317	1 939	916	881	577	361	9 991	Italia
EU15	254	61	19	18	10	8	370	UE15
Neue EU-Länder	639	194	97	76	46	31	1 083	nuovi Paesi UE
Andere Länder	2 020	919	519	636	565	822	5 481	Altri Paesi
Jahr ^(c) • Anno ^(c)								
1998	190	77	31	38	25	26	387	1998
1999	381	150	95	111	66	61	864	1999
2000	490	200	107	125	105	91	1 118	2000
2001	532	236	96	104	81	72	1 121	2001
2002	524	229	90	120	90	76	1 129	2002
2003	577	322	138	151	122	132	1 442	2003
2004	539	232	122	138	88	98	1 217	2004
2005	679	260	142	135	113	145	1 474	2005
2006	774	345	200	187	154	136	1 796	2006
2007	960	306	148	160	117	117	1 808	2007
2008	760	228	140	119	77	66	1 390	2008
2009	461	156	67	64	40	61	849	2009
2010	648	189	111	104	76	90	1 218	2010
2011	715	183	64	55	44	51	1 112	2011
Insgesamt	8 230	3 113	1 551	1 611	1 198	1 222	16 925	Totale
%	48,6	18,4	9,2	9,5	7,1	7,2	100,0	%

(a) Einschließlich Arbeitskräfteüberlassung

(b) Alter zum Zeitpunkt des ersten Leiharbeitsvertrages

(c) Jahr des ersten Leiharbeitsvertrages

Quelle: Amt für Arbeitsmarktsbeobachtung

(a) Compresi i contratti di lavoro interinali

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

(c) Anno del primo contratto di somministrazione di lavoro

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Tab. 7.12

Leiharbeiter nach Geschlecht und Altersklasse – 2011**Lavoratori interinali per sesso e classe d'età – 2011**

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

	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
15-19 Jahre	21	4,6	13	3,5	34	4,1	15-19 anni
20-24 Jahre	95	20,8	53	14,2	149	18,0	20-24 anni
25-29 Jahre	72	15,8	84	22,5	155	18,7	25-29 anni
30-34 Jahre	75	16,4	51	13,6	126	15,2	30-34 anni
35-39 Jahre	67	14,7	48	12,8	115	13,9	35-39 anni
40-49 Jahre	93	20,4	88	23,5	180	21,7	40-49 anni
50 Jahre und mehr	33	7,2	37	9,9	70	8,4	50 anni e oltre
Insgesamt	456	100,0	374	100,0	830	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktsbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Im Jahr 2011 waren 41% aller Leiharbeiter unter 30 Jahre alt. Dies kann ein Hinweis dafür sein, dass diese Beschäftigungsform vor allem im Zuge des Einstiegs ins Berufsleben in Anspruch genommen wird.

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

Dass der Vertrag zur Arbeitskräfteüberlassung auch heute noch vom Großteil der Arbeitnehmer als ein allgemein recht unattraktiver Vertrag angesehen wird, lässt sich aus mehreren Fakten schließen: die Hälfte der Arbeitnehmer unterzeichnete keinen zweiten Vertrag dieser Art; nur 18% jener, die 2009 mindestens einen Tag als Leiharbeiter gearbeitet hatten, unterzeichneten auch 2011 einen Vertrag zur Arbeitskräfteüberlassung.

Osservando i dati del 2011 si può notare che il 41% del lavoro interinale viene svolto da persone con meno di 30 anni. Ciò potrebbe far pensare che questo tipo di impiego venga utilizzato soprattutto nella fase di inserimento nel mondo del lavoro.

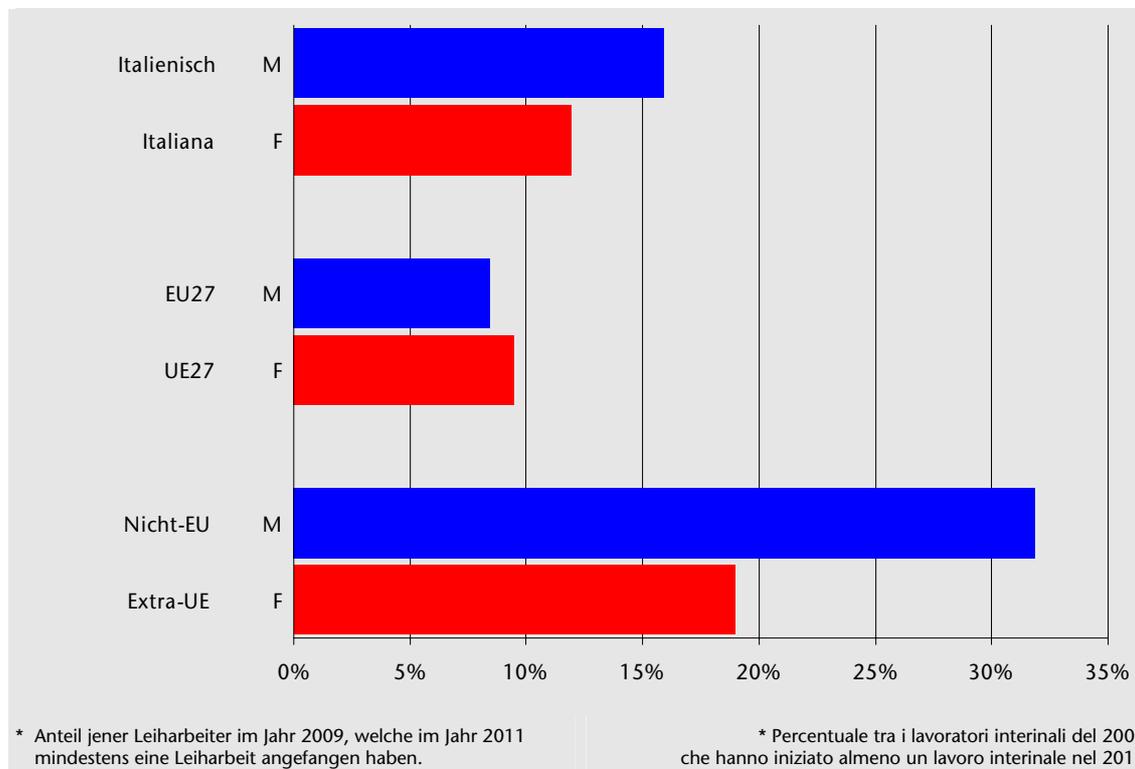
Infatti, l'elevata percentuale sia di giovani sia di stranieri può essere spiegata anche con il fatto che circa il 30% dei lavoratori interinali – stranieri e non – sono nuovi sul mercato del lavoro locale. Per questo motivo, è ipotizzabile che, per molti, il ricorso alle agenzie di lavoro interinale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

Che il contratto di somministrazione di lavoro sia tuttora considerato, dalla maggior parte dei lavoratori, come un'alternativa complessivamente poco attraente lo si può desumere anche dal fatto che la metà non ha firmato una seconda volta. Un ulteriore dato indicativo dello scarso interesse per questa forma di lavoro: solo il 18% di coloro che durante il 2009 hanno lavorato almeno un giorno come interinali, ha firmato un contratto di somministrazione di lavoro anche durante il 2011.

Graf. 7.10

Leiharbeiter im Jahr 2009, welche 2 Jahre später nochmals eine Leiharbeit angefangen haben*, nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht

Lavoratori interinali del 2009 che hanno iniziato almeno un lavoro interinale due anni dopo*, per cittadinanza e sesso



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

In welchen Sektoren die Leiharbeiter beschäftigt werden, ist aus den Daten der Arbeitsmarktbeobachtung erst seit Einführung der Einheitsmeldung möglich.

Die Analyse der Beschäftigung im Jahr 2011 zeigt, dass rund 40% der gesamten Leiharbeit in Südtirol von lediglich 13 Unternehmen in Anspruch genommen wurde. Es handelte sich dabei hauptsächlich um Unternehmen, welche im verarbeitenden Gewerbe tätig sind. Die restlichen 60% verteilen sich auf weitere knapp 400 Unternehmen.

Hinsichtlich des Sektors des Einsatzunternehmens gibt es deutliche Unterschiede nach Geschlecht der beschäftigten Leiharbeiter. Die Männer arbeiten größtenteils im verarbeitenden Gewerbe (58%) und im Handel (11%). Bei den Frauen sind diese beiden Sektoren mit 31% bzw. 10% ebenfalls stark vertreten, jedoch spielen weiters auch das Gastgewerbe (14%) und die Haushaltsdienste (12%) eine bedeutende Rolle.

In quali settori lavorano gli interinali è desumibile dai dati in possesso all'Osservatorio mercato del lavoro solo dall'introduzione della comunicazione obbligatorio unificata.

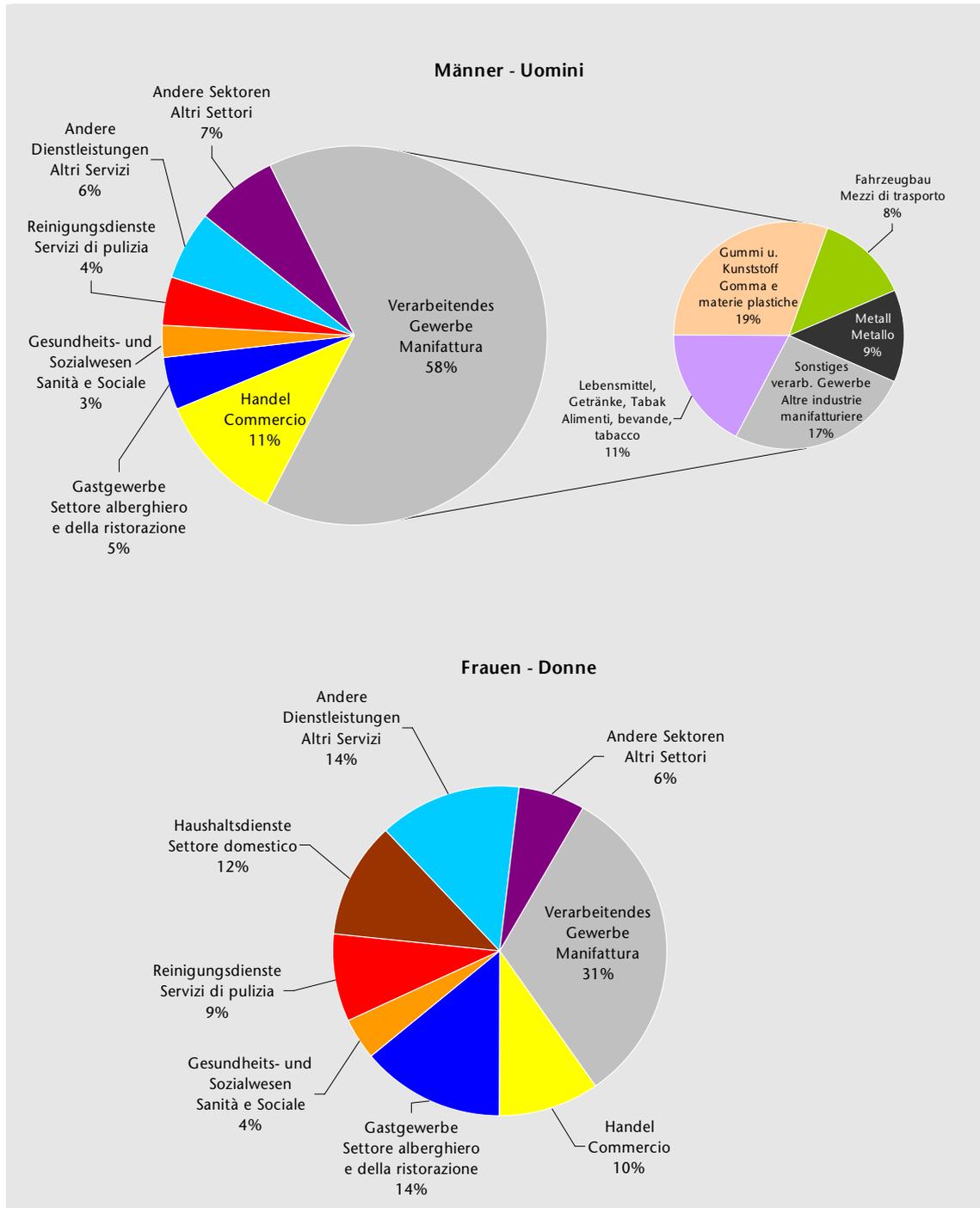
L'analisi dell'occupazione nel 2011 dimostra che circa il 40% dell'intero lavoro interinale nella provincia di Bolzano è stato assorbito da sole 13 aziende. Si è trattato principalmente di aziende attive nel settore manifatturiero. Il rimanente 60% è ripartito su altre 400 aziende circa.

Per quanto riguarda il settore dell'azienda utilizzatrice, vi sono diverse differenze a seconda del sesso del lavoratore interinale occupato. Gli uomini lavorano perlopiù nel settore manifatturiero (58%) e nel commercio (11%). Tra le donne questi due settori sono rappresentati altrettanto fortemente con il 31% e il 10%, sebbene anche il settore alberghiero e della ristorazione (14%) e il settore domestico (12%) rivestano una grande importanza.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.11

Leiharbeit nach Wirtschaftssektor des Einsatzunternehmens – 2011 Lavoro interinale per settore economico dell'azienda utilizzatrice – 2011 Jahresdurchschnittsbestand • Stock medio annuo



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

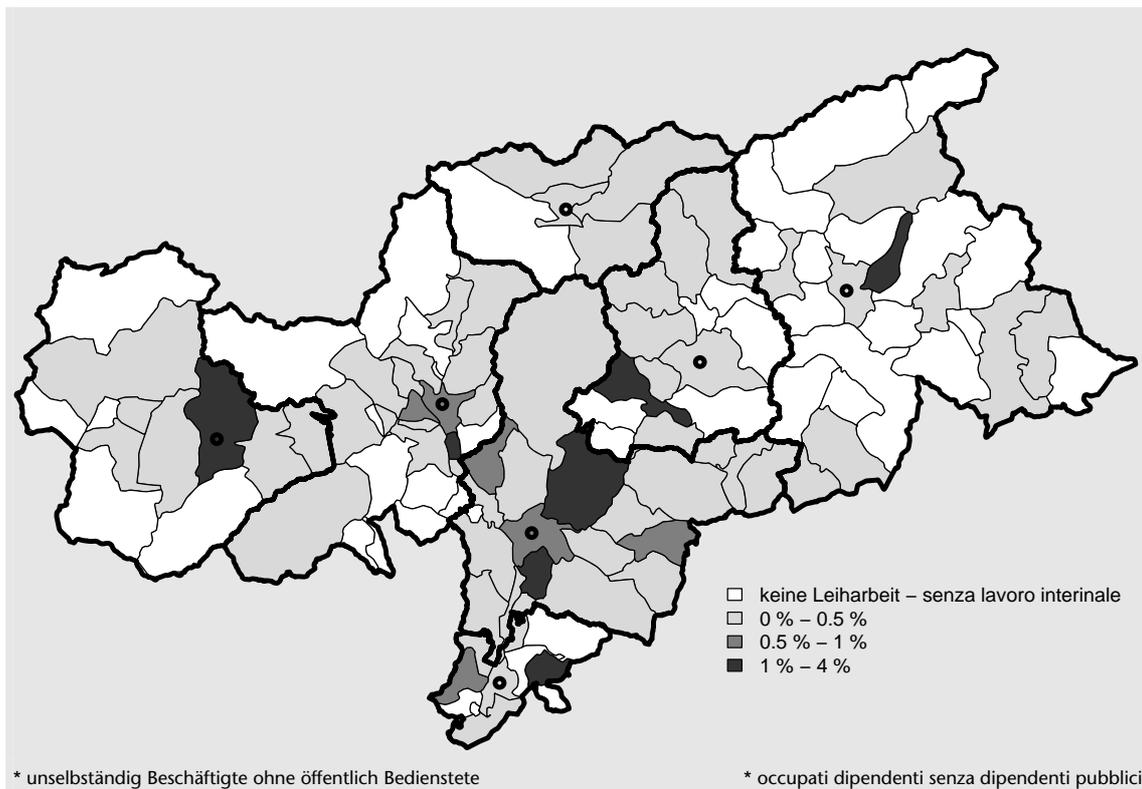
Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Territorial gesehen gibt es Leiharbeit nur in rund der Hälfte aller Südtiroler Gemeinden. Eingesetzt werden Leiharbeiter dabei vermehrt von großen und international tätigen Unternehmen, welche zumeist in und rund um die Bezirkszentren angesiedelt sind. Rund 14% der Südtiroler Leiharbeiter werden bei einem Unternehmen außerhalb des Landes eingesetzt.

Dal punto di vista territoriale, il lavoro interinale è diffuso solo in circa la metà dei comuni della provincia di Bolzano. Ricorrono ai lavoratori interinali soprattutto le aziende internazionali e di grandi dimensioni ubicate prevalentemente nei principali centri o nelle aree limitrofe. Circa il 14% dei lavoratori interinali lavora presso un'azienda utilizzatrice con sede al di fuori della provincia.

Graf. 7.12

Leiharbeit nach Arbeitsort je 100 unselbständig Beschäftigte* – 2011
Lavoro interinale per luogo di lavoro ogni 100 occupati dipendenti* – 2011
 Bestand, Jahresdurchschnittswerte • Stock, valori medi annuali



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

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

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

Tab. 7.13

Leiharbeiter nach Staatsbürgerschaft – 2011**Lavoratori interinali per nazionalità – 2011**

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

	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
Italien	194	42,5	204	54,5	398	48,0	Italia
Marokko	26	5,7	20	5,3	45	5,4	Marocco
Rumänien	17	3,7	16	4,3	34	4,1	Romania
Peru	10	2,2	24	6,4	34	4,1	Peru
Pakistan	28	6,1	1	0,3	29	3,5	Pakistan
Senegal	26	5,7	0	0,0	27	3,3	Senegal
Albanien	12	2,6	13	3,5	25	3,0	Albania
Indien	12	2,6	1	0,3	13	1,6	India
Tunesien	9	2,0	3	0,8	12	1,4	Tunisia
Algerien	8	1,8	0	0,0	9	1,1	Algeria
Polen	2	0,4	6	1,6	8	1,0	Polonia
Deutschland	2	0,4	1	0,3	4	0,5	Germania
Andere Länder	108	23,7	85	22,7	193	23,3	altri Paesi
Insgesamt	456	100,0	374	100,0	830	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Wie es auch sei, schon von Anfang an sind unter den Leiharbeitern besonders viele Ausländer zu verzeichnen: 2011 wurde mehr als die Hälfte der Leiharbeit von Ausländern geleistet. Es handelte sich dabei insbesondere um Menschen aus Marokko, Rumänen und Peru.

Comunque sia, fin dal 1998 si registra una notevole presenza di stranieri tra i lavoratori interinali. Durante il 2011 oltre la metà del lavoro interinale è stato prestato da stranieri, in particolare da persone dal Marocco, dalla Romania e dal Peru.

7.5

Arbeit auf Abruf

Lavoro a chiamata

Beim Vertrag auf Abruf handelt es sich um einen atypischen Arbeitsvertrag bei dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung dem Arbeitgeber auf Abruf zur Verfügung stellt. Der Arbeitnehmer arbeitet dabei nicht durchgehend, sondern nur zeitweise. Zudem kann das effektive geleistete Arbeitsausmaß nur geschätzt werden.

Insgesamt haben seit 2004 mehr als 27 000 Personen mindestens einen Vertrag auf Abruf abgeschlossen. Im Jahr 2011 wurden durchschnittlich rund 7 100 aktive Arbeitsperioden auf Abruf gezählt, was rund 3-4% der Gesamtbeschäftigung entspricht.

Im Juni 2012 hatten 8 500 Personen einen Vertrag auf Abruf; für 3 700 (44%) stellt die Arbeit auf Abruf dabei lediglich einen Nebenerwerb dar. Die restlichen 4 800 Personen (56%) mit einem Vertrag auf Abruf waren ohne weitere bezahlte Beschäftigung. 2 300 davon waren im Alter zwischen 25 und 55 Jahren.

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

Mehr als die Hälfte, nämlich 58%, aller Verträge auf Abruf (41% der Männer und 72% der Frauen) werden im Gastgewerbe abgeschlossen, einem Sektor mit stark unregelmäßigen und sehr oft kurzfristigen Bedarf an Arbeitskräften. Auf den Handel (11%) und die anderen privaten Dienstleistungen (24%) fällt der Großteil der restlichen Verträge, während die Arbeit auf Abruf im produzierenden Gewerbe, im öffentlichen Sektor und in der Landwirtschaft extrem selten Anwendung findet.

Il contratto a chiamata è un rapporto di lavoro atipico, in virtù del quale il lavoratore mette la propria prestazione lavorativa a disposizione del datore di lavoro appunto su "richiesta" di quest'ultimo e quindi non in via continuativa ma intermittente. Inoltre le ore lavorate effettivamente possono essere solo stimate.

Dal 2004 più di 27 000 persone hanno stipulato almeno un contratto a chiamata. Nel 2011 si sono registrati mediamente 7 100 periodi lavorativi correnti corrispondenti circa a 3-4% dell'occupazione complessiva.

A giugno 2012 si contavano 8 500 persone con un contratto a chiamata; per 3 700 (44%) il lavoro a chiamata costituisce solo un'attività accessoria. Le restanti 4 800 persone (56%) con un contratto a chiamata non avevano altra occupazione retribuita. Tra di loro, 2 300 erano di età compresa tra 25 e 55 anni.

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

Oltre la metà dei contratti a chiamata, più precisamente il 58% (41% degli uomini e 72% delle donne), riguarda il settore alberghiero, un settore in cui il fabbisogno di forze lavoro è caratterizzato da forti oscillazioni e molto spesso da picchi temporanei. La maggior parte dei restanti contratti interessa i settori del commercio (11%) e degli altri servizi privati (24%), mentre il fenomeno assume una frequenza decisamente sporadica nel settore pubblico, nel settore produttivo e in quello agricolo.

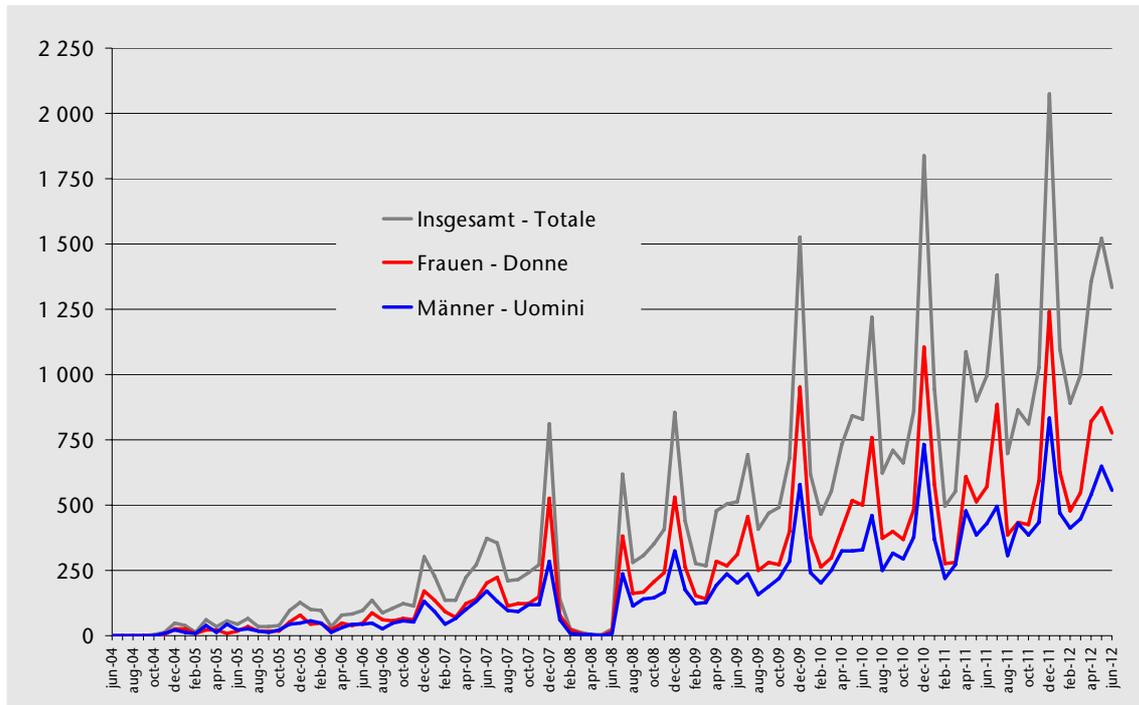
7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Graf. 7.13

Arbeit auf Abruf nach Geschlecht – Juni 2004-Juni 2012

Lavoro a chiamata per sesso – giugno 2004-giugno 2012

Zugänge, Monatsdurchschnittswerte • Entrate, valori medi mensili



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Die Arbeit auf Abruf unterlag in den letzten Jahren häufigen gesetzlichen Änderungen: So war es zum Beispiel im Zeitraum 1. Jänner. bis 25. Juni 2008 zeitweise nicht möglich neue Verträge auf Abruf abzuschließen.

Il lavoro a chiamata è stato sottoposto soprattutto negli ultimi anni a numerose modifiche di legge. Nel periodo dal 1° gennaio al 25 giugno 2008 non era possibile stipulare nuovi contratti a chiamata.

Tab. 7.14

Arbeit auf Abruf nach Wirtschaftssektor, Geschlecht und Staatsbürgerschaft – 2011

Lavoro a chiamata per settore, sesso e cittadinanza – 2011

Jahresdurchschnitt • Media annua

	Geschlecht Sesso		Staatsbürgerschaft Cittadinanza			Insges. Totale	
	Männer Uomini	Frauen Donne	Italien Italia	EU27 Ue27	Andere Altri		
Landwirtschaft	10	5	12	3	1	15	Agricoltura
Verarb. Gew Industrie	104	30	119	7	9	135	Manifattura indust.
Verarb. Gew Handw.	98	48	138	3	5	145	Manifattura artig.
Bauindustrie	63	3	62	0	3	66	Edilizia industria
Bauhandwerk	93	5	87	3	8	98	Edilizia artigianato
Handel	308	450	689	20	50	759	Commercio
Gastgewerbe	1 368	2 723	3 426	323	343	4 092	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	48	58	90	5	12	106	Settore pubblico
Andere Dienstleistungen	1 207	476	1 380	117	186	1 683	Altri Servizi
Insgesamt	3 302	3 797	6 002	481	616	7 099	Totale
%	46,5	53,5	84,6	6,8	8,7	100,0	%

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Überproportional häufig haben Frauen unter 25 Jahren einen Vertrag auf Abruf. Außerdem ist diese Beschäftigungsform bei jüngeren und älteren Arbeitskräften deutlich öfter anzutreffen als in den mittleren Altersklassen. In seiner ursprünglichen Form war der Vertrag auf Abruf besonders für die Altersklassen unter 25 und über 45 vorgesehen und scheint diese Zielsetzung somit zu erfüllen.

Der Anteil an ausländischen Staatsbürgern, welche auf Abruf zur Verfügung stehen, unterscheidet sich nicht wesentlich von der Gesamtbeschäftigungsstruktur.

Im Gastgewerbe kommen auf 100 unselbständig Beschäftigte weitere 16 Personen mit einem Vertrag auf Abruf. Unter den Baristen sind es weitere 35, bei den Kellnern 23, bei den Köchen 8 und den allgemeinen Hilfskräften weitere 12 mit einem Vertrag auf Abruf. In anderen Sektoren sind vor allem Fahrer von Bussen und LKWs, Verkäufer, Bademeister, Wachleute und zum Teil auch Reinigungskräfte mit dieser Vertragsform beschäftigt.

Le donne di età inferiore a 25 anni lavorano con contratti a chiamata in misura superiore alla media. Inoltre, questa forma di occupazione si riscontra molto più spesso tra i lavoratori più giovani e più maturi rispetto alle classi di età intermedie. Effettivamente nella sua forma originale il contratto a chiamata era stato previsto soprattutto per le fasce di età al di sotto dei 25 e al di sopra dei 45 anni, quindi sembra raggiungere lo scopo previsto.

La percentuale di cittadini stranieri disponibili per lavori a chiamata non si discosta sostanzialmente dalla struttura occupazionale complessiva.

Nel settore alberghiero su 100 occupati dipendenti ci sono altre 16 persone con un contratto a chiamata. Tra i baristi sono 35, tra i camerieri 23, tra i cuochi 8 e tra il personale non qualificato si conta altri 12 contratti a chiamata. In altri settori sono soprattutto gli autisti di autobus e autocarri, personale di vendita, bagnini, personale di sicurezza e in parte addetti alle pulizie a essere impiegati con questo tipo di contratto.

Tab. 7.15

Arbeit auf Abruf im Gastgewerbe nach Beruf und Geschlecht – 2011				
Lavoro a chiamata nel settore alberghiero per professione e sesso – 2011				
Jahresdurchschnitt • Media annua				
	Unselbständig Beschäftigte Occupati dipendenti	Arbeit auf Abruf Lavoro a chiamata	Anteil der Arbeit auf Abruf Percentuale di lavoro a chiamata	
Männer • Uomini				
Kellner	1 909	413	21,6	camerieri
Baristen	686	271	39,5	baristi
Köche	3 586	221	6,2	cuochi
allgemeine Hilfskräfte	1 237	141	11,4	personale non qualificato
andere Berufe	2 775	322	11,6	altre professioni
Insgesamt	10 193	1 368	13,4	Totale
Frauen • Donne				
Kellner	5 088	1 201	23,6	camerieri
Baristen	1 627	543	33,4	baristi
Köche	944	125	13,2	cuochi
allgemeine Hilfskräfte	3 565	424	11,9	personale non qualificato
andere Berufe	3 925	431	11,0	altre professioni
Insgesamt	15 148	2 724	18,0	Totale
Insgesamt • Totale				
Kellner	6 997	1 614	23,1	camerieri
Baristen	2 313	814	35,2	baristi
Köche	4 530	346	7,6	cuochi
allgemeine Hilfskräfte	4 802	565	11,8	personale non qualificato
andere Berufe	6 700	753	11,2	altre professioni
Insgesamt	25 342	4 092	16,1	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Territorial gesehen gibt es eine stark unterschiedliche Verbreitung der Arbeit auf Abruf. In Bruneck und dem Ahrntal sowie den umliegenden Gemeinden Sand in Taufers, Mühlwald und Prags werden rund 10% aller Verträge auf Abruf abgeschlossen.

So kommen im oberen Pustertal auf 100 Arbeitnehmer bereits 5-7 Verträge auf Abruf. Im unteren Pustertal, im Wipptal und im oberen Vinschgau sind es 3-4 Verträge je 100 Arbeitnehmer. In den Bezirken Bozen, Neumarkt, Meran und Brixen ist der Anteil der Verträge auf Abruf geringer.

Dal punto di vista territoriale esiste tuttavia una diffusione piuttosto differenziata. A Brunico e in Valle Aurina, nonché negli adiacenti comuni di Campo Tures, Selva dei Molini e Braies vengono stipulati circa il 10% di tutti i contratti a chiamata.

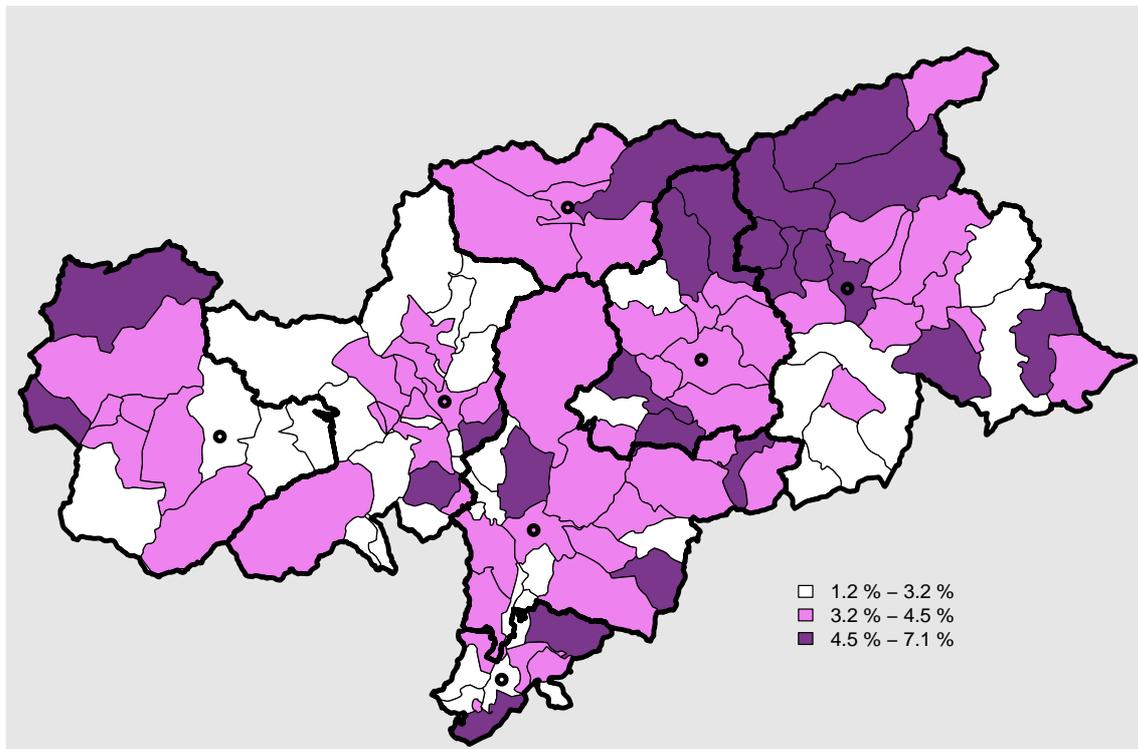
Nell'Alta Val Pusteria su 100 lavoratori ben 5-7 lavorano a chiamata. Nella Bassa Val Pusteria, nell'Alta Valle Isarco e nell'Alta Val Venosta ogni 100 lavoratori si riscontrano 3-4 contratti di questo tipo. Nei distretti di Bolzano, Egna, Merano e Bressanone la percentuale di contratti di lavoro a chiamata è inferiore.

Graf. 7.14

Arbeit auf Abruf nach Wohnort je 100 unselbständig Beschäftigte – 2011

Lavoro a chiamata per comune di residenza per 100 dipendenti – 2011

Bestand, Jahresdurchschnitt • Stock, media annua



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Angesichts des starken Anstiegs in den letzten Jahren könnte sich unter anderem die Frage aufdrängen, ob die Arbeit auf Abruf als Ersatz für bereits bestehende Verträge benutzt wird, ob also ein „typischer“ Arbeitsvertrag durch einen lediglich auf Abruf beim selben Arbeitgeber ersetzt wird. Betrachtet man diesbezüglich den Zeitraum von Jänner bis Juni 2012 so zeigt sich, dass rund 16% aller in diesem Zeitraum begonnenen Verträge auf Abruf einen unselbständigen Arbeitsvertrag

Osservando l'andamento in forte crescita negli ultimi anni, potrebbe sorgere il dubbio che il lavoro a chiamata venga utilizzato in sostituzione di contratti di lavoro già esistenti, ovvero che un contratto di lavoro "tipico" venga sostituito da un contratto di lavoro a chiamata presso lo stesso datore di lavoro. Se si analizzano tutti i contratti di questo tipo sottoscritti nel periodo tra gennaio e giugno 2012, si può notare come circa il 16% dei contratti a chiamata abbia sostituito un contratto già

beim selben Arbeitgeber ersetzt haben. Diese rund 1 000 betroffenen Arbeitnehmer waren direkt davor mit einem meist befristeten Vertrag beschäftigt und arbeiten jetzt nur mehr „auf Abruf“.

Umgekehrt gab es aber auch 1 253 Arbeitnehmer, welche nunmehr über einen „normalen“ Arbeitsvertrag angestellt sind, direkt davor aber einen Vertrag auf Abruf beim selben Arbeitgeber hatten; 62% davon sind jetzt sogar vollzeit und 18% unbefristet beschäftigt. Es besteht also eine ausgeprägte Mobilität zwischen diesen verschiedenen Beschäftigungsformen, wobei Arbeit auf Abruf dabei keine Sackgasse ist, sondern auch den Übergang zu einem besseren Vertrag ermöglicht.

Rund 44% aller Beschäftigten auf Abruf tun dies im Rahmen einer Zweit- oder Nebenbeschäftigung (in der Altersklasse zwischen 25 und 55 Jahren sind es 54%). Für diese rund 3 700 der insgesamt 8 500 Personen stellt die Arbeit auf Abruf also lediglich einen Nebenerwerb dar. Die meisten von ihnen besitzen in ihrer Hauptbeschäftigung einen unbefristeten Arbeitsvertrag und sind im Gastgewerbe, im öffentlichen Sektor, im Handel und dem verarbeitenden Gewerbe tätig. In etwa gleich hoch ist der Anteil jener, welche einer befristeten oder einer selbständigen Tätigkeit in der Form eines Einzelunternehmens oder als Gesellschafter einer Personengesellschaft nachgehen.

Andererseits sind es 4 800 Personen, welche lediglich auf Abruf zur Verfügung stehen, ohne einen weiteren Arbeitsvertrag zu haben. Auffallend ist dabei, dass der Anteil der unter 25-Jährigen, mit rund einem Drittel, äußerst hoch ist. Für diese jungen Arbeitnehmer dürfte diese Form der Arbeit einen guten Einstieg in die Arbeitswelt darstellen bzw. sofern sie noch Studenten sind, die Möglichkeit bieten etwas Geld für ihr Studium zu verdienen.

Auch ältere Arbeitskräfte, mit 55 und mehr Jahren, sind in dieser Gruppe stark vertreten. Diese beziehen Großteils bereits eine Dienst- oder Altersrente und dürften sich durch die sporadische Arbeit auf Abruf ihr Einkommen etwas aufbessern bzw. den Übergang in den Ruhestand etwas fließender gestalten als es der Gesetzgeber zurzeit bei einem normalen Beschäftigungsverhältnis vorsieht.

esistente presso il medesimo datore di lavoro. Gli circa mille lavoratori erano occupati precedentemente con un contratto per lo più a tempo determinato e ora si sono ritrovati con un “semplice” contratto a chiamata.

Si registrano per contro 1 253 lavoratori che in precedenza erano occupati con un contratto a chiamata e che ora hanno un contratto “normale” presso lo stesso datore di lavoro; il 62% di essi è ora occupato persino a tempo pieno e 18% a tempo indeterminato. Vi è quindi una forte mobilità tra queste diverse forme di occupazione, così che il lavoro a chiamata non rappresenta un vicolo cieco, bensì può costituire uno strumento di accesso ad un contratto di lavoro migliore.

Per circa il 44% di tutti gli occupati a chiamata si tratta di un secondo lavoro (nella classe di età tra i 25 e 55 anni sono il 54%). Per queste 3 700 persone (su 8 500), il lavoro a chiamata costituisce quindi solo un’attività accessoria. La maggior parte ha un’occupazione principale con contratto a tempo indeterminato e lavora nel settore alberghiero e della ristorazione, nel settore pubblico, nel commercio o nel settore manifatturiero. Analoga è anche la percentuale di coloro che si dedicano a un’attività a tempo determinato o autonomo, come imprenditori individuali o soci di una società di persone.

Dal altro lato ci sono 4 800 persone che lavorano solo a chiamata, senza disporre di ulteriori contratti di lavoro. Tra questi la percentuale di giovani di età inferiore ai 25 anni è estremamente alta (circa un terzo). È possibile che per questi giovani lavoratori questa forma di lavoro possa costituire una buona via di accesso al mondo occupazionale e, qualora siano ancora studenti, possa offrire loro un’integrazione finanziaria durante gli studi.

Anche la forza lavoro meno giovane, di età uguale o superiore a 55 anni, è molto rappresentata in questo gruppo. Queste persone percepiscono già nella maggior parte dei casi una pensione di anzianità o di servizio; con degli sporadici incarichi di lavoro a chiamata, hanno potuto migliorare leggermente il proprio reddito oppure gestire in modo più scorrevole il passaggio al pensionamento rispetto a quanto stabilisce oggi il legislatore per i normali rapporti di lavoro.

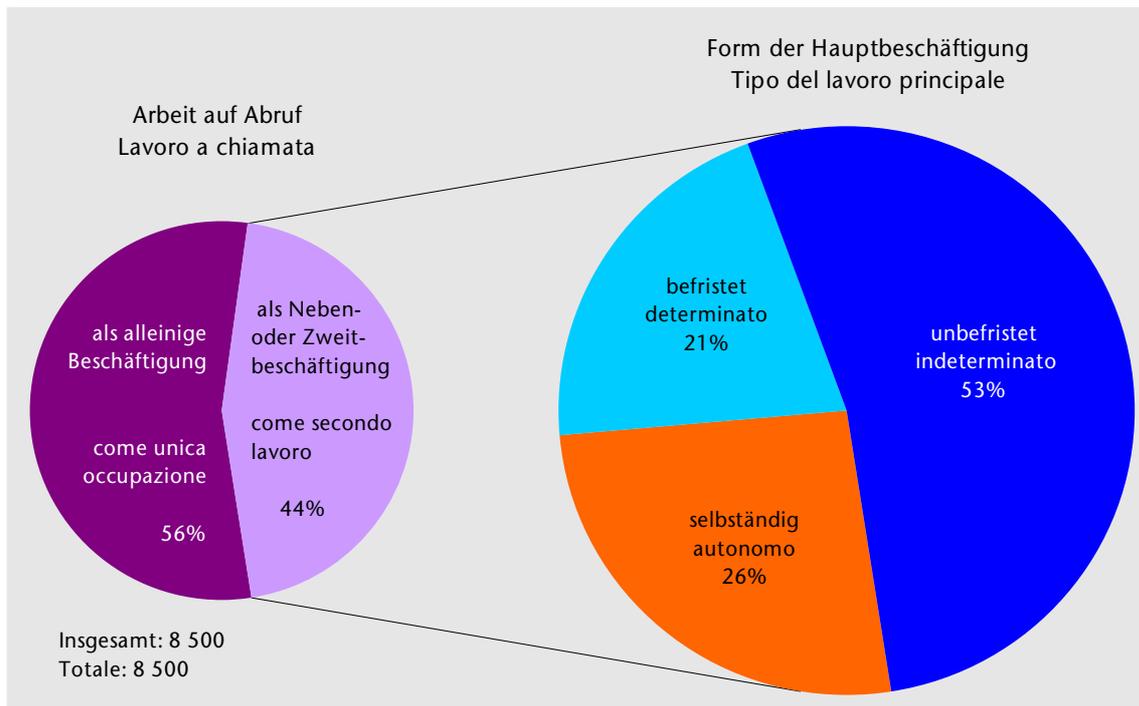
Übrig bleiben in der mittleren Altersklasse von 25 bis 55 Jahren nur mehr rund 2 300 Personen welche ihren Haupterwerb durch eine Arbeit auf Abruf erzielen. In dieser Altersklasse fällt auf, dass der Anteil der ausländischen Staatsbürger mit 28% fast doppelt so hoch ist wie bei den übrigen unselbständigen Beschäftigungsformen.

Rimangono quindi nella classe di età intermedia da 25 a 55 anni solo circa 2 300 persone, che devono il loro reddito principale ad un lavoro a chiamata. In questa classe di età la percentuale di cittadini stranieri (28%) risulta essere quasi doppia rispetto alle altre forme di lavoro dipendente.

Graf. 7.15

Arbeit auf Abruf als Haupt- oder Zusatzbeschäftigung – Juni 2012
Lavoro a chiamata come lavoro principale o secondario – giugno 2012

Bestand, 30. Juni 2012 • Stock, 30 giugno 2012



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Während bisher die Verträge betrachtet wurden, wird nun näher auf die effektive Arbeitszeit eingegangen. Zum effektiven Ausmaß an tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bei der Arbeit auf Abruf liegen jedoch keine zuverlässigen Daten vor.

Bei der Meldung von neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen auf Abruf wird in circa 10-15% der Fälle angegeben, wie viele Stunden pro Woche die Vertragsnehmer voraussichtlich vom Arbeitgeber abgerufen werden. Dabei ergibt sich durchschnittlich ein vorgesehene Pensum von etwas mehr als 8 Stunden pro Woche.

Se quanto detto finora si riferisce ai contratti, la parte successiva tratta del monte ore lavorato. Purtroppo non sono disponibili dati attendibili sull'entità effettiva delle ore realmente lavorate nel contesto dei contratti a chiamata.

In circa il 10-15% dei contratti di lavoro a chiamata comunicati viene indicato per quante ore settimanali il lavoratore sarà presumibilmente impegnato presso il datore di lavoro. Da questi dati risulta che l'orario lavorativo settimanale previsto per un contratto a chiamata è mediamente di poco più di 8 ore.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Die rund 2 300 Personen im Alter zwischen 25 und 55 Jahren, welche ausschließlich auf Abruf arbeiten, entsprechen somit rund 500 Vollzeitäquivalenten. Dabei dürfte die effektiv geleistete Arbeitsleistung noch um einiges darunter liegen, da es von Seiten des Arbeitgebers keine Verpflichtung gibt, dieses Pensum auch tatsächlich abzurufen.

Si calcola che le 2 300 persone di età compresa tra 25 e 55 anni che lavorano esclusivamente a chiamata equivalgono a circa 500 unità di lavoro a tempo pieno. Si presume inoltre che la prestazione lavorativa effettiva possa essere anche leggermente inferiore, poiché da parte del datore di lavoro non vi è alcun obbligo di attenersi al monte ore indicato.

Tab. 7.16

Personen mit Arbeit auf Abruf als alleinige Beschäftigung							
Persone con lavoro a chiamata come unica occupazione							
Bestand, 30. Juni 2012 • Stock, 30 giugno 2012							
Alter, Wirtschaftssektor	Geschlecht Sesso		Staatsbürgerschaft Cittadinanza			Insgesamt Totale	Età, settore economico
	Männer Uomini	Frauen Donne	Italien Italia	EU27 UE27	Nicht EU27 Extra UE27		
15-24	657	869	1 281	90	155	1 526	15-24
25-34	388	548	633	133	170	936	25-34
35-44	292	478	542	104	124	770	35-44
45-55	209	416	507	56	62	625	45-55
55+	545	391	901	25	10	936	55+
Wirtschaftssektor der Arbeit auf Abruf • Settore economico del lavoro a chiamata							
Produzierendes Gewerbe	238	76	283	16	15	314	Industria
Handel	248	357	528	20	57	605	Commercio
Verkehr und Lagerei	345	20	279	26	60	365	Trasporto e magaz
Gastgewerbe	875	1 872	2 187	261	299	2 747	Sett. alberg. e rist.
Kunst, Unterhaltung und Erholung	201	151	283	52	17	352	Att. art., intrattenimen- to e divertimento
And. Sektoren	184	226	304	13	73	410	Altri settori
Insgesamt	2 091	2 702	3 864	408	521	4 793	Totale
Vollzeitäquivalente* • Unità di lavoro*							
15-24	140	176	264	19	34	316	15-24
25-55	194	301	356	61	78	494	25-55
55+	120	86	199	4	2	206	55+
Insgesamt	454	563	820	29	113	1 017	Totale

(*) Die Berechnung der Vollzeitäquivalente erfolgt anhand der angegebenen Wochenstunden bei der Meldung des Vertrages auf Abruf. Wurde kein Pensum angegeben, wird ein Wert von etwas mehr als 8 Wochenstunden angenommen, welcher dem Durchschnittspensum der gemeldeten Wochenpensen entspricht.

(*) Il calcolo dell'unità di lavoro è basato sull'indicazione del monte ore settimanale al momento della notifica del contratto di lavoro a chiamata. Se il monte ore non era stato comunicato si presume una media di poco più di 8 ore, che corrisponde alla media del monte ore notificato.

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Die Arbeitsmarktreform 2012 schränkt zukünftig die Arbeit auf Abruf ein. So ist ab 18. Juli 2012 dieser Arbeitvertrag nur mehr möglich für

- Personen über 55 Jahren und
- Personen unter 24 Jahre,
- sowie für die von den Kollektivverträgen vorgesehenen Notwendigkeiten.

La riforma del lavoro del 2012 limita in futuro l'accesso al lavoro intermittente. Dal 18 luglio 2012 potrà riguardare solo

- soggetti con più di 55 anni e
- soggetti con meno di 24 anni,
- oppure le esigenze individuate dai contratti collettivi.

7.6

Projektarbeit und andere arbeitnehmerähnliche Beschäftigung

Lavoro a progetto e altre forme di lavoro parasubordinato

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

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

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

Als Ergebnisse der Untersuchung LAPSUS 2008 wurde festgestellt, dass

- das Phänomen der „Co.Co.Co.“ und Projektarbeitsverträge etwa 2 000-5 000 Erwerbstätige umfasst;
- sich nur etwa die Hälfte der Erwerbstätigen mit „Co.Co.Co.“ und Projektarbeitsverträgen und der gelegentlichen Mitarbeiter mit Vorsteuerabzug in einer Situation der Abhängigkeit befinden;

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

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

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

Come prima conclusione, questa indagine ha così mostrato che

- il fenomeno dei co.co.co./pro. si aggira attorno 2-5 mila unità;
- solo circa la metà dei co.co.co./pro. e lavoratori con contratto di collaborazioni occasionali con ritenuta d'acconto hanno vincoli tali da essere paragonabili a dei lavoratori dipen-

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

den, die sie mit abhängig Beschäftigten vergleichbar macht;

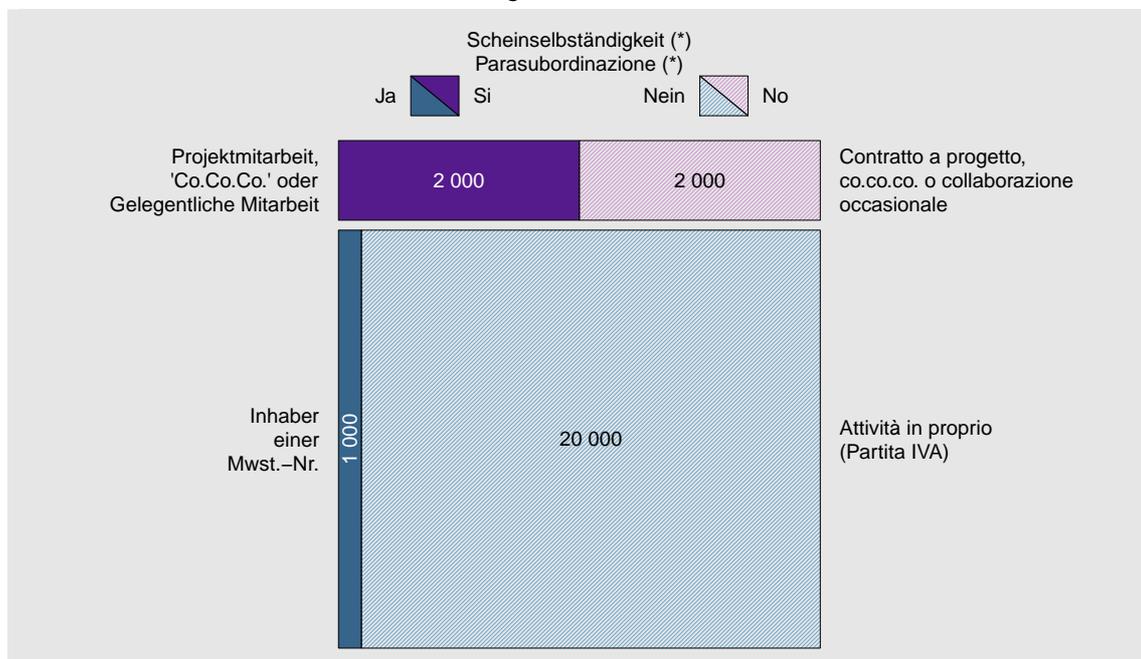
- Scheinselbständigkeit nicht nur Erwerbstätige mit „Co.Co.Co.“ und Projektarbeitsverträgen, sondern auch Selbständige mit eigener Mehrwertsteuernummer betrifft – zwar in relativ geringerem Ausmaß, doch mit einer nicht unerheblichen absoluten Zahl (etwa 1 000) betroffener Erwerbstätiger;
 - das Phänomen der Scheinselbständigkeit, wie in dieser Studie definiert, etwa 2 000-5 000 Erwerbstätige umfasst;
 - nicht alle Scheinselbständigen ihre Situation als prekär empfinden;
 - die Empfindung der Unsicherheit unter den Scheinselbständigen ähnlich groß ist wie unter den nicht saisonal befristet beschäftigten Arbeitnehmern.
- il lavoro solo in apparenza autonomo non riguarda solo i co.co.co./pro. ma anche il cosiddetto “popolo delle partite Iva”, in misura minore in termini relativi ma con un numero consistente di persone (circa un migliaio) in termini assoluti;
 - il fenomeno del lavoro parasubordinato, così come definito in questo studio, si aggira tra le 2 e le 5 mila unità;
 - non tutti i parasubordinati considerano la propria condizione come precaria;
 - la percezione della precarietà tra i parasubordinati è simile a quella tra i lavoratori dipendenti a tempo determinato non stagionali.

Graf. 7.16

Scheinselbständigkeit und Vertragsarten – Sommer 2008

Parasubordinazione e forma contrattuale – estate 2008

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



* Siehe Anmerkung zur benützten „Definition Scheinselbständigkeit“

* vedasi nota sulla “definizione di parasubordinato” usata

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

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

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

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

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

Eine andere Definition liefert die **Arbeitsmarktreform** (gültig ab 18. Juli 2012). Darin wird eine selbständige Tätigkeit als Projektarbeit eingestuft, wenn eines der folgenden Kriterien zutrifft:

- der Mitarbeiter mehr als 8 Monate im Jahr für einen Auftraggeber arbeitet,
- mehr als 80% seiner Einnahmen von einem Auftraggeber bezieht oder
- einen fixen Arbeitsplatz beim Auftraggeber hat.

Dies gilt nicht für spezialisierte Berufe und Tätigkeiten, für die eine Eintragung in einem Berufsalbum nötig ist.

La **riforma del lavoro** (in vigore dal 18 luglio 2012) fornisce un'altra definizione, secondo la quale il lavoro autonomo viene considerato lavoro a progetto se uno dei seguenti criteri è valido:

- il collaboratore lavora più di 8 mesi per il committente,
- ricava da quest'ultimo un corrispettivo che supera l'80% delle sue entrate o
- dispone di una postazione di lavoro fissa presso di lui.

Tale presunzione non opera per i lavori specializzati e per le prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per cui è richiesta l'iscrizione in albi.

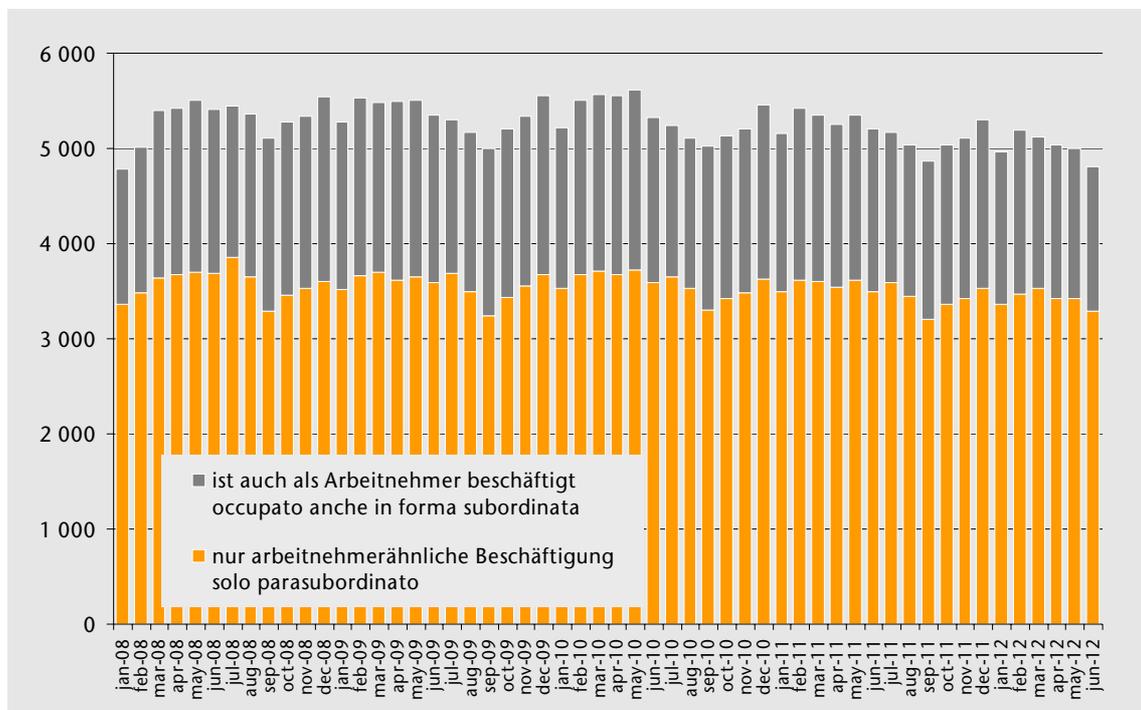
Die Daten der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt bestätigen die Daten von LAPSUS 2008. Im Jahr 2011 erreicht die Projektarbeit in Südtirol einen durchschnittlichen Bestand von mehr als 5 000 Beschäftigten, wobei rund ein Drittel davon gleichzeitig in einem weiteren abhängigen Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber steht. Für diese Arbeitnehmer ist die arbeitnehmerähnliche Beschäftigung nur eine zusätzliche Tätigkeit und Verdienstquelle.

I dati dell'Osservatorio del mercato del lavoro confermano i dati del indagine LAPSUS 2008. Nel 2009 il lavoro a progetto nella provincia di Bolzano ha superato mediamente la soglia dei 5 mila occupati, sebbene circa un terzo di essi svolga contemporaneamente anche un altro lavoro dipendente presso un altro datore di lavoro. Per questi lavoratori il lavoro parasubordinato costituisce solo un'attività e una fonte di guadagno supplementare.

Graf. 7.17

**Arbeitnehmerähnliche Beschäftigte
mit und ohne zusätzlicher abhängiger Beschäftigung – Januar 2008-Juni 2012**
**Lavoratori parasubordinati
con e senza ulteriore occupazione dipendente – gennaio 2008-giugno 2012**

Bestand, Monatsdurchschnittswerte • Stock, valori medi mensili



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

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

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

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

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

Im Zeitraum von Jänner 2007 bis Juni 2012 haben rund 17 800 Personen insgesamt mehr als 35 000 Projekt-Arbeitsverträge abgeschlossen, wobei die durchschnittliche Dauer rund 18 Monate betrug. Während bei der Anzahl der abgeschlossenen Verträge kein wesentlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern festgestellt werden kann, ist das durchschnittliche Alter bei den Männern mit 46 Jahre deutlich älter als bei den Frauen mit lediglich 41 Jahre.

In Bezug auf das Alter gibt es große Unterschiede zwischen arbeitnehmerähnlichen und unselbständig Beschäftigten. So ist der Projektarbeiter mit durchschnittlich 44 Jahren um einiges älter als der Arbeitnehmer mit durchschnittlich 39 Jahren. Die Altersverteilung zeigt dabei einen besonders hohen Anteil der über 60-Jährigen innerhalb der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten.

Auch was die Staatsbürgerschaft anbelangt ist die Struktur der Projektarbeiter anders als jene der Arbeitnehmer. Während der Anteil der italienischen Staatsbürger relativ ähnlich ist, sind bei den ausländischen Staatsbürgern größere Unterschiede festzustellen: Bei den Nicht-EU-Bürgern ist der Anteil geringer, während er bei den deutschen und österreichischen Staatsbürgern besonders hoch ist. Jeder 10te in Südtirol arbeitende deutsche und österreichische Staatsbürger ist mit einem Projekt-Arbeitsvertrag beschäftigt.

Nel periodo tra gennaio 2007 e giugno 2012 circa 17 800 persone hanno sottoscritto complessivamente più di 35 000 contratti di lavoro a progetto, la cui durata media ha raggiunto a malapena i 18 mesi. Mentre a livello quantitativo non vi è sostanziale differenza tra i contratti sottoscritti da lavoratori e da lavoratrici, l'età media per gli uomini è di 46 anni ed è notevolmente più alta rispetto all'età media delle donne che è pari a 41 anni.

Per quanto riguarda l'età vi sono grandi differenze tra i lavoratori parasubordinati e i lavoratori dipendenti. Il lavoratore a progetto, con un'età media di 44 anni, è leggermente più vecchio del lavoratore dipendente, che ha in media 39 anni. La distribuzione anagrafica evidenzia una percentuale particolarmente elevata di ultrasessantenni tra i lavoratori parasubordinati.

Anche in fatto di cittadinanza la struttura dei lavoratori a progetto è diversa da quella dei lavoratori dipendenti. Se la percentuale dei cittadini italiani è relativamente analoga, tra i cittadini stranieri si osservano differenze maggiori: i cittadini extracomunitari hanno una percentuale minore nel lavoro a progetto, mentre i cittadini tedeschi e austriaci sono particolarmente numerosi. Un cittadino tedesco o austriaco su 10, occupato nella provincia di Bolzano, ha un contratto di lavoro parasubordinato.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Tab. 7.17

Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung nach Geschlecht, Vertragsart, Alter, Staatsbürgerschaft und Vertragsdauer – 2011

Lavoro parasubordinato per sesso, tipo di contratto, età, cittadinanza e durata del contratto –2011

Jahresdurchschnitt • Media annua

	Männer Uomini	%	Frauen Donne	%	Insg. Totale	%	
Vertragsart • Tipo di contratto							
Projektarbeit	2 679	89,2	1 883	87,8	4 562	88,6	Lavoro a progetto
Gelegentliche Mitarbeit	150	5,0	157	7,3	307	6,0	Collaborazione occasionale
Agenturvertrag	89	3,0	6	0,3	95	1,8	Contratto di agenzia
Stiller Gesellschafter	86	2,9	98	4,6	184	3,6	Associato in partecipazione
Alter • età							
Bis 19 Jahre	30	1,0	36	1,7	66	1,3	Fino a 19 anni
20-24 Jahre	167	5,6	190	8,9	357	6,9	20-24 anni
25-29 Jahre	304	10,1	308	14,4	612	11,9	25-29 anni
30-39 Jahre	647	21,5	507	23,6	1 153	22,4	30-39 anni
40-49 Jahre	610	20,3	457	21,3	1 067	20,7	40-49 anni
50-59 Jahre	459	15,3	356	16,6	814	15,8	50-59 anni
60 Jahre und mehr	787	26,2	291	13,6	1 078	20,9	60 anni e oltre
Staatsbürgerschaft • Cittadinanza							
Italien	2 665	88,7	1 836	85,6	4 501	87,4	Italia
EU15	240	8,0	202	9,4	442	8,6	UE15
Neue EU27-Bürger	33	1,1	35	1,6	68	1,3	Nuovi Paesi UE27
Nicht EU27-Bürger	65	2,2	71	3,3	136	2,6	Paesi extra UE27
Dauer des Vertrages • Durata del contratto							
bis zu 3 Monate	562	18,7	543	25,3	1 105	21,5	fino a 3 mesi
von 3 bis 6 Monate	481	16,0	420	19,6	901	17,5	da 3 a 6 mesi
von 6 Monate bis 1 Jahr	654	21,8	501	23,4	1 155	22,4	da 6 mesi a 1 anno
von 1 bis 2 Jahre	443	14,8	236	11,0	678	13,2	da 1 a 2 anni
mehr als 2 Jahre	864	28,8	445	20,8	1 309	25,4	oltre 2 anni
Insgesamt	3 003	100,0	2 144	100,0	5 147	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Etwas weniger als die Hälfte (49%) aller Projektarbeiter sind im öffentlichen Sektor beschäftigt. Der Bildungssektor stellt dabei mit rund 25% den Hauptanteil. Hier handelt es sich vorwiegend um Lehrbeauftragte und Forscher im universitären und schulischen Umfeld sowie in privaten Bildungseinrichtungen. Einen weiteren relativ hohen Anteil (10%) an Projektarbeit weist die öffentliche Verwaltung auf. Hier ist es jedoch eine breite Palette an Berufen, welche die Gemeinden, die Landesverwaltung und angegliederte Institute anbieten. Im Sanitäts- und Sozialwesen handelt es sich hauptsächlich um Berufe im Bereich der Betreuung von Kindern, Kleinkindern sowie Menschen mit Behinderung.

Poco meno della metà (49%) di tutti i lavoratori a progetto è occupato nel settore pubblico. L'istruzione è il settore più rappresentativo, con circa il 25%. Si tratta principalmente di docenti e ricercatori occupati negli atenei, nelle scuole e negli enti formativi privati. Un'ulteriore percentuale relativamente elevata (10%) di lavoratori a progetto è attiva nell'ambito dell'amministrazione pubblica. In questo ambito esiste un'ampia gamma di professioni offerte dai comuni, dall'amministrazione provinciale e dagli istituti annessi. Nel settore sanitario e sociale si tratta principalmente di professioni legate all'assistenza all'infanzia e a persone diversamente abili.

Tab. 7.18

Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung nach Wirtschaftssektor – 2011

Lavoro parasubordinato per settore economico – 2011

Jahresdurchschnitt • Media annua

ATECO 2007	Männer Uomini	Frauen Donne	Insgesamt Totale		ATECO 2007
			N	%	
Produzierendes Gewerbe	360	80	440	8,5	Settore produttivo
Handel	324	139	462	9,0	Commercio
Öffentlicher Sektor	1 325	1 190	2 516	48,9	Settore pubblico
<i>davon Öffentliche Bildung</i>	584	376	961	18,7	<i>di cui Istruzione pubblica</i>
<i>Private Bildung</i>	291	475	766	14,9	<i>Istruzione privata</i>
<i>Öffentliche Verwaltung</i>	349	176	525	10,2	<i>Amministrazione Pubblica</i>
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	101	163	264	5,1	<i>Sanità e assistenza sociale</i>
Andere Dienstleistungen	856	647	1 504	29,2	Altri servizi
<i>davon Kunst, Unterhaltung und Erholung</i>	174	187	361	7,0	<i>Attività sportive, di intrattenimento e divertimento</i>
<i>Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten</i>	143	91	234	4,5	<i>Attività professionali, scientifiche e tecniche</i>
<i>Andere Unternehmensbezogene Dienstleistungen</i>	81	80	162	3,1	<i>Altri servizi alle imprese</i>
<i>Andere Untergruppen</i>	458	289	747	14,5	<i>Altri sottogruppi</i>
Andere Sektoren	137	88	225	4,4	Altri settori
Insgesamt	3 002	2 144	5 147	100,0	Totale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

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

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

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

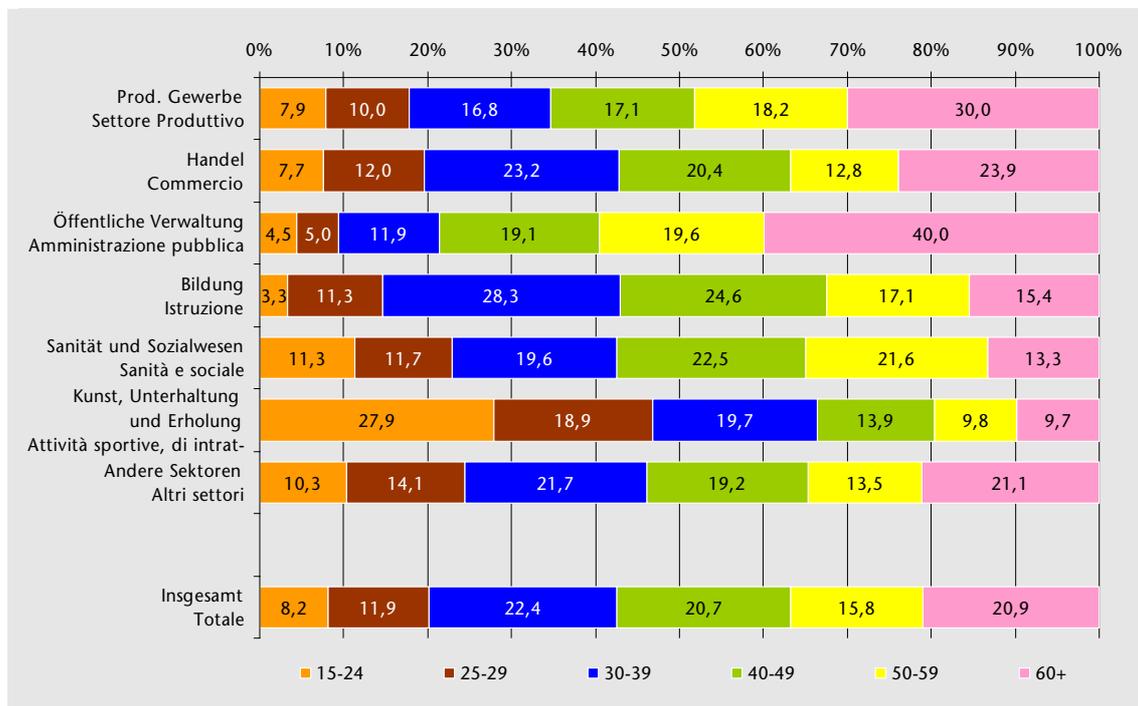
I cosiddetti “altri servizi” si riferiscono soprattutto a prestazioni nel settore del divertimento e delle attività ricreative. In questo settore sono occupati solo il 7% di tutti i lavoratori a progetto, che tuttavia sono prevalentemente giovani (circa la metà con meno di 30 anni di età) e lavorano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

Graf. 7.18

Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung nach Alter und Wirtschaftssektor – 2011

Lavoro parasubordinato per età e settore economico – 2011

Jahresdurchschnitt • Media annua



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Damit wird klar, dass Projektarbeit durch hohe Flexibilität vielen jungen Arbeitnehmern den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtert, aber andererseits auch als Ersatz für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis dienen kann. Betrachtet man diesbezüglich die mehr als 5 100 neu abgeschlossenen Verträge im Jahr 2011, so haben 163 und damit in etwa 3% aller arbeitnehmerähnlichen Verträge ein beim selben Arbeitgeber existierendes, meist unbefristetes, Arbeitsverhältnis ersetzt. Die jüngeren Arbeitnehmer haben dabei ein meist befristetes Arbeitsverhältnis mit einem Projektvertrag getauscht, während die meisten über 55-Jährigen nach ihrer Pensionierung beim ehemaligen Arbeitgeber auch weiterhin das eine oder andere Projekt betreuen.

Da ciò si evince che se il lavoro a progetto, grazie alla sua elevata flessibilità, favorisce a molti giovani l'accesso al mondo del lavoro, allo stesso tempo può permettere la sostituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Se si considerano a questo proposito gli oltre 5 100 nuovi contratti stipulati nel 2011, 163 di essi (e quindi circa il 3% di tutti i contratti di lavoro parasubordinato) hanno rimpiazzato un rapporto di lavoro già esistente e prevalentemente a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Per i lavoratori più giovani a un rapporto di lavoro perlopiù a tempo determinato è subentrato un contratto di lavoro a progetto, mentre la maggior parte degli ultracinquantacinquenni dopo il pensionamento continua a seguire dei progetti presso l'ex datore di lavoro.

Umgekehrt gab es aber auch 301 Fälle in denen eine Projektarbeit in ein unselbständiges Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber mündete; 43% davon sind jetzt sogar unbefristet beschäftigt. Damit kann – zumindest vorerst – keine Prekariisierung des Arbeitsmarktes in Südtirol aufgrund von zunehmender Projektarbeit festgestellt werden.

Per contro, ci sono stati anche 301 casi in cui un lavoro a progetto si è trasformato in un rapporto di lavoro dipendente presso il medesimo datore di lavoro; nel 43% dei casi questi lavoratori adesso hanno persino un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Non si è quindi osservata, perlomeno per ora, una precarizzazione del mercato del lavoro nella provincia di Bolzano per effetto del sempre più diffuso lavoro a progetto.

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

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

Tab. 7.19

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

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

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

	atypische Selbständige (a) lavoratori autonomi atipici (a)		
	Schein- selbständige (b) parasubordinati (b)	Andere altri	
Schätzung (Interviewte Personen)	3 500 (42)	2 000 (28)	Stima (Persone intervistate)
Empfinden Sie Ihre derzeitige berufliche Situation insgesamt (Beschäftigungsform, Dauer, Einkommen, soziale Absicherung) als prekäre / unsichere Situation?	Lei percepisce la Sua attuale situazione lavorativa tutto sommato (contratto, durata, retribuzione, sicurezza sociale) come una situazione precaria?		
Sehr oder ziemlich prekär	34 %	12 %	Abbastanza o molto precario
Wenig prekär	33 %	18 %	Poco precaria
Überhaupt nicht prekär	33 %	70 %	Per niente precaria

Es folgt / continua

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

	atypische Selbständige (a) lavoratori autonomi atipici (a)	Schein- selbständige (b) parasubordinati (b)	Andere altri	
Wie zufrieden sind Sie mit der Tätigkeit, die Sie ausüben?				Nel complesso quanto è soddisfatto con l'attività che svolge?
Wenig oder gar nicht zufrieden	10 %	0 %		Poco o per niente soddisfatto
Ziemlich zufrieden	25 %	30 %		Abbastanza soddisfatto
Sehr zufrieden	65 %	70 %		Molto soddisfatto
Sehen Sie Ihre derzeitige arbeitsmäßige Situation als Übergangssituation oder als dauerhafte Situation?				Lei vede la Sua situazione lavorativa come una situazione transitoria / tampone o come una situazione stabile?
Als Übergangssituation	67 %	41 %		Transitoria / tampone
Als dauerhafte / stabile Situation	33 %	59 %		Stabile
Sind Sie derzeit auf der Suche nach einer weiteren Arbeit (neben Ihrer derzeitigen Beschäftigung) oder auf der Suche nach einer neuen Tätigkeit (als Ersatz für Ihre derzeitige Tätigkeit)?				Lei è attualmente alla ricerca di un secondo lavoro (oltre all'attuale) o di un nuovo lavoro (in sostituzione dell'attuale)?
Ja, auf der Suche nach einer weiteren Arbeit	7 %	0 %		Si, alla ricerca di un secondo lavoro
Ja, auf der Suche nach einer neuen Arbeit	30 %	9 %		Si, alla ricerca di un nuovo lavoro
Nein	63 %	91 %		No
Haben Sie sich für diese Beschäftigungsform aus eigenem Willen entschieden oder diese auf Wunsch des Auftragsgebers / Arbeitgebers akzeptiert?				Lei si è deciso per questo contratto di lavoro per Sua scelta o su richiesta del datore di lavoro /committente?
Auf Anforderung des Auftrags- / Arbeitgebers	55 %	7 %		Su richiesta del committente / datore di lavoro
Aufgrund Ihrer eigenen Entscheidung und zu Ihrem eigenen Nutzen	45 %	93 %		Per Sua scelta o convenienza
Sind Sie derzeit für einen einzigen Arbeitgeber / Auftraggeber tätig oder arbeiten Sie für mehrere Arbeitgeber / Auftraggeber?				Lei attualmente lavora per un'unica società / committente o più società / committenti?
Ein Arbeitgeber / Auftraggeber	81 %	61 %		Unica società / committente
Mehrere Arbeitgeber / Auftraggeber	19 %	39 %		Più società / committenti
Müssen Sie die regelmäßige Anwesenheit an Ihrem Arbeitsplatz gewährleisten?				Lei deve garantire la presenza regolare presso la sede del Suo Lavoro?
Ja	76 %	44 %		Si
Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber / Auftraggeber eine tägliche Arbeitszeit vereinbart?				Lei ha concordato un orario giornaliero di lavoro con il Suo datore di lavoro?
Ja	84 %	42 %		
Nutzen Sie bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit Arbeitsmittel und Strukturen des Betriebes oder Ihres Auftraggebers / Arbeitgebers?				Lei nello svolgimento del Suo lavoro utilizza mezzi, strumenti o strutture dell'azienda o del datore di lavoro / committente?
Ja	80 %	81 %		Si
Wurde der Vertrag mit Ihrem Auftraggeber / Arbeitgeber mindestens ein Mal verlängert?				Il Suo contratto con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato almeno una volta?
Ja	71 %	31 %		Si
Sind Sie daran interessiert, Ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln?				Sarebbe interessato a convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?
Ja	58 %	21 %		Si

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

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

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

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

Quelle: LAPSUS 2008, Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: LAPSUS 2008, Ufficio osservazione mercato del lavoro

7.7

Entlohnungen

Retribuzioni

Laut Daten des Nationalinstituts für soziale Fürsorge sind die Bruttolöhne der Arbeiter und Angestellten in den Jahren von 2004 bis 2010 in Südtirol stärker gestiegen als im norditalienischen und nationalen Durchschnitt sowie auch stärker als die Verbraucherpreise auf lokaler und auf gesamtstaatlicher Ebene.

Der Vergleich der Durchschnittsentlohnungen mit dem gesamtstaatlichen Mittelwert in der Privatwirtschaft ergibt eine um ca. 15% höhere Entlohnung der Arbeiter und eine um 8% höhere Entlohnung der Angestellten in Südtirol.

Trotz dieser positiven Entwicklung gaben 2010 fast zwei Drittel der Arbeitnehmer an, ihr Familieneinkommen sei „gar nicht“ oder „kaum“, angemessen, die Lebenshaltungskosten zu decken.

Zudem besteht – wie in den allen europäischen Ländern – auch in Südtirol ein Gender Pay Gap. 2010 betrug er laut Daten des Nationalinstituts für soziale Fürsorge bei Vollzeitverhältnissen rund 17%.

Secondo i dati dell'INPS dal 2004 al 2010 i livelli delle retribuzioni lorde degli operai e degli impiegati sono cresciuti in Provincia di Bolzano più che in Italia e nell'Italia settentrionale e comunque più del tasso di inflazione sia provinciale che nazionale.

Il confronto del livello assoluto delle retribuzioni medie mostra che nel settore privato le retribuzioni degli operai nella provincia di Bolzano sono superiori del 15% rispetto la media nazionale e quelle degli impiegati superiori del 8%.

Nonostante questo andamento positivo, nel 2010 quasi due terzi dei lavoratori dipendenti appositamente intervistati hanno dichiarato che il proprio reddito è “per niente” o “poco” adeguato al costo della vita.

Permane inoltre, come in tutti i paesi europei, anche nella Provincia di Bolzano un Gender Pay Gap. In base ai dati dell'INPS nel 2010 questa disparità per i rapporti di lavoro a tempo pieno era di circa il 17%.

Im Trentino zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch hier ist die Entwicklung der durchschnittlichen Entlohnung in den Jahren von 2004-2010, sowohl bei den Angestellten, als auch bei den Arbeitern kontinuierlich gestiegen. Die Lohnsteigerung fiel im Vergleich zum norditalienischen und nationalen Durchschnitt sowohl in Südtirol wie auch im Trentino deutlich höher aus.

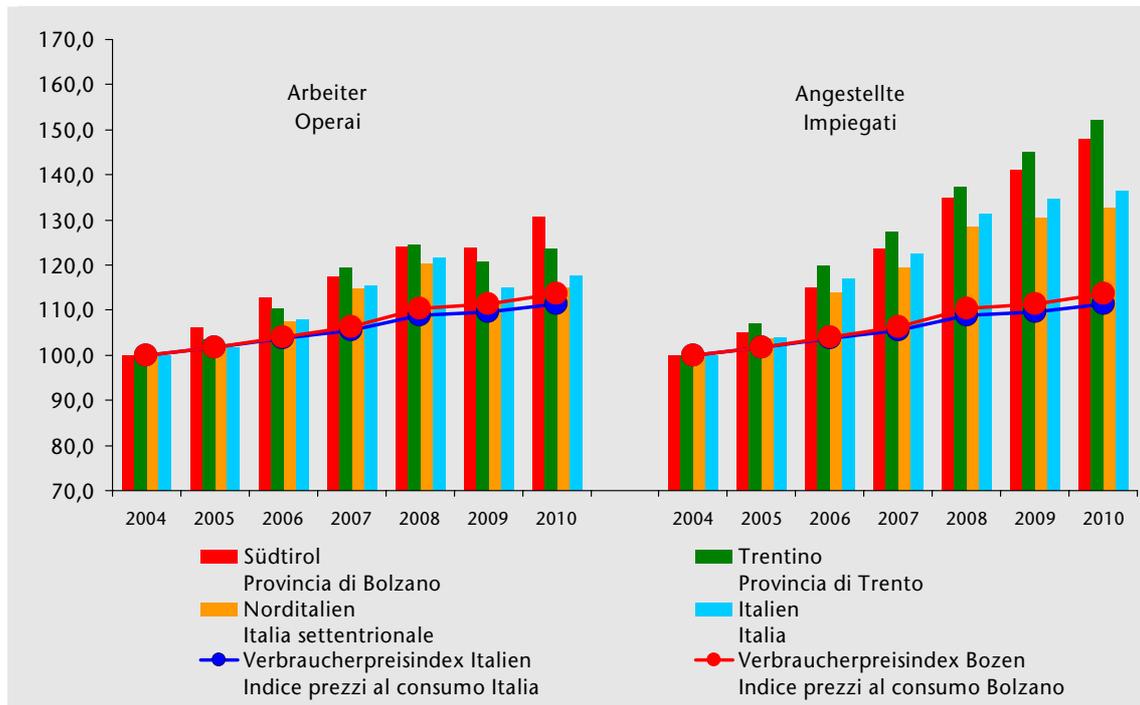
Per quanto riguarda l'andamento, la provincia di Trento mostra una situazione simile a quella di Bolzano: anche nel Trentino la retribuzione media sia degli impiegati che degli operai è continuamente cresciuta negli anni 2004-2010. Anche in questo caso più della media dell'Italia settentrionale e nazionale.

Graf. 7.19

Bruttoentlohnungen nach Stellung im Beruf und Verbraucherpreise – Indexzahlen 2004-2010

Retribuzioni lorde per posizione nella professione e prezzi al consumo – numeri indice 2004-2010

Durchschnittsentlohnungen, ISTAT-Index der Verbraucherpreise für Haushalte von Arbeitern und Angestellten; 2004 = 100
Retribuzioni medie, indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati; 2004 = 100



Quelle: NISF, ISTAT

Fonte: INPS, ISTAT

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

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

Auch die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des ASTAT bestätigen, dass die Lohnentwicklung in den Jahren 2004-2009 höher war als die Inflation auf lokaler und gesamtstaatlicher Ebene. Ausgenommen die ersten Jahre des neuen Jahrtausends, als die durchschnittliche Entlohnung im Gastgewerbe praktisch nicht gestiegen ist, können keine größere Unterschiede bei der Lohnentwicklung innerhalb der einzelnen Sektoren beobachtet werden.

A loro volta i dati del conto economico provinciale dell'ASTAT confermano che l'andamento delle retribuzioni negli anni 2004-2009 è stato superiore rispetto all'inflazione a livello locale e nazionale. A parte i primi anni del 2000, quando le retribuzioni medie nel settore alberghiero non sono praticamente cresciute, non si osservano grandi differenze nell'andamento delle retribuzioni tra i singoli settori.

7 Aspetti qualitativi dell'occupazione

Tab. 7.20

Einkommen aus unselbständiger Arbeit nach Sektor – 2004-2009

Redditi da lavoro dipendente per settore – 2004-2009

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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Landwirtschaft	1 481	1 565	1 587	1 643	1 659	1 709	Agricoltura
Prod. Gewerbe	2 793	2 906	2 950	3 022	3 157	3 221	Industria
<i>davon Baugewerbe</i>	<i>2 561</i>	<i>2 662</i>	<i>2 693</i>	<i>2 737</i>	<i>2 845</i>	<i>2 908</i>	<i>di cui costruzioni</i>
Dienstleistungen	2 912	2 997	3 087	3 124	3 246	3 317	Servizi
<i>davon Handel</i>	<i>2 756</i>	<i>2 923</i>	<i>2 964</i>	<i>3 007</i>	-	-	<i>di cui commercio</i>
<i>Gastgewerbe</i>	<i>2 006</i>	<i>2 043</i>	<i>2 116</i>	<i>2 161</i>	-	-	<i>... settore alberghiero</i>
<i>Andere Dienstleistungen</i>	<i>3 108</i>	<i>3 204</i>	<i>3 282</i>	<i>3 262</i>	-	-	<i>.. altre attività di servizi</i>
Insgesamt	2 851	2 936	3 015	3 061	3 186	3 253	Totale
2002 = 100							
Landwirtschaft	100,0	105,6	107,1	110,9	112,0	115,3	Agricoltura
Prod. Gewerbe	100,0	104,1	105,6	108,2	113,0	115,4	Industria
<i>davon Baugewerbe</i>	<i>100,0</i>	<i>103,9</i>	<i>105,1</i>	<i>106,9</i>	<i>111,1</i>	<i>113,5</i>	<i>di cui costruzioni</i>
Dienstleistungen	100,0	102,9	106,0	107,3	111,5	113,9	Servizi
<i>davon Handel</i>	<i>100,0</i>	<i>106,0</i>	<i>107,5</i>	<i>109,1</i>	-	-	<i>di cui commercio</i>
<i>Gastgewerbe</i>	<i>100,0</i>	<i>101,8</i>	<i>105,5</i>	<i>107,7</i>	-	-	<i>... settore alberghiero</i>
<i>Andere Dienstleistungen</i>	<i>100,0</i>	<i>103,1</i>	<i>105,6</i>	<i>104,9</i>	-	-	<i>.. altre attività di servizi</i>
Insgesamt	100,0	103,0	105,8	107,4	111,8	114,1	Totale
Verbraucherpreisindex Bozen	100,0	101,7	103,9	106,3	110,4	111,1	Indice dei prezzi al consumo Bolzano
Verbraucherpreisindex Italien	100,0	101,7	103,7	105,5	108,9	109,7	Indice dei prezzi al consumo Italia

Quelle: ASTAT

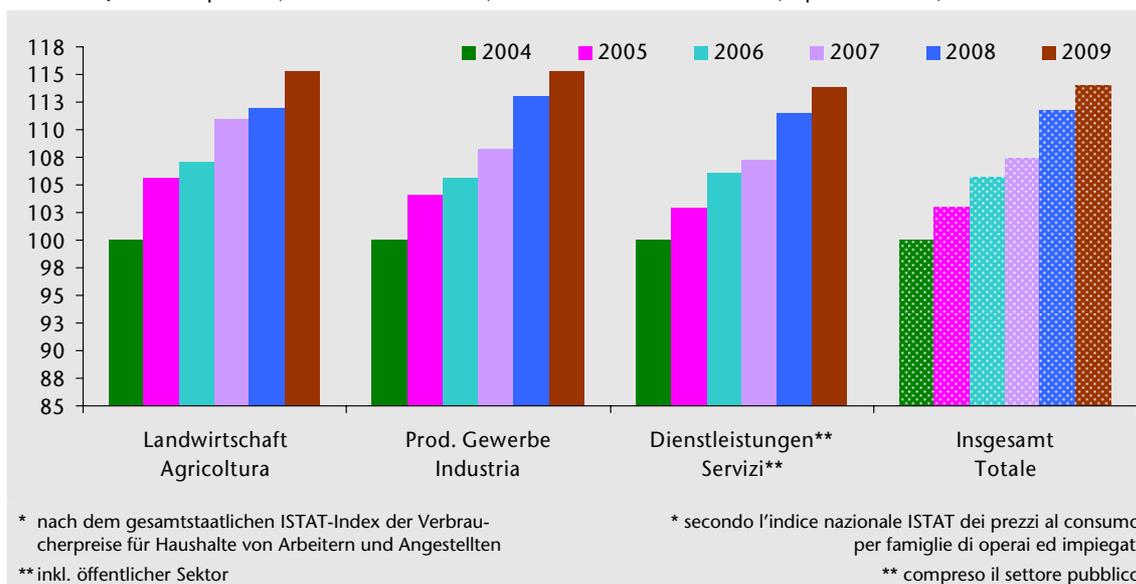
Fonte: ASTAT

Graf. 7.20

Einkommen aus unselbständiger Arbeit nach Sektor – Indexzahlen 2004-2009

Redditi da lavoro dipendente per settore – numeri indice 2004-2009

Je Vollzeitäquivalent, zu konstanten Preisen*, 2004 = 100 • Per unità di lavoro, a prezzi costanti*, 2004 = 100



Quelle: ASTAT

Fonte: ASTAT

Aus der Studie des AFI „ArbeitnehmerInnensurvey 2010“, die sich mit den Entlohnungen der Arbeitnehmer und deren Angemessenheit befasst, geht hervor, dass 14,9% aller Südtiroler Arbeitnehmer (sowohl Voll- also auch Teilzeitbeschäftigte) ein Nettogehalt unter 1 000 Euro beziehen. Unter den Vollzeitbeschäftigten verdienen 226% weniger als 1 000 Euro, während verständlicherweise in 46,9% der Fälle Teilzeitbeschäftigte unter der 1 000-Euro-Schwelle bleiben.

L'indagine dell'IPL "Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2010" dedicata alle retribuzioni e all'adeguatezza del reddito rivela che il 14,9% dei lavoratori dipendenti (sia a tempo pieno che part time) della provincia di Bolzano percepisce una retribuzione netta inferiore a 1 000 Euro mensili. Tra i lavoratori a tempo pieno solo il 2,2% rimane sotto la soglia dei 1 000 Euro, mentre comprensibilmente il 46,9% di coloro che lavorano part time percepiscono un reddito inferiore ai 1 000 Euro.

Tab. 7.21

Verteilung der monatlichen Nettoentlohnung der Arbeitnehmer – 2010										
Retribuzione netta mensile dei lavoratori dipendenti – 2010										
Prozentueller Anteil • Valori percentuali										
	Bis 1 000€ fino a 1 000€	Von/da 1 000€ bis/ 1 200€	Von/da 1 200€ bis/a 1 400€	Von/da 1 400€ bis/a 1 600€	Von/da 1 600€ bis/a 1 800€	Von/da 1 800€ bis/a 2 000€	Über 2 000€ oltre 2 000€	Keine Angabe Non risponde	Gesamt Totale	
Männer	3,4	9,4	16,1	21,6	14,8	6,6	21,4	6,7	100,0	Uomini
Frauen	27,4	18,0	15,5	13,6	7,3	3,3	7,8	7,0	100,0	Donne
Teilzeit	46,9	21,6	12,3	6,3	5,2	0,5	1,5	5,6	100,0	Part time
Vollzeit	2,2	10,4	17,3	22,0	13,6	6,8	20,3	7,4	100,0	Full-time
davon Männer	1,6	8,9	16,4	22,3	15,3	6,9	22,0	6,7	100,0	di cui uomini
Frauen	3,8	13,9	19,3	21,5	9,8	6,7	16,1	8,8	100,0	donne
Insgesamt	14,9	13,6	15,8	17,8	11,2	5,0	14,9	6,8	100,0	Totale

Quelle: AFI (ArbeitnehmerInnensurvey)

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

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

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

Auch die Größe der Betriebe wirkt sich auf die Entlohnung der Arbeitnehmer aus: Je größer der Betrieb, desto höher der Prozentanteil der Arbeitnehmer, die mittelhohe Einkommen beziehen. In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten verdient beispielsweise ein Fünftel der Arbeitnehmer (21,6%) unter 1 200 Euro.

Anche la dimensione aziendale influenza sensibilmente le retribuzioni dei lavoratori dipendenti: al crescere della dimensione aziendale aumenta la percentuale di coloro che percepiscono redditi medio-alti. Nelle aziende sotto cinque dipendenti, ad esempio, un dipendente ogni cinque (21,6%) guadagna meno di 1 200 Euro.

Tab. 7.22

Entlohnung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße – 2010
Retribuzioni nel settore privato secondo la dimensione dell'azienda – 2010

Prozentueller Anteil • Valori percentuali

	Bis 1 000€ Fino a 1 000€	Von/da 1 200€ fino a 1 200€	Von/da 1 200€ bis/a 1 400€	Von/da 1 400€ bis/a 1 600€	Von/da 1 600€ bis/a 1 800€	Von/da 1 800€ bis/a 2 000€	Über 2 000€ oltre 2 000€	Keine Angabe Non risponde	Gesamt Totale	
< 5	6,7	14,9	21,1	24,8	10,5	0,8	14,2	6,8	100,0	< 5
6 - 49	3,0	15,3	17,9	23,1	13,4	6,5	13,8	7,0	100,0	6 - 49
> 50	0,6	9,2	19,8	18,6	13,0	6,1	26,2	6,5	100,0	> 50
Insgesamt	2,9	13,3	19,0	22,0	12,8	5,4	17,7	6,8	100,0	Totale

Quelle: AFI (ArbeitnehmerInnensurvey)

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

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

Fast zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer (60%) gaben an, ihr Einkommen sei „gar nicht“ oder „kaum“ angemessen, die Lebenshaltungskosten zu decken.

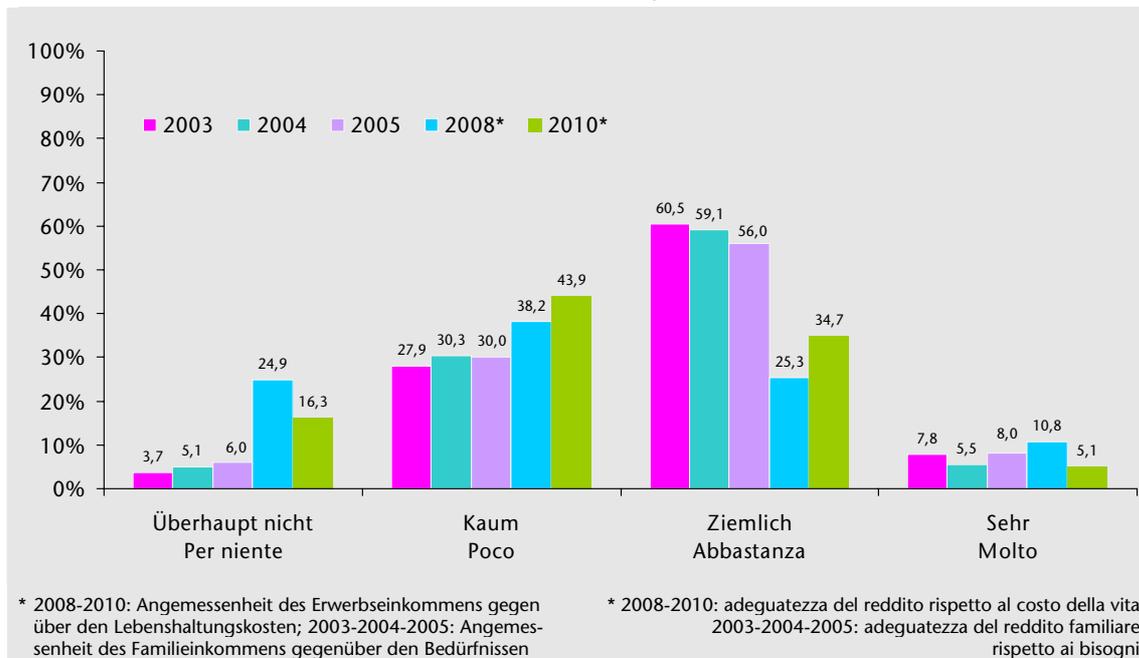
Oltre alla retribuzione percepita dai singoli intervistati l'indagine ha voluto verificare l'adeguatezza o meno del reddito familiare e individuale rispetto ai bisogni della famiglia e al costo della vita.

Quasi due lavoratori ogni tre (60%) hanno dichiarato che il proprio reddito è "per niente" o "poco" adeguato al costo della vita.

Graf. 7.21

Angemessenheit des Familieneinkommens* – 2003-2010
Adeguatezza del reddito familiare* – 2003-2010

Prozentueller Anteil • Valori percentuali



Quelle: AFI (ArbeitnehmerInnensurvey)

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

Im europäischen Durchschnitt verdienen Frauen bei gleicher Tätigkeit 17 % (unbereinigter Wert) weniger als Männer, wobei laut dem Beschäftigungsausblick der OECD des Jahres 2008 etwa 30 % der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auf Diskriminierung am Arbeitsmarkt zurückzuführen sind.

Der unbereinigte Gender Pay Gap in den europäischen Ländern reicht von 5 bis 25%, wobei Deutschland und Österreich sehr hohe Werte aufweisen.

Nella media europea le donne guadagnano per la medesima attività il 17 % (valore grezzo) in meno rispetto agli uomini, mentre secondo i dati dell'OCSE del 2008 circa il 30% delle differenze retributive tra i generi è dovuto alla discriminazione sul mercato del lavoro.

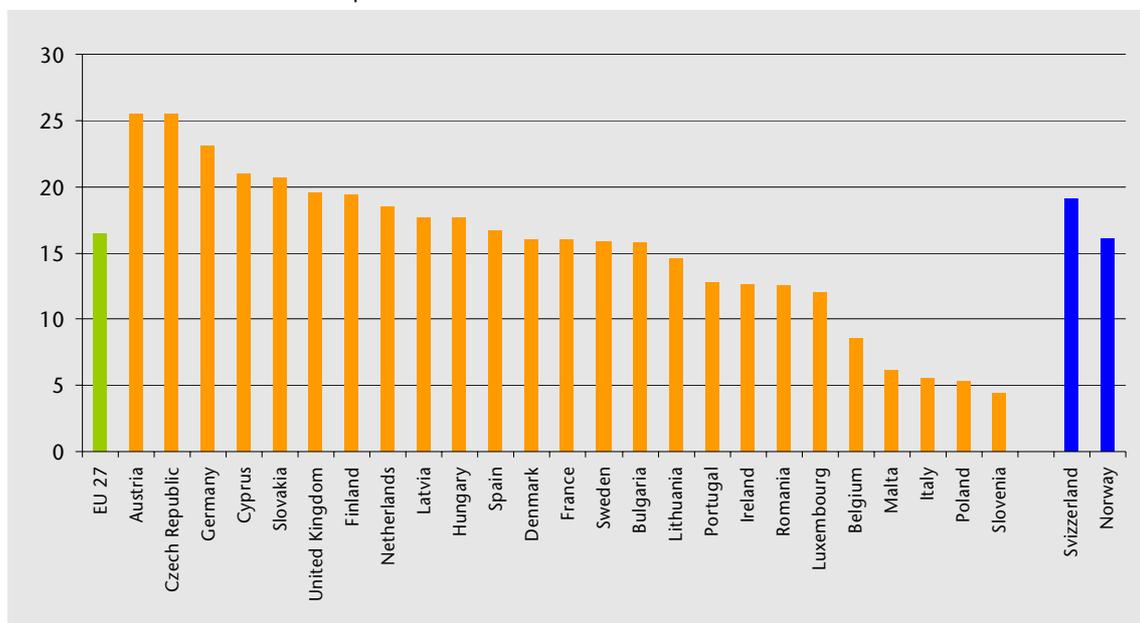
Il dato grezzo del Gender Pay Gap nei paesi europei va dal 5 al 25%, in Germania e Austria in particolare si osservano valori molto elevati.

Graf. 7.22

Lohnlücke (unbereinigter Wert) in den europäischen Ländern – 2010

Gender Pay Gap (valore grezzo) negli stati europei – 2010

%-Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn von Männern und Frauen
Differenza percentuale della retribuzione oraria media tra uomini e donne



Quelle: Eurostat

Fonte: Eurostat

Eine vom ASTAT durchgeführte Analyse der Daten des Nationalinstituts für soziale Fürsorge (NISF) hat für 2010 eine Lohnlücke von 16,9% bei Vollzeitverhältnissen ergeben. In Südtirol liegt der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) damit im europäischen Schnitt. Maßgeblichen Einfluss auf den Gender Pay Gap haben laut Studie Merkmale wie Teilzeitanteil, Wirtschaftssektor, Alter oder Vertragsart.

Un'indagine dei dati dell'INPS condotta dall'ASTAT ha evidenziato per il 2010 un gap salariale del 16,9% per i posti di lavoro a tempo pieno. Nella Provincia di Bolzano la differenza retributiva tra i generi (Gender Pay Gap) è pertanto nella media europea. Secondo lo studio il Gender Pay Gap è influenzato soprattutto da fattori come il lavoro part-time, il settore economico, l'età o il tipo di contratto.

7.8

Die Streitfälle im Arbeitsrecht und die Schlichtungen

Le controversie in materia di lavoro e i tentativi di conciliazione

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

Alle arbeitsrechtlichen Streitfälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sei es im öffentlichen als auch im privaten Sektor können Gegenstand eines Schlichtungsversuchs werden, bevor das Arbeitsgericht mit der Streitsache befasst wird.

Eine beim Arbeitsservice eingerichtete Schlichtungskommission versucht, die Streitparteien zu einem Kompromiss zu bewegen. Falls eine solche Einigung getroffen wird, ist der Streitfall endgültig abgeschlossen und kann auch nicht mehr vor Gericht neu aufgerollt werden. Wenn die Parteien hingegen trotz des Einsatzes der Schlichtungskommission keine Einigung erzielen, wird dies festgehalten und der Streitfall kann gerichtlich weitergeführt werden.

Diese Kommission besteht aus dem Direktor der Abteilung Arbeit oder einem von ihm beauftragten Sachbearbeiter als Vorsitzenden, einem Vertreter der Gewerkschaften und einem Vertreter der Arbeitgeberverbände.

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

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

Tutte le controversie che insorgono tra datore di lavoro e lavoratore nel corso del rapporto, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato, possono divenire oggetto di un tentativo di conciliazione, prima di adire il giudice del lavoro.

La commissione di conciliazione presso l'Ufficio servizio lavoro tenta di indurre le parti a trovare una soluzione di compromesso: in caso di accordo, la controversia si chiude definitivamente e non può più essere riaperta in tribunale; se invece le parti, nonostante l'intervento della commissione, non riescono ad accordarsi, se ne dà atto a verbale e la lite può proseguire davanti al giudice.

Tale commissione è presieduta dal direttore della Ripartizione lavoro o da un funzionario da questo delegato; è composta inoltre da un rappresentante dei sindacati e da uno delle associazioni di categoria dei datori di lavoro.

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

Von 1998 bis Ende 2010 musste bei allen Arbeitsstreitfällen verpflichtend die Schlichtungskommission angerufen werden. Das Arbeitsgericht konnte nur dann angerufen werden, wenn die Parteien im Vorfeld einen Schlichtungsversuch beim Arbeitsservice anstrebten. Zuvor war und nunmehr ist es den Parteien wieder freigestellt, eine Schlichtung zu versuchen oder nicht. Die Tätigkeit der Schlichtungskommission hat im Zeitraum 1998-2010 kontinuierlich zugenommen und verzeichnete in diesem Zeitraum eine Zuwachsrate von rund 9%. Im Jahr 2011 ist Anzahl der Schlichtungsversuche jedoch deutlich (-50%) zurückgegangen.

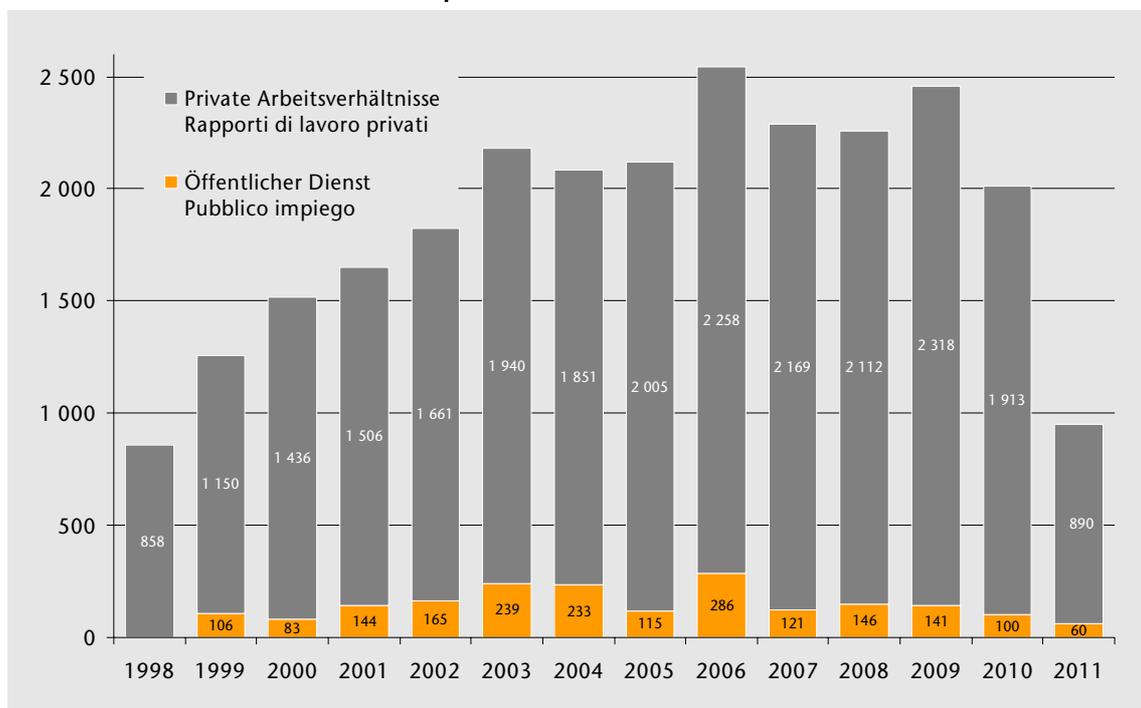
Die Anzahl der Schlichtungsversuche in der Privatwirtschaft, welche vor den Schlichtungskommissionen in Bozen, Meran, Brixen und Bruneck behandelt wurden, hatte sich in den Jahren von 2005-2010 auf ca. 2 000 pro Jahr eingependelt. Im Jahr 2011 wurden nur mehr 890 verzeichnet.

Dal 1998 fino alla fine del 2010 era obbligatorio rivolgersi alla commissione di conciliazione per tutte le controversie relative al rapporto di lavoro; le parti potevano adire il giudice del lavoro solo dopo aver esperito un tentativo di conciliazione presso l'Ufficio servizio lavoro. Prima di allora invece l'esperimento del tentativo di conciliazione è lasciato alla libera scelta delle parti e anche oggi è di nuovo così. Tra il 1998 e il 2010 l'attività della commissione è cresciuta costantemente, registrando un tasso d'incremento medio del 9%. Nel 2011 il numero delle conciliazioni è diminuito drasticamente (-50%).

Negli anni dal 2005 al 2010 il numero delle conciliazioni nel settore privato, trattate davanti alle commissioni di Bolzano, Merano, Bressanone e Brunico, si è stabilizzato attorno a circa 2 mila casi all'anno, mentre nel 2011 il numero è sceso a soltanto 890 casi trattati.

Graf. 7.23

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle – 1998-2011
Controversie di lavoro sottoposte alla commissione di conciliazione – 1998-2011



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Bis zum 24. November 2010 war der Schlichtungsversuch für alle Arbeitsstreitfälle verpflichtend. Mit Inkrafttreten des Gesetzes vom 4. November 2010, Nr. 183 (dem so genannten „collegato lavoro“), ist es den Parteien hingegen freigestellt, ob sie einen Schlichtungsversuch durchführen wollen oder nicht.

Die Abschaffung des verpflichtenden Schlichtungsversuchs durch den staatlichen Gesetzgeber ist darauf zurückzuführen, dass zahlreiche Arbeitsämter auf gesamtstaatlicher Ebene nicht immer in der Lage waren, die Parteien fristgerecht zum Schlichtungsversuch einzuladen. Somit konnte der Streitfall erst vor Gericht verhandelt werden, wenn die Parteien nicht innerhalb von 60 Tagen nach Zustellung des Antrages zum Schlichtungsversuch eingeladen wurden. In diesen Fällen hatte der verpflichtende Schlichtungsversuch tatsächlich nur eine Verzögerung des Verfahrens zur Folge.

In Südtirol konnten die Anträge hingegen fristgerecht bearbeitet werden, sodass die Parteien innerhalb der gesetzlichen Frist zum Schlichtungstermin erscheinen und dieses alternative Instrument zur Streitbeilegung auch tatsächlich anwenden konnten.

Fino al 24 novembre 2010 il tentativo di conciliazione era obbligatorio per le controversie di lavoro. Dall'entrata in vigore della legge del 4 novembre 2010, n. 183 (cosiddetto "collegato lavoro") le parti sono invece libere di scegliere se esperire o meno il tentativo.

L'abrogazione del tentativo obbligatorio di conciliazione da parte del legislatore nazionale è riconducibile al fatto che in molte realtà italiane gli uffici del lavoro spesso non sono stati in grado di convocare le parti tempestivamente. Così, le controversie potevano approdare in tribunale solo se le parti non venivano convocate entro 60 giorni dalla notifica della richiesta di conciliazione. In questi casi, in effetti, il carattere obbligatorio del tentativo si limitava ad avere un effetto dilatorio sul procedimento.

Nella realtà altoatesina, tuttavia, le domande sono state evase nei tempi di legge; ciò ha consentito alle parti di comparire al tentativo di conciliazione nei termini previsti e di avvalersi di quest'utile strumento di composizione stragiudiziale delle liti.

Es handelt sich in den meisten Fällen um individuelle Streitfälle; nur in 23 Streitfällen, die im Jahre 2011 behandelt wurden, ging es um kollektive Streitfälle, die aber immerhin 425 Arbeitnehmer betrafen.

Im Jahr 2011 konnten 664 Fälle (dies entspricht 75%) mit einer Einigung beigelegt werden, während lediglich in 13 Arbeitsstreitfällen (2%) keine Einigung erzielt wurde. In den restlichen Fällen des vorigen Jahres war keine Diskussion möglich, weil entweder eine der Parteien nicht zum festgesetzten Termin erschien; der Antrag zurückgenommen wurde oder sich die Gegenpartei nicht innerhalb der vorgesehenen Frist in das eingeleitete Schlichtungsverfahren eingelassen hatte.

Nella maggior parte dei casi si tratta di controversie individuali; soltanto 23 delle controversie trattate nel 2011 sono state controversie collettive che hanno tuttavia coinvolto complessivamente 425 lavoratori.

Diversi sono i possibili esiti di una vertenza di lavoro. Nel corso del 2011, 664 casi (75%) sottoposti alla Commissione si sono conclusi con una conciliazione, mentre soltanto in 13 casi (2%) non si è raggiunto un accordo; i restanti casi non sono stati discussi o per mancata comparizione di una delle parti di fronte alla commissione o per ritiro dell'istanza o per mancata costituzione della controparte per il tentativo di conciliazione entro il termine previsto.

7 Qualitative Aspekte der Beschäftigung

Die Einigungsquote der Schlichtungen, die im Zeitrahmen 1998 bis 2011 verhandelt wurden, schwankt zwischen 32% und 75%, wobei in den letzten Jahren vermehrt Bestätigungen von bereits erfolgten Einigungen durchgeführt wurden. Im Jahr 2011 waren 97% aller Einigungen so genannte Ratifizierungen, während der Anteil in den vorhergehenden Jahren noch bei lediglich 60% lag.

Ohne Berücksichtigung dieser Ratifizierungen ist die Einigungsquote in den letzten zehn Jahren relativ konstant geblieben. Dies belegen auch die Summen, die im Rahmen von Einigungen gezahlt wurden. Insgesamt waren es seit 1998 mehr als 95 Millionen Euro und somit durchschnittlich fast 7 Millionen pro Jahr bzw. rund 4 000 Euro pro Streitfall.

La percentuale di successo dei casi trattati nel periodo 1998-2011 oscilla tra il 32% e il 75%. Vi è tuttavia da sottolineare che negli ultimi anni sono aumentate costantemente le ratifiche di accordi già raggiunti. Nel 2011 il 97% delle conciliazioni era costituito da cosiddette ratifiche, mentre negli anni precedenti la percentuale di queste ultime raggiungeva appena il 60%.

Negli ultimi dieci anni, anche senza considerare i casi di mera ratifica, il numero delle vertenze risolte positivamente è rimasto costante. Questa tendenza è confermata anche dalla crescita degli importi pagati in sede di conciliazione. Complessivamente dal 1998 sono stati pagati più di 95 milioni di Euro, cioè in media 7 milioni l'anno e attorno a 4 mila Euro a controversia, per chiudere le liti.

Tab. 7.23

Der Schlichtungskommission vorgebrachte private Arbeitsstreitfälle – 1998-2011					
Controversie di lavoro private sottoposte alla commissione di conciliazione – 1998-2011					
	Streitfälle	Einigungen	Ausbezahlte Beträge		
	Controversie	Conciliazioni	Somme liquidate		
	N	N	%	In €	
1998	858	291	33,9	1 531 296	1998
1999	1 150	369	32,1	3 509 241	1999
2000	1 436	551	38,4	5 471 264	2000
2001	1 506	642	42,6	4 469 396	2001
2002	1 661	643	38,7	4 340 739	2002
2003	1 940	908	46,8	9 498 404	2003
2004	1 851	772	41,7	5 454 377	2004
2005	2 005	819	41,1	6 190 593	2005
2006	2 258	1 071	47,4	10 335 384	2006
2007	2 169	1 060	48,9	7 269 850	2007
2008	2 112	900	42,6	8 050 093	2008
2009	2 318	1 023	44,1	8 755 131	2009
2010	1 913	947	49,5	1 0815 634	2010
2011	890	664	74,6	9 610 482	2011
Sektor • 2011 • Settore					
Landwirtschaft	34	19	55,9	638 241	Agricoltura
Prod. Gewerbe	233	176	75,5	2 687 510	Industria
Handel und Gastgewerbe	513	409	79,7	5 746 028	Commercio e settore alberghiero
Bank- und Kreditwesen	17	16	94,1	162 269	Credito e assicurazioni
Handwerk, Dienstleistungen und andere Sektoren	93	44	47,3	376 433	Artigianato, servizi e altri settori
Insgesamt	890	664	74,6	9 610 482	Totale

Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

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

Dafür gibt es mehrere Gründe, die auch komplexer Natur sind und die in einige Kategorien zusammengefasst werden können. Bezogen auf das Jahr 2011 betreffen mehr als die Hälfte der Streitfälle die Entlohnung und 10-20% eine Entlassung.

Ma quali sono le ragioni alla base delle controversie? Quali sono i diritti che si ritengono lesi, quali gli obblighi violati? Quando, insomma, non è stato possibile trovare un accordo e si è ritenuto necessario l'intervento della Commissione di conciliazione?

Le motivazioni sono spesso molteplici e complesse ma possono comunque ricondursi ad alcune ipotesi tipiche. Nel corso nel 2011 oltre la metà dei casi ha riguardato questioni retributive, mentre il 10-20% dei casi ha avuto ad oggetto un licenziamento.

Tab. 7.24

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle nach einigen Gründen – 2007-2011						
Controversie di lavoro sottoposte alla commissione di conciliazione per cause tipiche – 2007-2011						
Ein Streitfall kann mehrere Gründe haben • Per una controversia possono esistere più cause						
	2007	2008	2009	2010	2011	
Fehlende oder unvollständige Entlohnungen	952	1 013	950	666	111	Omissione totale o parziale di retribuzione
Urlaube und Feiertage	435	342	345	279	37	Ferie, congedi, festività
Überstunden	410	359	342	290	37	Lavoro extra e straordinario
13. und 14. Monatsgehalt	375	310	319	232	33	Mensilità aggiuntive
Anfechtung der Entlassung	372	345	449	238	31	Impugnazione del licenziamento
Einstufung	46	74	101	74	27	Divergenza di qualifica
Nacht- und Feiertagsarbeit	164	139	153	113	10	Lavoro notturno e festivo
Kündigungsfrist bzw. Ersatzentschädigung	53	48	46	66	8	Preavviso e indennità di licenziamento
Provisionen	23	33	28	21	6	Provvigioni
Insgesamt	2 830	2 663	2 733	1 979	300	Totale
Prozentueller Anteil • Valori percentuali						
Fehlende oder unvollständige Entlohnungen	33,6	38,0	34,8	33,7	37,0	Omissione totale o parziale di retribuzione
Urlaube und Feiertage	15,4	12,8	12,6	14,1	12,3	Ferie, congedi, festività
Überstunden	14,5	13,5	12,5	14,7	12,3	Lavoro extra e straordinario
13. und 14. Monatsgehalt	13,3	11,6	11,7	11,7	11,0	Mensilità aggiuntive
Anfechtung der Entlassung	13,1	13,0	16,4	12,0	10,3	Impugnazione del licenziamento
Einstufung	1,6	2,8	3,7	3,7	9,0	Divergenza di qualifica
Nacht- und Feiertagsarbeit	5,8	5,2	5,6	5,7	3,3	Lavoro notturno e festivo
Kündigungsfrist bzw. Ersatzentschädigung	1,9	1,8	1,7	3,3	2,7	Preavviso e indennità di licenziamento
Provisionen	0,8	1,2	1,0	1,1	2,0	Provvigioni
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsservice

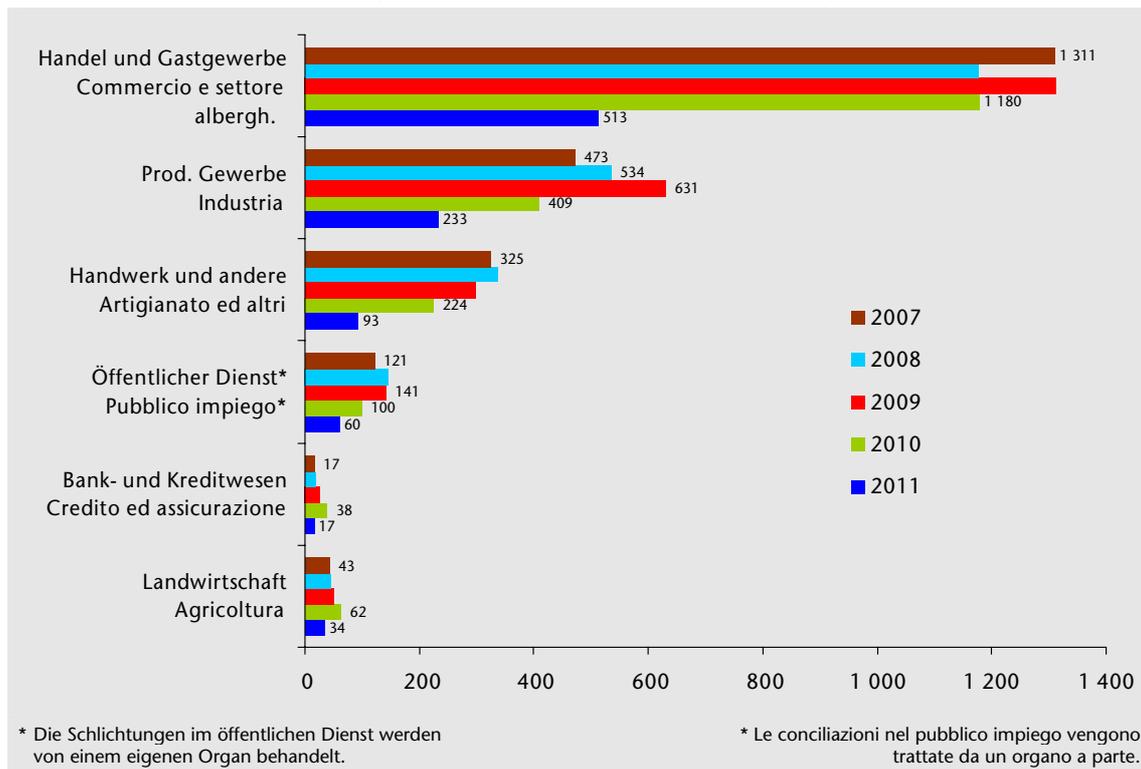
Fonte: Ufficio servizio lavoro

Was die einzelnen Wirtschaftszweige betrifft, so waren es vor allem Fälle in den Bereichen Gastgewerbe und Handel (513) sowie Industrie (233) und Handwerk (93), die bei den Sitzungen der Schlichtungskommission 2011 zur Sprache kamen.

Per quanto concerne i singoli settori, la maggior parte dei casi all'ordine del giorno della Commissione nel corso del 2011 ha interessato il settore alberghiero e del commercio (513), oltre che l'industria (233) e l'artigianato (93).

Graf. 7.24

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle nach Sektor – 2007-2011
Controversie di lavoro sottoposte alla commissione di conciliazione per settore – 2007-2011



Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Auch im öffentlichen Dienst sind die Schlichtungen mittlerweile zur festen Einrichtung geworden. So wurden 2011 insgesamt 60 Anträge bearbeitet, wovon 17 einer gütlichen Einigung zugeführt werden konnten. In 7 Fällen war keine Beilegung des Streitgegenstandes möglich. Im letzten Jahr haben die verhandelten Streitfälle stark abgenommen, da die Schlichtungsversuche nicht mehr verpflichtend, sondern freiwillig sind.

2011 betraf die Anzahl der Streitfälle bei denen keine Schlichtung durchgeführt wurde, da die betroffene Verwaltung nicht auf den Antrag des Bediensteten geantwortet hat, 36 Streitfälle.

Lo strumento della conciliazione si è affermato anche nell'ambito del pubblico impiego. Nel 2011 sono state elaborate 60 richieste: in 17 casi si è raggiunto un accordo, in 7 casi ciò non è stato possibile. Nell'ultimo anno il numero delle vertenze trattate è comunque diminuito notevolmente, perché il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio, ma facoltativo.

Sempre nel 2011, in 36 casi l'esperimento del tentativo di conciliazione non si è reso possibile poiché l'amministrazione interessata non ha risposto alla richiesta del dipendente.

Für die Anfechtung von Disziplinarmaßnahmen ist ein spezielles Verfahren vorgesehen. 2011 wurden in Südtirol 26 Disziplinarmaßnahmen auf diesem Wege angefochten, wobei 22 verhandelt wurden.

Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 regelt das Disziplinarverfahren. Beabsichtigt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Disziplinarmaßnahme anzufechten, so kann sie oder er das Schlichtungs- und Schiedskollegium anrufen.

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

Un iter speciale è infine previsto per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari. Nel corso del 2011 in provincia di Bolzano sono stati impugnati 26 provvedimenti disciplinari. Di questi 26 casi, 22 sono stati trattati.

Il procedimento disciplinare è regolato dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Il lavoratore o la lavoratrice che intende impugnare un provvedimento disciplinare può promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato.

Tale collegio si compone di un Presidente, nominato d'ufficio, di un membro nominato dal datore di lavoro e di un membro nominato dal lavoratore. A differenza della Commissione di conciliazione, che ha più un ruolo di mediazione tra le parti, il collegio decide se la misura disciplinare è giustificata o meno. Tale decisione è definitiva.