

8

Beschäftigungspolitik

Politica del lavoro

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

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

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

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

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

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

8.1

Europäische Richtlinien zu Gunsten der Beschäftigung und die Biagi-Reform

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Reduzierung von Qualifikationsdefiziten durch die Schaffung einer europaweiten Datenbank, die Arbeitsstellen vermittelt und Lernmöglichkeiten anbietet;
- Aufwertung von lebenslangem Lernen indem man die positive gegenseitige Ergänzung zwischen Lerntätigkeit und Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitnehmer durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten und durch Anwendung der so genannten Jobrotation nutzt;

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

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

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

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

- migliorare l'occupabilità e colmare le lacune in materia di qualificazione, fornendo servizi di collocamento mediante una banca dati europea dei posti di lavoro e delle possibilità di apprendimento;
- promuovere l'attività di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, sfruttando la complementarità tra l'apprendimento stesso e l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori mediante una gestione flessibile dell'orario di lavoro e l'impiego a rotazione;

- Ausbau der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich einschließlich personenbezogener Dienstleistungen durch Förderung angemessener Lösungen zu Gunsten der benachteiligten Kategorien;
- Förderung der Chancengleichheit in allen ihren Aspekten, um die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben zu erleichtern.
- accrescere l'occupazione nei servizi, compresi i servizi alla persona, favorendo soluzioni appropriate a favore delle categorie più svantaggiate;
- favorire tutti gli aspetti delle pari opportunità, rendendo più facile conciliare la vita professionale con la vita familiare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Folgende beschäftigungspolitische Leitlinien wurden dabei festgesetzt:

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

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

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

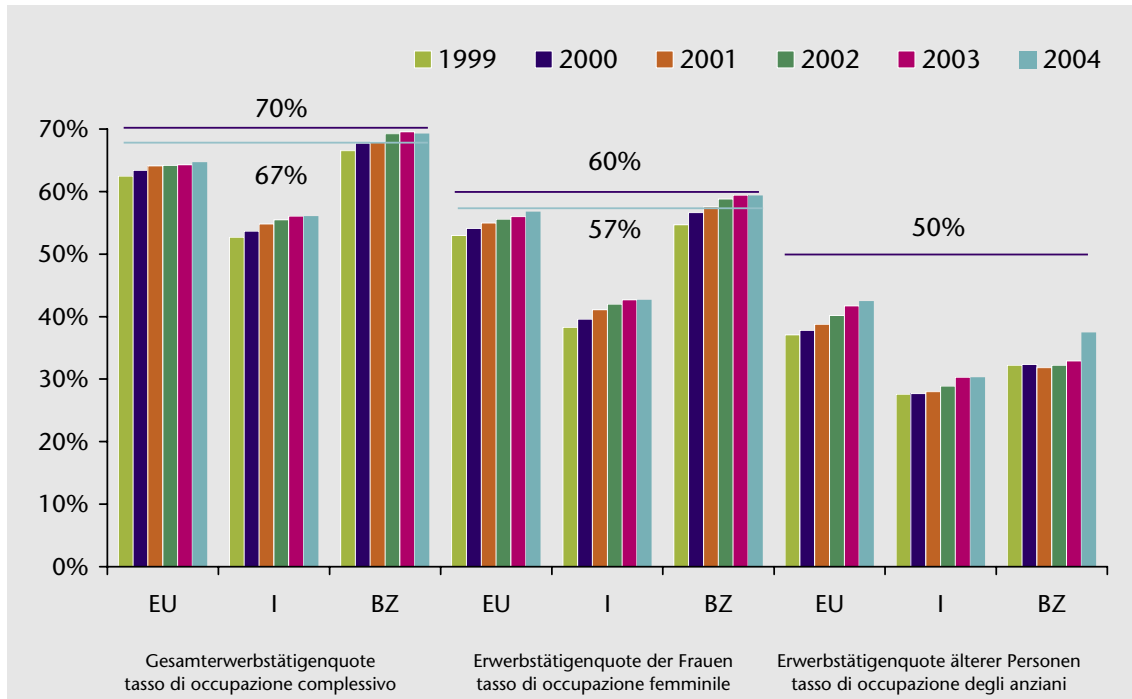
- puntare sulla piena occupazione, crescere la qualità dei posti di lavoro e della produttività del lavoro, rafforzare la coesione sociale e territoriale;
- promuovere una politica occupazionale a lungo termine;
- integrare meglio nel mercato del lavoro persone in cerca di lavoro e persone svantaggiate;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

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

Graf. 8.1

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

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



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

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

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

Quelle: Eurostat, ASTAT

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

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

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

Fonte: Eurostat, ASTAT

Bezogen auf das Land Südtirol lässt sich sagen, dass mit einer Gesamtbeschäftigungsquote von 69,3% im Jahr 2004 nicht nur das Zwischenziel des Gipfels von Stockholm von 67% für das Jahr 2005 überschritten wurde, sondern die Beschäftigung bereits an das für das Jahr 2010 gesteckte Ziel von 70% heranreicht.

Dies steht im starken Gegensatz zur Gesamtbeschäftigungsquote im EU-Schnitt von 63,3% im Jahr 2004 und zur Beschäftigung im italienischen Staatsgebiet, welche nur knapp die 56,1% Marke erreichte – beides Werte, die noch weit von den zu erreichenden Zielen entfernt sind.

In provincia di Bolzano il tasso di occupazione complessivo rilevato a quota 69,3% nel 2004 non ha solo oltrepassato l'obiettivo intermedio di 67% stabilito dal Consiglio europeo di Stoccolma per l'anno 2005, ma ha quasi raggiunto l'obiettivo del 70% determinato dall'UE per il 2010.

Si tratta di un risultato importante, soprattutto se confrontato con il tasso di occupazione complessivo dell'Unione Europea (63,3%) e con quello italiano (56,1%) – percentuali, che sono ancora piuttosto lontane dagli obiettivi stabiliti dall'Unione Europea.

Eine ähnliche Situation finden wir bei der Beschäftigungsquote der Frauen vor, wobei auch hier in Südtirol mit 59,7% das für 2005 vorgegebene Zwischenziel von 57% überschritten wurde und was bereits an den von der EU für 2010 gesetzten Richtwert von 60% heranreicht.

Italien wies 2004 eine Frauenbeschäftigungsquote von 42,7% auf, was im Verhältnis zum Durchschnitt aller EU25-Länder von 55% äußerst niedrig ist.

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

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

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

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

Nachfolgend kurz zusammengefasst die wichtigsten Neuerungen.

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

Una situazione simile si rinviene anche con riferimento all'occupazione femminile. Anche qui il tasso a livello provinciale che ha raggiunto il 59,7% ha già superato l'obiettivo intermedio del 57% stabilito per il 2005 e si avvicina al traguardo del 60% per il 2010.

Nel 2004 l'Italia mostrava un tasso di occupazione femminile del 42,7%, che rispetto alla media dei 25 paesi dell'Unione Europea (55%) risulta decisamente basso.

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

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

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

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

Di seguito sono riportate in sintesi le principali novità.

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

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

Die bisherige Form der Leiharbeit wird durch den Vertrag der Arbeitskräfteüberlassung (staff leasing) ersetzt. Dabei handelt es sich um die professionelle Bereitstellung von einzelnen Arbeitskräften, Gruppen oder Belegschaften, deren Einsatz sowohl auf bestimmte als auch auf unbestimmte Zeit erfolgen kann.

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

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

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

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

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

Il lavoro interinale viene sostituito dal contratto di somministrazione di lavoro (staff leasing), che consiste nella fornitura professionale di lavoratori (singoli, gruppi o squadre). Il datore di lavoro può avvalersi della manodopera fornitagli sia a tempo indeterminato che determinato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die neue Bestimmung sieht drei verschiedene Lehrkonzepte vor:

- Typ A: Die **berufsqualifizierende Lehre** zur Wahrnehmung des Rechts auf Ausbildung und Erfüllung der Bildungspflicht. Die Dauer dieser Lehre beläuft sich auf 3 Jahre. Im Fall besonders komplexer Berufe, wie insbesondere jener der Meisterberufe des Handwerks, kann eine längere Lehrzeit in der Bildungsordnung festgelegt werden.
- Typ B: Die **berufsspezialisierende Lehre** zur Erlangung einer beruflichen Qualifikation, einer Zusatzqualifikation oder einer Spezialisierung im Anschluss an eine abgeschlossene Grundausbildung. Die Lehrzeit umfasst mindestens 18 Monate und höchstens 36 Monate. Im Fall besonders komplexer Berufe kann eine längere Lehrzeit in der Bildungsordnung festgelegt werden. Dabei ist ein jährliches Mindestmaß an theoretischer Ausbildung von mindestens 100 Stunden pro Halbjahr vorgeschrieben.
- Typ C: Die **Lehre zur Erlangung des Abschlusssdiplomes der Oberschule bzw. zur Erlangung eines** Universitätsabschlusses oder der Höheren Bildung (Diplomlehre). Die Lehre dauert in der Regel ein Jahr länger als die für den angestrebten Studientitel vorgeschriebene Regelstudienzeit.

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

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

- **apprendistato di tipo A per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**; la durata dell'apprendistato è triennale. Per professioni di particolare complessità, come in particolare modo per le professioni di maestro artigiano, può essere stabilita nell'ordinamento formativo una durata maggiore.
- **apprendistato di tipo B per il conseguimento di una qualifica professionale, una qualifica integrativa o una specializzazione aggiuntiva ad una prima qualificazione**; la durata dell'apprendistato è compresa fra 18 e 36 mesi. Per professioni di particolare complessità può essere stabilita nell'ordinamento formativo una durata maggiore. È richiesto un monte ore di almeno 100 ore per semestre.
- **apprendistato di tipo C per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**; la durata dell'apprendistato è pari alla durata legale del corso aumentato di un anno.

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

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

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

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

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

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

grammen stehen, ist er seit seinem Abschluss in jeder Hinsicht einem unbefristeten lohnabhängigen Arbeitsverhältnis gleichgestellt.

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

Von der Projektarbeit zu unterscheiden ist auch die geringfügige Beschäftigung. Dabei handelt es sich um Gelegenheitsarbeiten (kleine außerordentliche Hausarbeiten, Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, kleine Gartenarbeiten, Nachhilfestunden, Mitarbeit bei ehrenamtlichen Organisationen), die von Personen verrichtet werden können, die in eigene vom Arbeitsservice geführte Listen eingetragen sind (Arbeitslose, Hausfrauen, Studenten, Rentner, Behinderte, Nicht-EU-Bürger). Die Gesamtentlohnung darf mit demselben Arbeitgeber nicht höher als 5 000,00 Euro im Jahr ausmachen. Die Arbeitgeber erhalten Gutscheine, deren Nominalwert mit Dekret des Arbeitsministeriums festgelegt wird. Die Arbeitnehmer lösen die Gutscheine bei eigens ermächtigten Agenturen ein. Vom Nominalwert der Gutscheine wird ein Betrag von 13% für die Sozialversicherung (NISF) und ein Betrag von 7% für das Inail abgezogen.

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

Um Streitigkeiten in Bezug auf die Art der neuen Arbeitsverträge, insbesondere für die Arbeit auf Abruf, die Arbeitsplatzteilung, die Teilzeitverträge und die Projekt-

programmi di lavoro, esso è equiparato dal momento della sua stipula a tutti gli effetti ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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

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

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

Per evitare controversie sulla natura dei nuovi contratti di lavoro, in particolare con riferimento al lavoro a chiamata, al lavoro ripartito, ai contratti a tempo de-

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

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

8.2

Der Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik Il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro

„... damit die Europäische Union das Wirtschaftssystem mit den wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Grundlagen der Welt wird, das in der Lage ist, ein dauerhaftes Wachstum zu realisieren und neue bessere Arbeitsplätze in einem verbesserten Sozialklima zu schaffen“. Das ist das Ziel, das im Jahr 2000 der Europäische Rat in Lissabon den Mitgliedstaaten, die schon seit einigen Jahren eine höhere Beschäftigung und eine bessere Sozialpolitik in Europa anstreben, gesetzt hat.

Der von der Europäischen Union eingeschlagene Weg für die Erreichung dieses Zieles basiert auf der Entwicklung einer gemeinsamen Strategie für die Koordinierung und die Förderung einzelner spezifischer Lokalmaßnahmen von verschiedenem Umfang nach dem Grundprinzip der Subsidiarität innerhalb der Europäischen Union. Im Rahmen der während der europäischen Gipfeltreffen vereinbarten Postulate hat jeder Mitgliedstaat auf der Basis der eigenen strukturellen und konjunkturellen Eigenschaften seinen eigenen Aktionsplan entwickelt. Gleichermäßen tragen die Lokalbehörden innerhalb des eigenen Zuständigkeitsgebiets dazu bei, die notwendigen Maßnahmen für die Anwendung der vereinbarten Strategien umzusetzen.

“... perché l’Unione Europea divenga l’economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.” Questo é l’obiettivo che il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 ha posto a tutti gli Stati comunitari, che già da qualche anno avevano focalizzato attenzione ed impegno sulla promozione di un più elevato livello occupazionale e di protezione sociale in Europa.

La via tracciata dall’Unione Europea per il raggiungimento di tale obiettivo, si é concretizzata nello sviluppo di una strategia comune, capace di coordinare e sostenere le singole azioni promosse a livello locale, apprezzandone specificità e contorni, secondo il fondamentale principio comunitario della sussidiarietà. Così nell’ambito dei postulati concordati nei vertici europei, ogni Stato membro, tenuto conto delle particolarità strutturali e congiunturali che ogni sistema paese presenta, ha sviluppato il proprio piano d’azione; allo stesso modo le singole realtà locali contribuiscono, ognuna all’interno del proprio ambito d’intervento, a promuovere e realizzare tutte le iniziative necessarie per l’applicazione concreta della strategia concordata.

Auch die autonome Provinz Bozen–Südtirol trägt zur Verwirklichung dieses Projektes aktiv bei. Die im Landesplan für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 vorgesehenen Maßnahmen sind eine konkrete territoriale Umsetzung der höchsten Prinzipien des Staates und der Europäischen Union. Dieser Plan läuft in diesem Jahr aus. Am neuen Plan, der den Zeitraum 2007-2013 decken soll, wird schon gearbeitet.

Von der Landesarbeitskommission am 25. Mai 2000 genehmigt und von der Landesregierung am 15. Januar 2001 gebilligt, will der Landesplan für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 jenen Prinzipien Ausdruck verleihen: sie sollen nicht nur gute Vorsätze bleiben, sondern eine systematische Anwendung finden und zu den erwünschten Sozialentwicklungen aktiv beitragen. Aus diesem Grund ist die Gliederung des Plans sehr detailliert, wobei nicht nur die wichtigsten Aktionsfelder, sondern auch konkrete Maßnahmen und Interventionen und deren Durchführungsmodalitäten festgelegt sind. Festgesetzt werden konkrete Ziele, Handelnde und Nutznießer, Zeiten und Mittel. Auf diese Weise wird die Verwaltung durchschaubar und verantwortungsvoll mit einer höheren Garantie für eine rechtzeitige Aktivierung derselben.

Die vier Säulen des geplanten Werks entsprechen den Grundlagen der europäischen Strategie für die Schaffung neuer Arbeitsplätze, so wie sie im Nationalen Plan für die Beschäftigungspolitik vorgesehen sind:

- Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt,
- Entwicklung des Unternehmergeistes und Schaffung neuer Arbeitsplätze,
- Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Arbeitnehmer,
- Verstärkung der Gleichberechtigungspolitik für Frauen und Männer.

Anche la Provincia Autonoma di Bolzano collabora attivamente alla realizzazione di questo progetto. Le azioni previste nel Piano provinciale degli interventi di politica del lavoro 2000 – 2006 rappresentano l'attuazione concreta sul territorio, nelle comunità, tra i cittadini, di tutti i massimi principi formulati a livello nazionale e comunitario. Questo piano quest'anno scade. Il nuovo piano, previsto per il periodo 2007-2013 è già in fase di elaborazione.

Adottato il 25 maggio 2000 dalla Commissione provinciale per l'impiego, approvato dalla Giunta provinciale in data 15 gennaio 2001, il Piano provinciale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006 vuole dare un volto ed una voce a tali principi, perché non rimangano soltanto buoni propositi, ma trovino effettivamente vita nell'applicazione sistematica, contribuendo fattivamente ai cambiamenti sociali auspicati. Proprio per questo motivo la stessa articolazione del Piano si presenta di assoluto dettaglio, individuando non solo i principali campi d'intervento, ma definendo per ognuno misure ed azioni da attivare, modalità di tale attuazione, concreti obiettivi da raggiungere, attori e beneficiari, tempi e risorse da utilizzare. In questo modo l'azione amministrativa diviene trasparente e responsabile e maggiori sono le garanzie per una sua più puntuale attivazione.

I quattro pilastri sui quali l'intera costruzione programmatica poggia sono chiaramente i cardini della strategia europea per incrementare i livelli occupazionali, così come recepiti nel Piano nazionale per l'occupazione:

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

Im Zusammenhang mit diesen Prinzipien und unter Berücksichtigung der Besonderheiten des lokalen Arbeitsmarktes sind im Landesplan sieben Aktionsfelder festgelegt worden, in denen sechzehn innerhalb von sechs Jahren durchzuführende Maßnahmen aufgelistet sind.

Die vorgesehenen Maßnahmen sind in zwei Gruppen geteilt: einerseits ein direkter Eingriff in die innere Struktur des Arbeitsmarkts, um eine gezielte Entwicklung zu fördern, andererseits die Durchführung einleitender Studien, um die Zweckmäßigkeit, die technische Ausführbarkeit und die eventuelle Methodik für eine optimale Aktivierung der möglichen Maßnahmen und Anregungen gewährleisten zu können.

Auf jedem Fall, und nicht nur bei der Analyse der möglichen Durchführungsmöglichkeiten, sollen die Sozialpartner eine wichtige Rolle spielen. Sie haben nicht nur Überprüfungsaufgaben, sondern müssen auch zur praktischen Durchführung der Maßnahmen aktiv beitragen.

Andere wichtige Faktoren beeinflussen indirekt die im Plan vorgesehenen Maßnahmen, so dass einige wichtige Punkte zu berücksichtigen sind: erstens eine strikte Koordinierung aller Beteiligten zur Verwirklichung des Plans, um jede mögliche Synergie auszunützen und mögliche Kompetenzüberschneidungen, welche die Arbeit weniger effektiv machen würden, vermeiden zu können; zweitens die Einführung praktischer Vorgangsweisen und systematischer Handlungen, die eine tatsächliche Durchführung der vorgesehenen Maßnahmen seitens der dazu verantwortlichen Stellen ermöglichen; drittens die enge wechselseitige Beziehung mit anderen Vorkehrungen, die für andere Sektoren des Wirtschafts- und Soziallebens des Landes gelten, mit dem Bewusstsein der tiefen wechselseitigen Einflüsse zwischen diesen Sektoren und dem Arbeitsmarkt.

Nel quadro circoscritto da questi principi, tenuto conto delle specificità del mercato del lavoro locale, il Piano provinciale individua sette campi d'azione nell'ambito dei quali definisce sedici misure da realizzarsi nell'arco temporale di sei anni.

Le misure previste si distinguono in due fondamentali tipologie: interventi diretti sulla struttura intrinseca del mercato del lavoro al fine di promuoverne uno sviluppo orientato agli indirizzi concordati, e studi preliminari per verificare l'opportunità, la fattibilità tecnica e l'eventuale metodologia per l'ottimale attivazione di potenziali azioni ed iniziative.

In ogni caso, e non solo nella predisposizione delle analisi di fattibilità, sono fortemente coinvolte le parti sociali, chiamate, peraltro, oltre ad un ruolo di supervisione, anche e soprattutto ad un'attiva collaborazione nella realizzazione concreta delle misure.

A caratterizzare trasversalmente quasi tutti gli interventi previsti, si presentano alcuni altri fondamentali indirizzi: la realizzazione di un pregnante coordinamento di tutti gli attori interessati a dare attuazione al Piano, in modo da poterne valorizzare ogni minima sinergia, eliminando così tutte quelle possibili sovrapposizioni che comportano spreco di risorse; l'introduzione, a procedure implementate, di elementi di sistematicità che ne garantiscano la futura attuazione nello svolgimento della normale attività degli enti chiamati ad attivarle; la stretta correlazione con alcune delle misure previste in altri settori della vita economico sociale della provincia, data la consapevolezza dei profondi condizionamenti reciproci tra questi ultimi ed il mondo del lavoro.

Es folgt eine kurze Beschreibung der einzelnen Aktionsfelder, geordnet nach Schwerpunkten und mit einigen Anmerkungen zu den dazu gehörenden Umsetzungsmaßnahmen.

1. Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt

Für einen erfolgreichen Beitrag zu einer besseren Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, wenn dessen Segmentierung die Forderung nach Mobilität und Flexibilität der Arbeitsplätze stark erhöht, ist es von grundlegender Bedeutung, in den Informationskreislauf, der eine seiner primären Stützen bildet, eingreifen zu können. Je größer, präziser, schneller und zugänglicher nämlich der Fluss der Informationen zwischen Arbeitnehmern, Beschäftigungssuchenden und Arbeitgeberwelt ist, desto höher wird sicher die Wahrscheinlichkeit für einen eventuellen Kontakt sein, der sich in ein Arbeitsverhältnis verwandeln kann.

Die Verwirklichung eines Informationssystems, das nicht nur die Lieferung klarer und detaillierter Informationen über Beschäftigungsangebot und -nachfrage anstrebt, sondern gleichzeitig auch vor allem einen bevorzugten Kanal für den Kontakt zwischen den Beteiligten bildet, ist es, was sich die erste Maßnahme des Mehrjahresplans für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 vornimmt.

Eine andere Maßnahme sieht die Schaffung eines Assessment Centers vor, das die Bewertung und Attestierung der Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen für jede Person vornimmt, um in Verbindung mit der Einführung des Bildungspasses jene Transparenz und Aufwertung ihrer Fähigkeiten zu gewährleisten, die zur Förderung ihrer Vermittelbarkeit geeignet sind.

Di seguito viene riportata una breve descrizione dei singoli campi di azione per ordine di priorità, con alcuni accenni alle rispettive misure di attuazione.

1. Incontro della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro

Per contribuire in modo efficace ad un migliore incontro dell'offerta e della domanda sul mercato del lavoro, quando la segmentazione dello stesso aumenta enormemente l'esigenza di mobilità e flessibilità degli impieghi, diventa di fondamentale importanza poter intervenire sul circuito informativo, che ne costituisce uno dei supporti primari. Quanto maggiore, preciso, tempestivo ed accessibile, infatti, sarà il flusso delle informazioni tra lavoratori, persone in cerca di occupazione e mondo datoriale, tanto più alta sarà, certo, la probabilità di un eventuale contatto, che possa trasformarsi in un rapporto di lavoro.

La realizzazione di un sistema informativo che ambisca non solo a fornire chiare e dettagliate informazioni sull'offerta e sulla domanda di lavoro, ma che al contempo costituisca, anche e soprattutto, un canale privilegiato di contatto tra le parti, è ciò che si prefigge la prima misura del Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006.

Un'ulteriore misura prevede la creazione di un centro di assessment, che provveda alla valutazione e certificazione delle qualifiche e competenze professionali di ognuno, al fine, in raccordo con l'introduzione del libretto formativo, di garantire quella trasparenza e valorizzazione delle capacità di ogni persona, capaci di promuovere l'occupabilità.

2. Menschen mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt

Unter den Interventionen für die Beschäftigungspolitik erscheinen diejenigen Maßnahmen besonders dringend und wichtig, die für die Eingliederung von schwer zu vermittelnden Personen in den Arbeitsmarkt gedacht sind. Soziale, kulturelle oder gesundheitliche Schwierigkeiten können tatsächlich ungeheure Hindernisse bei der Arbeitsuche darstellen, so dass ein Gefühl der Diskriminierung und der Benachteiligung bei den Betroffenen entsteht.

Die Maßnahme 3 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 ist für die Vorbereitung und die Einführung der neuen obligatorischen Arbeitsvermittlung auch in Südtirol im Rahmen einer Anpassung der Verfahren an die neuen konkreten Erfordernisse gedacht. Voll im Einklang mit dem Staatsgesetz sieht die Maßnahme 3 einige wichtige Ziele vor, die nicht nur eine einfache Anwendung von Gesetzbestimmungen sondern ein Integrationsversuch von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt mit Berücksichtigung der Fähigkeiten und der Wünsche der einzelnen Arbeitnehmer und der Erfordernisse und Erwartungen der Arbeitgeber sind.

Der Einwanderungsstrom ist insbesondere nach dem Übergang von einer zeitbegrenzten Saisonbeschäftigung zu einer dauerhaften festen Umsiedlung ein wichtiges Phänomen nicht nur für den Arbeitsmarkt sondern auch für praktisch alle Aspekte des Soziallebens geworden. Dieses Phänomen weist ein großes Entwicklungspotential auf, indem auch mittel- und hochqualifizierte professionelle Arbeiter in den Arbeitsmarkt eintreten. Die Einwanderung ist für den lokalen Arbeitsmarkt eine wichtige Ressource, die auf jeden Fall aufgewertet werden soll.

2. Persone con problemi particolari sul mercato del lavoro

Tra gli interventi di politica del lavoro emergono, per evidente importanza e priorità, tutte quelle misure volte a promuovere l'integrazione di coloro che presentano particolari problemi per un autonomo inserimento sul mercato. Difficoltà di carattere sociale, culturale e di salute possono, infatti, costituire enormi ostacoli all'inserimento lavorativo, con il conseguente concreto pericolo di accrescere ulteriormente il sentimento di discriminazione e svantaggio delle persone interessate.

La Misura 3 del Piano provinciale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006 mira alla preparazione ed introduzione, anche in provincia di Bolzano, del nuovo collocamento obbligatorio, per un riadattamento delle procedure in relazione alle nuove più concrete finalità. In piena sintonia con la legge nazionale, la Misura 3 pone alcuni ambiziosi obiettivi, che vanno davvero oltre la mera applicazione delle disposizioni di legge nel tentativo di realizzare un'effettiva integrazione lavorativa delle persone disabili, tenuto conto delle capacità ed aspirazioni dei singoli lavoratori e delle esigenze ed attese dei datori di lavoro.

Il flusso immigratorio rappresenta un importante fenomeno che interessa non solo il mercato del lavoro, ma che coinvolge praticamente tutti gli aspetti della vita sociale, soprattutto quando si manifesta un generale passaggio da precarie permanenze stagionali a trasferimenti permanenti e presenze durature. Viste le intrinseche potenzialità di sviluppo che tale fenomeno comunque manifesta, per l'apporto di manodopera, anche con qualifica e professionalità medio alta, l'immigrazione può essere ben considerata un'importante risorsa per il mercato locale, una risorsa certamente da valorizzare.

Ziel der Maßnahme 4 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik ist der Ausbau der Beratungs-, Orientierungs-, Ausbildungs- und Vermittlungsbemühungen für ausländische Arbeitnehmer mit dem Ziel, eine bessere Integration in das wirtschaftliche Gefüge und in das soziale Umfeld zu erreichen.

In Anbetracht des großen Wettbewerbs und der immer größeren Nachfrage nach spezialisierten Arbeitskräften auf einem ständig entwickelnden Arbeitsmarkt, ist es für alle Arbeitnehmer sehr wichtig, über eine gute Ausbildung und eine ständige Weiterbildung verfügen zu können. Dies ermöglicht einen professionellen Eintritt in den Arbeitsmarkt in der Perspektive einer ständigen Verbesserung der Professionalität. Gilt das im Allgemeinen, so gilt es umso mehr für diejenigen, die sich in einer benachteiligten Lage befinden: in die Mobilitätslisten eingetragene Personen oder vorübergehend freigesetzte Arbeitskräfte in der Lohnausgleichskasse, Ausländer, Menschen mit Behinderung, usw. Mit dem Ziel, diese Personen zur Teilnahme an den existierenden Weiter- oder Umschulungskursen zu motivieren, deren Erst- oder Neueingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern und ihnen gleichzeitig neue Entwicklungsmöglichkeiten zu zeigen, bietet die Maßnahme 5 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik die Entwicklung neuer Fortbildungskurse, in denen spezifische Wünsche und Bestrebungen berücksichtigt werden.

Zu den Zielen der Sozialgenossenschaften zählen die Bemühungen und der Wunsch, benachteiligte Personen in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Die Sozialgenossenschaften stellen sich als ein geschütztes Milieu für einen ersten Kontakt mit dem Arbeitsmarkt dar und können eine sehr wichtige Schule für eine spätere Eingliederung schwacher Subjekte in die Arbeitswelt bilden.

Obiettivo della Misura 4 del Piano degli interventi di politica del lavoro diviene, quindi, il potenziamento dell'attività di consulenza, orientamento, formazione e mediazione da offrire ai lavoratori immigrati per una loro più semplice integrazione sia nel tessuto economico, quanto ancor più nell'ambito sociale.

Data l'elevata competitività sul mercato del lavoro e la sempre crescente specializzazione richiesta dalle imprese a fronte di un'economia in continua evoluzione, fondamentale diventa per tutti i lavoratori poter contare su una buona formazione ed un continuo aggiornamento professionale, che agevolino l'inserimento occupazionale in una prospettiva di costante crescita e miglioramento. Se questo è vero, le medesime considerazioni, supportate da ulteriori e più pregnanti motivazioni, valgono sicuramente anche e soprattutto per tutti coloro che si collocano su posizioni di svantaggio: persone iscritte nelle liste di mobilità o in cassa integrazione, immigrati, disabili... Con l'obiettivo di motivare queste persone ad approfittare dell'offerta formativa e di riqualificazione professionale esistente, per agevolarne il primo inserimento ovvero il rientro sul mercato del lavoro e per assicurare loro nuove opportunità di sviluppo, la Misura 5 del Piano degli interventi di politica del lavoro propone l'elaborazione di un'offerta formativa ritagliata sui loro effettivi bisogni ed aspirazioni.

Tra gli obiettivi della cooperazione sociale c'è sicuramente l'impegno e la volontà di contribuire all'inserimento ed integrazione lavorativa di persone svantaggiate. Costituendosi quale ambiente protetto per un primo contatto con il mondo del lavoro, le cooperative sociali possono svolgere un importante ruolo di palestra per la successiva integrazione dei soggetti più deboli nel circuito occupazionale.

Die Maßnahme 6 des Plans für die Beschäftigungspolitik nimmt sich unter dieser Perspektive einige mittel- und langfristige Ziele vor: die Vertiefung der bis zum heutigen Tag gesammelten Erfahrungen durch die Bewertung der existierenden Strukturen, deren Entwicklung und die Gestaltung eines Kontaktzentrums für die Förderung der Zusammenarbeit.

Mit dem Ziel einer immer besseren Integration der Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowohl bei den ersten Annäherungen als auch im Fall eines Wiedereinstiegs nach einer mehr oder weniger langen Abwesenheit ist es wesentlich, zu wissen, wo die Schwierigkeiten für die Erreichung solcher Ziele stecken, um mögliche Lösungen zu finden und sie danach so weit wie möglich verbreiten zu können. Die Maßnahme 7 des Plans für die Beschäftigungspolitik setzt sich das Ziel, anhand von Beratungsmaßnahmen und Pilotprojekten alle diejenigen Vertragsformen zu unterstützen, die die Vereinbarkeit der Bedürfnisse des Familienlebens mit denen der beruflichen Verpflichtung fördern. Angestrebt wird die Schaffung einer Kultur der Gleichberechtigung, in der jede/r Frau oder Mann die Möglichkeit hat, ihre/seine beruflichen Erwartungen zu erfüllen, ohne jedoch auf ihre/seine familiären Bedürfnisse und Freuden verzichten zu müssen.

3. Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der bereits im Erwerbsleben stehenden Menschen

Neben den traditionellen Eingriffen, die darauf abzielen, die Beteiligung am Arbeitsmarkt so stark wie möglich zu erweitern, werden auch alle Initiativen zum Ausbau der schon bestehenden und tätigen menschlichen Ressourcen wesentlich unterstützt.

In dieser Hinsicht betraf das erste vom

La Misura 6 del Piano degli interventi di politica del lavoro propone da tale prospettiva alcuni obiettivi di medio lungo termine, consistenti nell'approfondimento delle esperienze ad oggi maturate attraverso la valutazione delle strutture esistenti per favorirne le condizioni di sviluppo e nella creazione di un centro di contatto per la promozione della cooperazione.

Infine per promuovere una sempre maggiore integrazione delle donne nel mondo del lavoro, sia nel momento del primo approccio, ovvero nel caso di un reinserimento dopo un più o meno lungo periodo di assenza, diventa fondamentale verificare quali siano i possibili ostacoli a tali obiettivi, individuarne possibili soluzioni e diffonderne il più possibile la conoscenza. La Misura 7 del Piano degli interventi di politica del lavoro si pone in tal senso un obiettivo: la promozione, attraverso l'attuazione di un'attività informativo-consultiva e la realizzazione di progetti pilota, di tutte quelle forme contrattuali che favoriscono la conciliazione tra le esigenze della vita familiare e di un impegno professionale. Ciò che si vuole perseguire è la creazione di una cultura di pari opportunità, che garantisca effettivamente ad ogni persona, uomo o donna, la possibilità di realizzare con serenità le proprie aspettative professionali, potendo tranquillamente fare fronte agli impegni e gioie familiari.

3. Ulteriore sviluppo delle capacità e conoscenze delle persone già inserite nel mondo del lavoro

Accanto ai tradizionali interventi volti ad allargare quanto più possibile la partecipazione al mercato del lavoro, trovano fondamentale riconoscimento anche tutte quelle azioni promosse per il potenziamento delle risorse umane già coinvolte ed in attività.

Da questa prospettiva, la prima proble-

Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik 2000-2006 behandelte Problem die Bestimmung eines überwiegend organisatorischen Aspektes mit der Notwendigkeit, den Bildungsweg eines jeden Beschäftigten zu kennen und zu dokumentieren. Nach ähnlichen Maßnahmen auf EU-Ebene und im Hinblick auf ein im Berufsbildungsbereich aktiviertes Pilotprojekt sieht die Maßnahme 8 des Plans die Prüfung der Möglichkeit vor, einen Bildungspass als zusammenfassendes Anerkennungsmittel zu verwirklichen, der alle Qualifikationen und Kenntnisse jedes/r Beschäftigten beweist.

Die Entwicklung der Fertigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer ist ein wichtiger Faktor der Wettbewerbsfähigkeit eines jeden Wirtschaftssystems; mit dem Ziel, die individuellen menschlichen Ressourcen zu stärken, sieht der Landesplan für die Beschäftigungspolitik unter der Maßnahme 9 eine Kampagne zur Förderung der beruflichen Weiterbildung vor. Die Maßnahme unterstützt eine starke Beteiligung der Arbeitnehmer und schlägt das Erreichen von zwei grundlegenden Zielen vor: die Verwirklichung einer Analyse der gegenwärtigen Strategien im Bereich der beruflichen Fortbildung und die Wirksamkeit der Gesetze über das Recht auf Bildung, die Weiterbildung und die Umschulung aller Beschäftigten in allen Unternehmen.

4. Dynamische Koevolution der Erstausbildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes

Hinsichtlich der andauernden und schnellen Entwicklung des Arbeitsmarktes gewinnt das Ausbildungssystem eine große strategische Bedeutung und wird zum entscheidenden Hauptfaktor, um den Eintritt in die Arbeitswelt zu erleichtern.

Hinzu kommt die immer stärker wahrgenommene Notwendigkeit, insbesondere auf internationaler Ebene, sich immer früher durch den Eintritt in die Arbeitswelt zu

matica affrontata dal Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006 si concretizza nella definizione di un aspetto prettamente organizzativo: nella necessità di conoscere e documentare il percorso formativo di ogni lavoratore. Sulla scia di analoghi interventi a livello comunitario, ed in considerazione di un progetto pilota attivato nell'ambito dell'aggiornamento professionale, la Misura 8 del Piano prevede la verifica dell'opportunità di realizzare un libretto formativo, quale strumento conoscitivo sintetico, certificante tutte le qualifiche e competenze acquisite da ogni persona occupata.

Lo sviluppo delle capacità e delle competenze dei lavoratori costituisce un grande fattore di competitività per ogni sistema economico; per il potenziamento delle risorse umane individuali, il Piano degli interventi di politica del lavoro propone alla Misura 9 una campagna per la promozione della formazione continua sul lavoro. Sottolineando l'importanza di uno stretto coinvolgimento dei lavoratori, la Misura propone il raggiungimento di due fondamentali obiettivi: la realizzazione di un'analisi delle attuali strategie di aggiornamento professionale e l'operatività delle norme per il diritto allo studio, la formazione permanente e la riqualificazione per tutti i lavoratori di tutte le aziende.

4. Coevoluzione dinamica della prima formazione in sintonia con le esigenze del mercato del lavoro

A fronte di un mercato del lavoro in continua e veloce evoluzione, il sistema formativo acquista una grandissima rilevanza strategica e si pone quale principale elemento determinante nel facilitare l'entrata sul mercato.

A ciò si aggiunge l'esigenza sempre più sentita, soprattutto a livello internazionale, di un avvicinamento precoce al mondo del lavoro, in particolar modo a fini orien-

orientieren und auszubilden. Mit dem Ziel, die Gelegenheiten für den Zugang zu dieser besonderen Austausch Erfahrung zwischen Schule und Arbeit zu stärken und immer mehr Personen daran teilnehmen zu lassen, bestimmt die Maßnahme 10 des Plans für die Beschäftigungspolitik die auf Landesebene bisher verwirklichten Erfahrungen zu bewerten, mit dem Ziel, ihre Stärken und Schwächen zu analysieren und deren Zielsetzungen und Wirksamkeit zu prüfen, um dafür standardisierte operative Verfahren zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang entsteht auch die Maßnahme 11, deren Ziele die Integration der Abteilungen der Berufsbildung und anderer Bereiche der Verwaltung im Rahmen der Praktikantenunterstützung, die Erarbeitung einer detaillierten Beschreibung des beruflichen Profils der Tutoren, die Planung für eine maßgeschneiderte Berufsausbildung sind.

Die Maßnahme 12 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik konzentriert sich auf das vom Land eingeleitete Ausbildungssystem mit besonderer Aufmerksamkeit auf die Ausbildungsprojekte, die im Rahmen der Ausbildungs- und Arbeitsverträge und des Lehrlingswesens verwirklicht sind. Vorrangige Ziele sind die Einordnung des Ausbildungssystems in ein Schema, das den Markterfordernissen entgegenkommt, in seinen Gliederungen klar und für den Benutzer überschaubar und wirksam in der Entwicklung der geforderten Kompetenzen ist.

5. Verbesserung der Kenntnisse über den Arbeitsmarkt

Bei ernststen wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann sich eine Lage ergeben, in der ein Unternehmer den Entschluss fasst, seine/ihre Tätigkeit zu überdenken oder gar aufzugeben; oft sind schwerwiegende Konsequenzen für die Arbeitnehmer nicht zu vermeiden. In solchen Situationen

tativi e di formazione. Con l'obiettivo di potenziare le opportunità di vivere questa particolare esperienza di scambio scuola-lavoro, cercando di coinvolgere sempre più soggetti, la Misura 10 del Piano degli interventi di politica del lavoro intende valutare le esperienze ad oggi realizzate sul territorio provinciale, per identificarne punti di forza e di debolezza, verificandone finalità ed efficacia e definendone così procedure operative standardizzate.

In questo contesto si inserisce anche la Misura 11, i cui obiettivi sono l'integrazione della Formazione professionale e di altri settori dell'Amministrazione nell'assistenza ai tirocinanti, l'elaborazione di una precisa descrizione della figura professionale del tutor, la previsione di una formazione professionale ad hoc.

La Misura 12 del Piano degli interventi di politica del lavoro si concentra sul sistema formativo attivato in provincia, con particolare attenzione ai progetti formativi realizzati nell'ambito dei contratti di formazione e lavoro e nell'apprendistato. Gli obiettivi prioritari sono l'articolazione del sistema formativo in uno schema coerente rispetto alle esigenze del mercato, chiaro e riconoscibile nelle sue articolazioni per gli utenti ed efficace nello sviluppo delle competenze richieste.

5. Miglioramento della conoscenza del mercato del lavoro

Di fronte a gravi difficoltà economiche possono emergere le condizioni perché un imprenditore decida di rivedere o addirittura abbandonare la propria attività; ciò ha spesso inevitabilmente gravissime ripercussioni sui lavoratori. Al fine di poter efficacemente intervenire in tali situazioni

muss ein wirksamer Eingriff möglich sein, so dass die Folgen in Grenzen gehalten und Kosten bzw. Unannehmlichkeiten möglichst vermieden werden. Zu diesem Zweck sieht die Maßnahme 13 des Landesplans für die Beschäftigungspolitik als primäres Ziel den Einsatz einer schnellen Eingreifgruppe vor, die zu einer möglichst sanften Lösung der Krisensituation führen soll.

6. Diversifikation der Arbeitsformen als Antwort auf verschiedene Lebenssituationen

Die zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse mag in einer gewissen Hinsicht als regelrechte Chance für beide Beteiligte gesehen werden, wenn man beachtet, dass durch den Abschluss atypischer Arbeitsverträge besondere Bedürfnisse beider Vertragspartner – sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers – berücksichtigt werden können. Damit man sich aber auf diesem neuen, sich ständig rasch entwickelnden Gebiet geschickt bewegen kann, wird der Zugriff auf Informationen betreffend aller Möglichkeiten und Gelegenheiten zur wesentlichen Voraussetzung. Die Maßnahme 14 schlägt die Einführung eines festen Beobachtungs- und Diskussionsforums für die Analyse und Bewertung dieser neuen Erwerbsformen vor, dessen primäres Ziel die flächendeckende Verteilung klarer und ausführlicher Informationen über jede Art atypischer Arbeitsverträge ist.

7. Förderung von fair play und Transparenz am Arbeitsmarkt

Im Hinblick auf immer genauere und komplexere Aufgaben zur Erzielung immer anspruchsvollerer Ziele, sind der Organisationsaufbau und die Schulung der Mitarbeiter mit Sicherheit die kritischsten Faktoren bei jeder Behörde, die im Bereich Arbeitsmarkt tätig ist. Hinzu kommt, dass man oft in delikate menschliche Problem-

in modo da arginarne le conseguenze e ridurre così al massimo costi e disagi, la Misura 13 del Piano degli interventi di politica del lavoro pone quale obiettivo prioritario l'insediamento di un nucleo di intervento rapido, capace di condurre la crisi verso una soluzione la più indolore possibile.

6. Diversificazione delle forme di lavoro per affrontare le varie situazioni della vita

La crescente flessibilizzazione dei rapporti di lavoro può essere vista da una certa prospettiva come una vera occasione per ambedue le parti coinvolte, se si pone l'attenzione sulla possibilità che attraverso la stipulazione di contratti di lavoro atipici possano essere risolte particolari esigenze di entrambi: datori di lavoro e lavoratori. Per potersi però muovere con disinvoltura su questo nuovo orizzonte in continua frenetica evoluzione, fondamentale diventa la possibilità di disporre delle informazioni riguardo ogni opportunità ed occasione. La Misura 14 propone la realizzazione di un forum permanente di osservazione e discussione per l'analisi e la valutazione di queste nuove forme di lavoro, che si ponga come obiettivo primario la diffusione capillare di informazioni chiare ed esaustive su ogni tipo di contratto atipico.

7. Maggiore attenzione alle regole del fair play e della trasparenza sul mercato del lavoro

A fronte di compiti sempre più articolati e complessi per il raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi, la struttura organizzativa e la preparazione delle risorse umane costituiscono sicuramente gli elementi a più elevata criticità di ogni istituzione impegnata nell'ambito del mercato del lavoro. Se a ciò si aggiunge il fre-

situationen miteinbezogen wird. Daher ist es leicht verständlich, dass die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal äußerst wichtig ist, dessen Kenntnisse stets erhalten und ausgebaut werden sollten. Ziel der Maßnahme 15 des Plans für die Beschäftigungspolitik ist die Konzipierung eines Schulungssystems für das Personal der Abteilung Arbeit, das im Bereich der eigenen Organisationseinheit zu strukturieren ist, um die besten Bedingungen für ein qualitatives Wachstum der gebotenen Dienste und eine annehmbare Arbeitsumgebung zu schaffen.

Letztendlich, wenn man den Einsatz und die Mühe für das Erreichen eines in mehreren Hinsichten einheitlichen und konsequenten Gesamtergebnisses koordinieren will, ist es sicherlich wichtig, dass ein festes und zweckmäßiges Netz zwischen allen Marktteilnehmern errichtet wird, das den Informationsaustausch gewährleistet und die Zusammenarbeit möglichst fördert. Ziel der Maßnahme 16 des Plans für die Beschäftigungspolitik wird also die Ermittlung aller wichtigen Interaktionsbereiche zwischen der Abteilung Arbeit und anderen Einrichtungen, die Untersuchung bzw. Neudefinition der aktuellen Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche sowie die Einschaltung von Kontakten zwischen den Institutionen für die Ausarbeitung von Standardverfahren. Auch die Überwachung der Durchführung des Plans, die als Schlussphase der Maßnahme vorgesehen ist, wird zur Erreichung dieser Ziele beitragen.

Umsetzungsschritte

Seitens der Landesarbeitskommission wurden im Jahr 2002 folgende Maßnahmen als prioritär definiert:

- Studie zur Einwanderung und den notwendigen politischen Begleitmaßnahmen (Maßnahme 4)
- Förderung der Sozialgenossenschaften (Maßnahme 6)
- Unterstützung von Frauen und Män-

quente coinvolgimento in delicate problematiche dai risvolti umani, é facile comprendere quanto importante sia poter disporre di personale qualificato, le cui competenze andranno costantemente salvaguardate ed aggiornate. Ciò considerato, la Misura 15 del Piano degli interventi di politica del lavoro prevede la definizione di un sistema di aggiornamento del personale della Ripartizione lavoro da strutturarsi nell'ambito della propria unità organizzativa, per creare le migliori condizioni per una crescita qualitativa dei servizi offerti e per un ambiente di lavoro sostenibile.

Infine per coordinare l'impegno e gli sforzi per il conseguimento di un risultato complessivo unitario e coerente su più fronti, é sicuramente importante che tra tutti gli attori del mercato si instauri una rete istituzionalizzata e funzionale che garantisca i flussi delle informazioni e favorisca il più possibile la collaborazione. Obiettivo della Misura 16 del Piano degli interventi di politica del lavoro è la rilevazione di tutti i principali campi di interazione tra la Ripartizione lavoro e le altre istituzioni, l'analisi e l'eventuale ridefinizione degli attuali compiti e competenze, l'attivazione di contatti istituzionali per l'elaborazione di procedure standard. Al raggiungimento di tali obiettivi concorrerà anche l'azione di monitoraggio sull'attuazione del Piano stesso, prevista quale fase conclusiva della misura.

Passi per l'attuazione

Da parte della Commissione provinciale per l'impiego nel 2002 è stata riconosciuta la priorità alle seguenti misure:

- Studio sull'immigrazione e sulle necessarie misure politiche collaterali (misura 4)
- Promozione delle cooperative sociali (misura 6)
- Sostegno a donne e uomini per far

nern, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben zu ermöglichen (Maßnahme 7)

- Bildungsoffensive berufliche Weiterbildung (Maßnahme 9)
- Tutorinnen/Tutoren für Praktika und Sommerjobs (Maßnahme 11)
- Beobachtung der Entwicklung neuer Arbeitsformen und sozialer Schutz für die eingebundenen Personen (Maßnahme 14)

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die einzelnen Maßnahmen und ihren Umsetzungsstand, 1. Semester 2005.

fronte alle responsabilità familiari e per favorire le donne nel lavoro (misura 7)

- Promozione della formazione continua sul lavoro (misura 9)
- Tutor per tirocini e lavori estivi (misura 11)
- Osservazione dello sviluppo di nuove forme di lavoro e tutela sociale delle persone coinvolte (misura 14)

La tabella seguente fornisce un quadro delle singole misure e del loro stato di attuazione, primo semestre 2005.

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.1

Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik: Maßnahmen und Umsetzungsstand Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro: misure e stato di attuazione 1. Semestre • 2005 • 1. semestre

Aktionfeld Azione	Maßnahme Misura	aktiviert attivata	in Durchführung in svolgimento	abgeschlossen conclusa	implementiert implementata
1	Maßnahmen, die der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt dienen Favorire l'incontro dell'offerta e della domanda sul mercato del lavoro	1 Vermittlungsdatenbank Banca dati sul collocamento	●	●	●
		2 Assessment-Center Centro di assessment	○	○	○
2	Maßnahmen für Menschen mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt Persone con particolari problemi sul mercato del lavoro	3 Vorbereitung und Einführung der neuen Pflichtvermittlung Preparazione e introduzione del nuovo collocamento obbligatorio	●	●	●
		4 Studie zur Einwanderung und den notwendigen politischen Begleitmaßnahmen Studio sull'immigrazione e sulle necessarie misure politiche collaterali	●	●	○
		5 Förderung der Weiterbildung bei Problemgruppen Promozione dell'aggiornamento professionale di categorie svantaggiate	●	●	○
		6 Förderung der Sozialgenossenschaften Promozione delle cooperative sociali	●	○	○
		7 Unterstützung von Frauen und Männern, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben zu ermöglichen Sostegno a donne e uomini per far fronte alle responsabilità familiari e per favorire le donne nel lavoro	●	●	○
3	Weiterentwicklung der bestehenden Humanressourcen in der Arbeitswelt und Ausbau der individuellen Humanressourcen Ulteriore sviluppo delle risorse umane già presenti nel mondo del lavoro e potenziamento delle risorse umane individuali	8 Bildungspass Libretto formativo	●	●	○
		9 Bildungsoffensive berufliche Weiterbildung Campagna per la promozione della formazione continua sul lavoro	●	○	○

Es folgt / continua

8 Politica del lavoro

Aktionsfeld Azione	Maßnahme Misura	aktiviert attivata	in Durchführung in svolgimento	abgeschlossen conclusa	implementiert implementata
4	Dynamische Koevolution der Erstausbildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes Coevoluzione dinamica della prima formazione in rapporto alle esigenze del mercato del lavoro	10 Ausbau der Möglichkeiten zum Sammeln von Praxiserfahrung Potenziamento delle opportunità di raccolta di esperienze pratiche	●	●	○
		11 TutorInnen für Praktika und Sommerjobs Tutor per tirocini e lavori estivi	●	●	○
		12 Abgrenzung der Aufgabengebiete der Lehrlingsausbildung, der Ausbildungsverträge und Schnupperangebote Determinazione degli ambiti di attività nella formazione degli apprendisti, nei contratti di formazione e nelle offerte di orientamento	●	●	○
5	Maßnahmen, die der Verbesserung der Kenntnisse über den Arbeitsmarkt dienen Miglioramento delle conoscenze del mercato del lavoro	13 Krisenintervention Interventi in situazioni di crisi	●	●	○
6	Maßnahmen, die zu einer Diversifikation der Arbeitsformen führen und so den verschiedenen Lebenssituationen gerecht werden Diversificazione delle forme di lavoro, tenendo conto di varie situazioni di vita	14 Beobachtung der Entwicklung neuer Arbeitsformen und sozialer Schutz für die eingebundenen Personen Osservazione dello sviluppo di nuove forme di lavoro e tutela sociale delle persone coinvolte	●	●	○
7	Ordnungspolitischer Rahmen des Arbeitsmarktes und Entwicklung der zugehörigen Institutionen Ambito politico normativo del mercato del lavoro e sviluppo delle relative istituzioni	15 Aufbau einer gezielten Organisationsentwicklung der in die Umsetzung des Mehrjahresplanes für Beschäftigungspolitik involvierten Institutionen Creazione di un apposito ambito organizzativo delle istituzioni interessate allo sviluppo del Piano pluriennale	●	●	○
		16 Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Arbeit und den anderen Einrichtungen, sowie Überwachung des Plans Ottimizzazione della collaborazione tra la Ripartizione Lavoro e le altre istituzioni e monitoraggio del piano	●	●	○

grau: prioritäre Maßnahmen

Quelle: Abteilung Arbeit

grigio: misure prioritarie

Fonte: Ripartizione lavoro

8.3

Aktive und passive beschäftigungspolitische Maßnahmen

Politiche del lavoro attive e passive

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Berufsbildungsmaßnahmen durch die Zuschüsse des Europäischen Sozialfonds

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Es handelt sich um zahlreiche Projekte, für dessen Verwirklichung hohe Summen zur Verfügung gestellt wurden: in den letzten sechs Jahren seit Bestehen des Operationellen Programms sind Ausbildungsprojekte mit 144 Mio. Euro finanziert worden.

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

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

Si tratta di numerosi progetti sui quali vengono investite cospicue risorse: in questi ultimi sei anni di vigenza del programma operativo sono stati approvati progetti di formazione per complessivamente quasi 144 milioni di euro.

Tab. 8.2

Vom ESF finanzierte Ausbildungsprojekte – 2000-2005

Progetti di formazione finanziati dal FSE – 2000-2005

	Genehmigte Projekte Progetti approvati	Begonnene Projekte* Progetti avviati*	Beendete Projekte* Progetti conclusi*	Genehmigte Ausgabe Spesa approvata	Öffentliche Finanzierung Finanziamento pubblico	
2000	176	176	127	27 567 322,10 €	29 270 466,36 €	2000
2001	184	183	122	26 081 503,76 €	27 512 069,20 €	2001
2002	161	161	67	22 683 151,02 €	21 821 202,51 €	2002
2003	215	208	37	28 195 671,94 €	29 897 029,70 €	2003
2004	201	194	2	26 284 073,07 €	29 309 405,37 €	2004
2005	102	101	0	13 403 465,63 €	13 569 352,18 €	2005
Insgesamt	1 039	1 023	355	144 215 187,52 €	151 379 525,30 €	Totale

*Stand 31.12.2005

*al 31.12.2005

Quelle: ESF Dienststelle

Fonte: Servizio FSE

8 Politica del lavoro

Tab. 8.3

Adressaten der vom ESF finanzierten Ausbildungsprojekte – 2000-2005								
Destinatari dei progetti di formazione finanziati dal FSE – 2000-2005								
Begonnene Projekte, Stand 31.12.2005 • Progetti avviati al 31.12.2005								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Insgesamt Totale	
Orientierung, Beratung und Information	434	527	533	593	659	14	2 760	Orientamento e consulenza e informazione
Work-experience, Praktika	-	169	123	15	8	30	645	Work-experience, tirocini
Work-experience, andere Formen	-	-	12	-	-	-	12	Work-experience, altre forme
Ausbildung innerhalb der Bildungspflicht – Lehrling	-	-	162	-	-	-	162	Formazione all'interno dell'obbligo formativo apprendistato
Ausbildung innerhalb der Bildungspflicht – Ausbildungsgänge	109	235	167	140	7	47	769	Formazione all'interno dell'obbligo formativo percorsi formativi
Ausbildung innerhalb der Schulpflicht	-	-	-	73	138	-	211	Formazione all'interno dell'obbligo scolastico
Technische Oberbildung	41	-	-	83	53	25	202	Istruzione e Formazione Tecnica Superiore
Lehrling nach Ausbildungspflicht	15	-	-	128	-	-	143	Formazione nell'ambito dell'apprendistato post-obbligo formativo
Hohe Fortbildung in Universitätsgängen	-	-	221	109	65	4	399	Alta formazione nell'ambito dei cicli universitari
Fortbildung, Anreize für selbständige Tätigkeit	12	-	-	16	62	-	90	Formazione, incentivi alla persona per il lavoro autonomo
Gezielte Ausbild. für Wiedereinstieg in die Arbeitswelt	-	15	58	17	15	-	105	Formazione finalizzata al reinserimento lavorativo
Ausbildung im kulturellen Bereich	30	765	224	843	3 039	26	4 927	Formazione permanente aggiornamento culturale
Technische- und Berufsausbildung	1 204	11 959	11 930	4 483	2 266	211	32 053	Formazione permanente aggiornamento prof. e tecnico
Fortbildung nach der Ausbildungspflicht und dem Oberschulabschluss	798	714	549	357	386	139	2 943	Formazione post-obbligo formativo e post-diploma
Beiträge an Unternehmen für Innovation	-	27	-	-	-	-	27	Incentivi alle imprese per l'innovazione
Gezielte Ausbildung für die Unternehmung	-	875	1 669	170	-	-	2 714	Formazione per la creazione d'impresa
Weiterbildung für Beschäftigte	13 205	1 044	2 613	2 628	784	426	20 700	Formazione per occupati (formazione continua)
Insgesamt	15 848	16 330	18 261	9 655	7 546	922	68 562	Totale

Quelle: ESF Dienststelle

Fonte: Servizio FSE

Von den 100 000 Personen, die für den Zeitraum 2000-2005 für diese genehmigten Projekte vorgesehen waren, waren Ende Dezember 2005 70 000 effektiv im Rahmen dieser Initiative tätig.

Maßnahmen zur Förderung des Genossenschaftswesens

Durch die Anwendung des Landesgesetzes vom 8. Januar 1993, Nr. 1 kann die Landesverwaltung Projekte fördern, die auf folgende Initiativen beruhen:

- a) Entwicklung von Genossenschaften für soziale Solidarität, der integrierten Erzeugungs- und Arbeitsgenossenschaften sowie von Genossenschaften für Sozialdienste;
- b) Gründung von Arbeitsgenossenschaften, an denen sich solche Arbeiter beteiligen, die in der Mobilitätsliste eingetragen sind oder, die infolge eines Konkurses, einer Betriebsschließung oder eines erheblichen Personalabbaues entlassen worden sind, sowie Arbeitergenossenschaften, die Betriebe übernehmen;
- c) Besondere Beschäftigungsformen in Gang bringen, wobei auch die berufliche Ausbildung, Spezialisierung und Umschulung der Frauen sowie ihre Wiedereingliederung in den früheren oder einen neuen Beruf durch die Bildung von Genossenschaften berücksichtigt werden.

Delle 100 000 persone previste quali destinatarie dei progetti approvati dal 2000 al 2005, a fine 2005 circa 70 000 risultavano quelle effettivamente coinvolte nell'ambito delle iniziative attivate.

Interventi per lo sviluppo dell'economia cooperativa

In applicazione della legge provinciale 8 gennaio 1993, n. 1 l'Amministrazione provinciale finanzia progetti rientranti nelle seguenti tre tipologie:

- a) sviluppo di cooperative di solidarietà sociale, di cooperative di produzione e lavoro integrate, e di cooperative di servizi sociali;
- b) costituzione di cooperative di lavoro tra lavoratori collocati in mobilità o che siano stati licenziati a seguito di fallimento o di altra procedura concorsuale, di chiusura dell'azienda o di consistenti riduzioni di personale, e subentro di cooperative di lavoratori nella gestione delle imprese;
- c) avvio di attività sperimentali di forme occupazionali particolari, anche con riguardo alla formazione professionale della donna, alla sua qualificazione e riqualificazione nonché al suo reinserimento lavorativo, mediante la costituzione di cooperative.

Tab. 8.4

Maßnahmen zur Förderung des Genossenschaftswesens – 1999-2005					
Interventi per lo sviluppo dell'economia cooperativa – 1999-2005					
	Geförderte Genossenschaften	Geförderte Beschäftigung Occupazione promossa		Genehmigte Beiträge	
	Cooperative finanziate	Mitglieder Soci	Beschäftigte Occupati	Contributi concessi	
1999	6	98	56	177 529,00 €	1999
2000	6	47	20	157 144,00 €	2000
2001	4	47	35	218 294,00 €	2001
2002	6	115	90	194 909,00 €	2002
2003	8	72	43	209 996,00 €	2003
2004	7	216	197	326 081,00 €	2004
2005	10	451	137	376 242,00 €	2005
Durchschnitt 1999-2005	7	149	83	237 171,00 €	Media 1999-2005

Bei der Berechnung werden auch Mehrfachfinanzierungen
derselben Körperschaft berücksichtigt

Quelle: Amt für Entwicklung des Genossenschaftswesens

Nei conteggi sono considerate anche
cooperative finanziate più volte

Fonte: Ufficio sviluppo della cooperazione

Außerdem werden Fachberatung und Organisationshilfe für die Erstellung und Durchführung der Betriebsentwicklungspläne, für die Durchführung der Marktanalysen und Machbarkeitsstudien, für die Berufs- und Managementausbildung der Mitglieder und für die Untersuchungen und Beratungen, die zum Start der geplanten Maßnahmen erforderlich sind, von den lokalen Genossenschaftsverbänden, finanziert. Das Land übernimmt die entsprechenden finanziellen Lasten, die durch den Abschluss von Vereinbarungen zustande kommen.

Anche i servizi di assistenza tecnico-gestionale per la predisposizione dei progetti, l'elaborazione di analisi di mercato e studi di fattibilità, la formazione professionale e manageriale dei soci e gli interventi di accertamento e consulenza necessari al decollo delle iniziative progettuali, erogati dalle locali associazioni di cooperative vengono finanziati, attraverso la stipulazione di apposite convenzioni, dall'Amministrazione provinciale.

Tab. 8.5

Maßnahmen zur Förderung des Genossenschaftswesens – 1999-2005
Interventi per lo sviluppo dell'economia cooperativa – 1999-2005

	Geförderte Machbarkeitsstudien Studi di fattibilità finanziati		Geförderte Fachberatung Assistenza tecnica finanziata		
		Euro		Euro	
1999	8	78 192,00	1	4 400,00	1999
2000	9	79 968,00	1	5 939,00	2000
2001	4	42 060,00	2	15 752,00	2001
2002	4	25 000,00	0	-	2002
2003	4	25 000,00	0	-	2003
2004	2	16 720,00	1	6 100,00	2004
2005	4	36 247,00	2	16 582,00	2005
Durchschnitt 1999-2005	5	43 312,00	1	6 968,00	Media 1999-2005

Quelle: Amt für Entwicklung des Genossenschaftswesens

Fonte: Ufficio sviluppo della cooperazione

Weiters sieht das Landesgesetz Nr. 13, vom 30. April 1991 unter anderem die Unterstützung der Genossenschaften vor, die im Bereich der Sozialdienste ohne Gewinnabsicht tätig sind. Gewährt werden Beiträge für Investitionsausgaben und laufende Ausgaben in Höhe von höchstens 85% der anerkannten Ausgaben.

Anche la legge provinciale n. 13 del 30 aprile 1991 prevede il sostegno delle cooperative che perseguono finalità sociali senza scopo di lucro. Vengono concessi contributi sia per investimenti che per la gestione in misura non superiore all'85% della spesa riconosciuta ammissibile.

Tab. 8.6

Förderung des Genossenschaften – 2004-2006					
Contributi alle cooperative – 2004-2006					
	Anzahl Genossenschaften	Laufende Aus- gaben**	Beiträge für Investitionen**	Beschäftigte	
	Numero cooperative	Contributi concessi per gestione**	Contributi con- cessi per inve- stimenti**	Persone occu- pate	
2004	19	2 497 548,37	209 686,36	335	2004
2005	19	2 906 864,53	140 250,07	411	2005
2006	20	2 868 443,19	170 779,09	367	2006
Durchschnitt 2004-2006	19	2 757 618,69	173 571,84	371	Media 2004-2006

** Nicht alle Genossenschaften stellen sowohl einen Antrag für Investitionsausgaben und laufende Ausgaben; einige suchen um Beiträge für Investitionen andere für laufende Ausgaben und manche für beide an

** Non tutte le cooperative fanno domanda sia per gestione che per investimenti, alcune solo gestione, alcune solo investimenti, alcune entrambe

Quelle: Amt für Familie, Frau und Jugend

Fonte: Ufficio famiglia, donna e gioventù

Unterstützung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer

Den Vereinigungen und den öffentlichen und privaten Einrichtungen, die in Südtirol tätig sind und deren satzungsmäßiges Ziel ist, Maßnahmen zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmer durchzuführen und deren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, gewährt die Landesverwaltung Beiträge. Gefördert wird die Durchführung von wissenschaftlichen Untersuchungen, von Forschungsarbeiten und von Bildungsinitiativen, sowie die Veranstaltung von Seminaren und Tagungen und die Investitionen zur Durchführung deren Tätigkeit.

Sostegno alle attività in favore dei lavoratori

Alle associazioni ed istituzioni pubbliche e private, operanti in provincia, che abbiano come fine istituzionale la tutela dei diritti e la promozione delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, l'Amministrazione provinciale concede contributi per la realizzazione di studi e ricerche, lo svolgimento di iniziative formative, per l'organizzazione di seminari e convegni, oltre che per l'effettuazione di investimenti per lo svolgimento della propria attività.

Tab. 8.7

Unterstützung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer – 1999-2005					
Sostegno alle attività in favore dei lavoratori – 1999-2005					
	Investitionen Investimenti		Bildungsinitiativen und Forschungsarbeiten Iniziative formative e ricerca		
	Geförderte Arbeitnehmer- organisationen Organizzazioni di lavoratori finanziate	Anerkannte Beiträge Contributi concessi	Geförderte Arbeitnehmer- organisationen Organizzazioni di lavoratori finanziate	Anerkannte Beiträge Contributi concessi	
1999	5	283 854,00 €	7	144 657,00 €	1999
2000	5	637 326,00 €	8	154 307,00 €	2000
2001	5	507 756,00 €	8	154 937,00 €	2001
2002	5	282 412,00 €	8	154 984,00 €	2002
2003	5	776 822,00 €	8	153 150,00 €	2003
2004	6	285 000,00 €	8	144 677,00 €	2004
2005	6	285 000,00 €	8	137 335,00 €	2005
Durchschnitt 1999-2005	5	436 881,00 €	8	149 150,00 €	Media 1999-2005

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Unter die passiven Maßnahmen fallen all jene, die das Ausarten von bestehenden kritischen und prekären Situationen einschränken. Wenn es nicht mehr möglich ist, auf die Ursachen eines Phänomens einzuwirken und den unmittelbaren Folgen vorzubeugen, gibt es nur eine Möglichkeit und zwar die Folgen so weit wie möglich in Grenzen zu halten und den Betroffenen Hilfe zu leisten.

Die wichtigsten Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind die finanziellen Unterstützungen von Seiten des NISF: das Arbeitslosengeld, das Mobilitätsgeld und die Zuschüsse der Lohnausgleichskasse.

In diesen Fällen bietet die Autonome Provinz Bozen die Dienstleistung nicht direkt, sondern arbeitet aktiv mit dem Fürsorgeinstitut zusammen.

Das Arbeitslosengeld

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

Das Arbeitslosengeld wird für 180 Tage ausbezahlt. Sollte der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr überschritten haben, so kann er maximal neun Monate unterstützt werden. Vom 1. April 2005 bis 31. Dezember 2006 wird der auszuzahlende Betrag an Arbeitnehmer, die jünger sind als 50 Jahre für 7 Monate und für Arbeiter im Alter von 50 Jahren und darüber für 10 Monate gewährt.

In parallelo all'attuazione di questi interventi, vengono promosse anche politiche passive: tutti quegli interventi volti a tamponare situazioni di crisi o precarietà lavorativa già instauratisi. Quando ormai non è più possibile agire sulle cause di un fenomeno e quindi prevenirne le eventuali conseguenze negative, non resta che attutirne l'impatto, garantendo un aiuto a chi in prima persona viene a trovarsi in difficoltà.

I principali interventi in questo contesto sono le prestazioni a sostegno del reddito erogate dall'INPS in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro, come l'indennità di disoccupazione, di mobilità e gli assegni previsti nell'ambito della cassa integrazione guadagni.

In questi casi la Provincia Autonoma di Bolzano non presta direttamente il servizio, ma collabora attivamente con l'Istituto di previdenza per la sua attuazione.

L'indennità di disoccupazione

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

Viene corrisposta per la durata di 180 giorni, fino ad un massimo di nove mesi nel caso in cui il disoccupato abbia superato i 50 anni. Dal 1. aprile 2005 al 31 dicembre 2006 Le indennità sono elevate a 7 mesi per i lavoratori di età inferiore a 50 anni e a 10 mesi per quelli dai 50 anni in poi. Ai lavoratori sospesi dalla disoccupazione l'indennità spetta per un massimo di 65 giorni.

Bei Aussetzung des Arbeitslosenstatus steht das Arbeitslosengeld für maximal 65 Tagen zu.

Der ausbezahlte Betrag beträgt 40% des Einkommens der letzten drei gearbeiteten Monate und darf den vom Gesetz 2005 festgesetzten Bruttobetrag von 819,62 Euro – erhöht auf 985,10 Euro für jene Arbeitnehmer, denen eine Bruttoentlohnung über 1 773,19 Euro zustand – nicht überschreiten. Vom 1. April 2005 bis 31. Dezember 2006 ist der Prozentsatz für die ersten 6 Monate auf 50% erhöht und für den 7. Monat auf 30% festgesetzt. Für Arbeitnehmer im Alter von 50 Jahren und darüber steht für die ersten 6 Monate ein Prozentsatz von 50% zu, 40% für die folgenden 3 Monate und 30% für den zehnten Monat. Bei Aussetzung des Arbeitslosenstatus wird 50% des Einkommens ausbezahlt.

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

Unter obgenannten Voraussetzungen steht das Arbeitslosengeld für den Zeitraum der effektiv gearbeiteten Tage des Vorjahres zur Verfügung bis maximal 156 Tage.

Die tägliche Unterstützung darf die 30% der Durchschnittsentlohnung nicht überschreiten, immer begrenzt auf eine monatliche Bruttoentlohnung, die für das Jahr 2005 auf 819,62 Euro festgesetzt wurde (985,10 Euro für jene Arbeitnehmer, die eine monatliche Bruttoentlohnung von über 1 773,19 Euro aufweisen).

L'importo è pari al 40% della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, per un assegno massimo mensile lordo, stabilito dalla legge dal 2005 in Euro 819,62 Euro – elevato a 985,10 Euro per i lavoratori che possano far valere una retribuzione mensile lorda superiore a 1 773,19 Euro. Dal 1. aprile 2005 al 31 dicembre 2006, la percentuale è elevata al 50% per i primi 6 mesi e per il settimo mese è fissata al 30%. Per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni è elevata al 50% per i primi 6 mesi, riportata al 40% per i successivi 3 mesi e ridotta al 30% per il decimo mese. Ai lavoratori sospesi è pagata nella misura del 50% della retribuzione.

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

L'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti spetta, di regola, per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente, per un massimo di 156 giornate.

L'indennità giornaliera non può superare il 30% della retribuzione media giornaliera, nei limiti di un importo massimo mensile lordo stabilito per il 2005 in 819,62 Euro – elevato a 985,10 Euro per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a Euro 1 773,19.

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

Die Mobilität

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

Lohnausgleichskasse

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

In die Ausgleichskasse überstellt werden können Arbeiter, Angestellte und Beschäftigte höherer Berufsbilder, ausgenommen die Lehrlinge. Den Arbeitnehmern steht

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

La mobilità

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

Cassa integrazione guadagni

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

Possono essere posti in cassa integrazione operai, impiegati e quadri, ad esclusione degli apprendisti. Ai lavoratori viene erogato l'80% della retribuzione globale che

80% der globalen Entlohnung zu, die für die geleisteten Stunden zugestanden wäre, mit einem monatlichen Höchstmaß, das von Jahr zu Jahr bestimmt wird. Die Zeit, in der man in der Ausgleichskasse bleibt, wird für die Rente mitgezählt.

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

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

sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, con un limite massimo mensile stabilito di anno in anno. I periodi di cassa integrazione sono utili per il diritto e per la misura della pensione.

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

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

8.4

Öffentliche Arbeitsvermittlung

Attività pubblica di mediazione al lavoro

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

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

Die jüngste Neuerung im Bereich der Arbeitsvermittlung betrifft die Verordnung zur öffentlichen Arbeitsvermittlung, die mit Dekret des Landeshauptmanns Nr. 1 vom 17.01.2006 in Kraft getreten ist. Die Feststellung des Arbeitslosenstatus und die Gründe für deren Verlust und deren Beibehaltung wurden durch die Verordnung neu geregelt. Neu eingeführt wurden die Aussetzung vom Arbeitslosenstatus und die Leistungsvereinbarung.

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

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

Di recente, con decreto del presidente della provincia del 17 gennaio 2006, n. 1 è stato approvato il nuovo regolamento sull'attività pubblica di mediazione al lavoro. Tale regolamento ridefinisce l'accertamento dello stato di disoccupazione e le cause di perdita e conservazione dello stesso. Le novità riguardano la sospensione dello stato di disoccupazione e l'introduzione del patto di servizio.

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

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

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

Gründe für den **Verlust des Arbeitslosenstatus**:

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

Der **Arbeitslosenstatus** wird hingegen **beibehalten**, wenn das persönliche, steuerfreie Jahresmindesteinkommen aus lohnabhängiger

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

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

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

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

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

Invece **lo stato di disoccupazione** viene **conservato** se l'attività lavorativa subordinata o autonoma intrapresa non supera il reddito mi-

Arbeit den Betrag von 7 500,00 € bzw. bei selbständiger Arbeit von 4 500,00 €, nicht übersteigt. Zudem muss die Beibehaltung des Arbeitslosenstatus beim Arbeitservice innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich beantragt werden.

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

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

nimo personale di 7 500,00 € per lavoro dipendente e di 4 500,00 € per lavoro autonomo. Inoltre la conservazione deve essere richiesta in forma scritta entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

In den letzten zwei Jahren waren keine geschlechterspezifischen Unterschiede in Bezug auf die vermittelten Arbeitnehmer spürbar. In den Jahren zuvor hingegen waren mehr als die Hälfte der insgesamt vermittelten Arbeitnehmer Frauen. Die Verteilung nach Altersklassen zeigt ein klares Überwiegen der jüngeren Gruppen: Knapp 60% der Vermittelten waren in den letzten Jahren weniger als 35 Jahre alt, im Jahr 2005 waren es nur mehr die Hälfte.

Knapp über 60% der Vermittelten verfügten maximal über den Mittelschulabschluss, während die Akademiker nur einen sehr geringen Teil ausmachten.

Negli ultimi due anni non si notano più differenze di genere per quanto riguarda coloro che hanno trovato un lavoro grazie al servizio pubblico di mediazione. Negli anni precedenti invece più della metà delle persone collocate con l'ausilio del Servizio lavoro erano donne. La distribuzione per fasce di età mostra una netta prevalenza dei gruppi più giovani: negli ultimi anni quasi il 60% aveva meno di 35 anni, nel 2005 tale cifra è scesa al 50%.

Poco più del 60% disponeva al massimo della licenza media, mentre la quota dei laureati risultava molto ridotta.

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.8

Erfolgte Vermittlungen, Überblick – 2004-2005					
Mediazioni riuscite, quadro generale – 2004-2005					
	2004		2005		
	N	%	N	%	
Geschlecht • Sesso					
Männer	141	50,4	164	49,0	Uomini
Frauen	139	49,6	171	51,0	Donne
Altersklasse • Classe di età					
15-24 Jahre	77	27,5	80	23,9	15-24 anni
25-34 Jahre	94	33,6	95	28,4	25-34 anni
35-44 Jahre	65	23,2	97	29,0	35-44 anni
45-54 Jahre	36	12,9	54	16,1	45-54 anni
55-64 Jahre	8	2,9	9	2,7	55-64 anni
Bildungsgrad • Titolo di studio					
Hochschule	6	2,1	8	2,4	Università
Oberschule	48	17,1	49	14,6	Scuola superiore
Berufsschule	66	23,6	65	19,4	Scuola professionale
Mittelschule	130	46,4	188	56,1	Scuola media
Grundschule / kein Abschluss	30	10,7	25	7,5	Scuola elementare / nessun titolo
Sektor des vermittelten Betriebes • Settore dell'azienda					
Landwirtschaft	12	4,3	17	5,1	Agricoltura
Produzierendes Gewerbe	52	18,6	49	14,6	Industria
Handel	34	12,1	36	10,7	Commercio
Gastgewerbe	97	34,6	97	29,0	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	5	1,8	13	3,9	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	80	28,6	123	36,7	Altri servizi
Zur Vermittlung vorgeschlagener Beruf • Professione proposta per la mediazione					
Höhere u. mittlere Berufe	24	8,6	23	6,9	Professioni alte e intermedie
Angestellte	28	10,0	32	9,6	Impiegati
Berufe im Handel	27	9,6	35	10,4	Professioni nel commercio
Berufe im Gastgewerbe	62	22,1	68	20,3	Professioni nel settore alberghiero
Andere Dienstleistungsberufe	11	3,9	31	9,3	Altre professioni nei servizi
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	33	11,8	33	9,9	Artigiani, operai spec., agricoltori
Anlagenführer, Monteure	9	3,2	21	6,3	Conduttori d' impianti, montaggio
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	45	16,1	31	9,3	Ausiliari commercio, settore alberg.
Hilfspersonal Landwirtschaft	0	0,0	5	1,5	Ausiliari agricoltura
Anderes Hilfspersonal	27	9,6	44	13,1	Altri ausiliari
Lehrlinge	14	5,0	12	3,6	Apprendisti
Insgesamt	280	100,0	335	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die Verteilung nach Sektoren ist relativ gleichmäßig, das Gastgewerbe spielt mit 35% der Vermittelten im Jahr 2004 und 29% im Jahr 2005 allerdings eine besonders wichtige Rolle, während der öffentliche Sektor kaum vorkommt, da öffentliche Stellen nicht auf diesem Weg vergeben werden können – allerdings sind nicht alle Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor, wie er hier definiert ist, öffentliche Stellen (siehe Erläuterung der Sektoreneinteilung im Anhang).

Nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt überwiegt das qualifizierte Personal mit durchschnittlich 63% gegenüber dem Hilfspersonal mit 25%. 8% der Vermittlungen entfallen auf die mittleren und höheren Berufe und 4% auf die Lehrlinge.

La distribuzione per settori è relativamente uniforme; il settore alberghiero, però, gioca un ruolo particolarmente importante, con il 35% delle mediazioni riuscite nel 2004 ed il 29% nel 2005. Il settore pubblico non è praticamente presente, poiché per il pubblico impiego questo strumento non può essere utilizzato – tuttavia non tutti i posti di lavoro nel settore pubblico come definito in quest’ambito appartengono al pubblico impiego (vedi approfondimenti sulla suddivisione per settori nell’appendice).

Analizzando i dati per gruppi di professioni, il personale qualificato prevale (63%) in media su quello ausiliario (25%). Le professioni intermedie e di livello superiore costituiscono l’8% delle mediazioni avvenute e gli apprendisti il 4%.

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.9

Erfolgte Vermittlungen, Vergleich nach Bezirken – 2004-2005					
Mediazioni riuscite, confronto territoriale – 2004-2005					
Wohnsitzgemeinde der Vermittelten • Comune di residenza dei collocati					
	2004		2005		
	N	%	N	%	
Bezirke • Circoscrizioni					
Bozen	48	17,1	79	23,6	Bolzano
Meran	63	22,5	78	23,3	Merano
Bruneck	46	16,4	47	14,0	Brunico
Brixen	12	4,3	11	3,3	Bressanone
Schlanders	82	29,3	90	26,9	Silandro
Neumarkt	19	6,8	26	7,8	Egna
Sterzing	10	3,6	4	1,2	Vipiteno
Bezirksgemeinschaften • Comunità comprensoriali					
Vinschgau	82	29,3	91	27,2	Val Venosta
Burggrafenamt	63	22,5	77	23,0	Burgraviato
Überetsch-Südtiroler Unterland	24	8,6	42	12,5	Oltradige-Bassa Atesina
Bozen	39	13,9	54	16,1	Bolzano
Salten-Schlern	4	1,4	9	2,7	Salto-Sciliar
Eisacktal	12	4,3	10	3,0	Val d'Isarco
Wipptal	10	3,6	4	1,2	Alta Val d'Isarco
Pustertal	46	16,4	48	14,3	Val Pusteria
Statistische Bezirke • Comprensori statistici					
Bozen	67	23,9	105	31,3	Merano-Silandro
Meran-Schlanders	145	51,8	168	50,1	Bolzano
Brixen-Sterzing	22	7,9	15	4,5	Bressanone-Vipiteno
Bruneck	46	16,4	47	14,0	Brunico
Insgesamt	280	100,0	335	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Bezogen auf den Zeitraum 2002-2005 wurden fast 30% der erfolgreichen Vermittlungen im Bezirk Schlanders registriert, der nur 7% der Wohnbevölkerung Südtirols ausmacht. Unterdurchschnittlich vertreten sind die Bezirke Brixen und Sterzing mit zusammen 4% der Vermittlungen gegenüber 14% der Wohnbevölkerung. Vergleichsweise hohe Zahlen weisen der Bezirk Neumarkt und Meran auf, vergleichsweise niedrige der Bezirk Bozen. Der Bezirk Bruneck liegt ungefähr im Durchschnitt.

Nel periodo 2002-2005 quasi il 30% delle mediazioni avvenute con successo sono state registrate nella circoscrizione di Silandro, che comprende solo il 7% della popolazione residente. Un valore inferiore alla media si riscontra per le circoscrizioni di Bressanone e Vipiteno, con complessivamente il 4% dei collocamenti a fronte del 14% della popolazione residente. Cifre relativamente alte si registrano per la circoscrizione di Egna e quella di Merano, mentre relativamente bassa è la percentuale per Bolzano. Brunico si colloca nella media.

Der Arbeitsservice verfügt mittlerweile über ein breites Instrumentarium, um auf die Bedürfnisse seiner Kunden einzugehen. Ab November 2005 wird mit der arbeits- bzw. beschäftigungslosen Person die Leistungsvereinbarung unterschrieben, die das Dienstleistungsangebot und die Leistungsverpflichtungen des Arbeitsservice, anderer Vermittlungsdienste, der Bildungseinrichtungen und der Berufsberatung sowie anderer öffentlicher und privater Dienste enthält. Zudem wird die betroffene Person verpflichtet, die vereinbarten Maßnahmen einzuhalten. Neben der Leistungsvereinbarung wird ein individueller Aktionsplan erstellt, der die Maßnahmen zur Arbeitssuche und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit festlegt.

Die im Jahr 2002 rund 10 400 gemachten Vorschläge konnten 2005 auf knapp 15 000 gesteigert werden.

Von den in den Jahren 2002 und 2005 gemachten Vorschläge waren 77% Stellenangebote. 3% waren Angebote für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, in 20% der Fälle wurde auf andere Stellen (Sozialdienste, private Vermittlungen, Leiharbeitsfirmen) verwiesen.

Il Servizio lavoro dispone di un ampio ventaglio di strumenti per venire incontro alle esigenze dei propri clienti. A partire da novembre 2005 con la persona disoccupata ovvero inoccupata viene sottoscritto un patto di servizio che indica le prestazioni offerte e i servizi dovuti da parte del Servizio lavoro, dagli altri servizi di avviamento al lavoro, dagli istituti di formazione ed orientamento professionale nonché da parte di altri servizi pubblici e privati. Inoltre la persona interessata viene obbligata ad adempiere a tutte le misure concordate. Oltre al patto di servizio viene definito un piano d'azione individuale, con il quale sono stabilite le misure per una ricerca attiva del lavoro e per il miglioramento della situazione professionale.

Il numero delle proposte di lavoro utilizzate nell'ambito dell'attività di mediazione è cresciuto dalle 10 400 del 2002 alle quasi 15 000 del 2005.

Complessivamente delle proposte fatte negli anni 2002 e 2005, il 77% sono state offerte d'impiego – il 3% sono state offerte di formazione mentre nel 20% dei casi si è indirizzato le persone ad altri servizi (servizi sociali, agenzie di collocamento private, agenzie di lavoro interinale).

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.10

Öffentliche Arbeitsvermittlung: gemachte Vorschläge – 2004-2005 Attività pubblica di mediazione al lavoro: proposte fatte – 2004-2005									
	2004				2005				
	Stellen- angebot	Weiter- bildungs- angebot	Andere	Insgesamt	Stellen- angebot	Weiter- bildungs- angebot	Andere	Insgesamt	
	Offerta d'impiego	Offerta di formazione	Altre	Totale	Offerta d'impiego	Offerta di formazione	Altre	Totale	
Geschlecht • Sesso									
Männer	6 691	304	74	7 069	6 513	220	1 508	8 241	Uomini
Frauen	5 257	289	62	5 608	4 930	291	1 500	6 721	Donne
Art der Vermittlungsliste • Tipo di lista anagrafica									
Offizielle Liste	8 355	557	107	9 019	9 141	496	2 799	12 436	Lista ufficiale
Inoffizielle Liste	3 593	36	29	3 658	2 302	15	209	2 526	Lista non ufficiale
Bildungsgrad • Titolo di studio									
Universität	331	14	1	346	230	19	58	307	Università
Oberschule	2 140	81	8	2 229	1 547	68	327	1 942	Scuola superiore
Berufsschule	2 775	105	31	2 911	2 278	113	597	2 988	Scuola professionale
Mittelschule	5 278	276	71	5 625	6 099	248	1 590	7 937	Scuola media
Grundschule / k. Abschluss	1 424	117	25	1 566	1 289	63	436	1 788	Scuola elem. / nessun titolo
Insgesamt	11 948	593	136	12 677	11 443	511	3 008	14 962	Totale
%	94,2	4,7	1,1	100,0	76,5	3,4	20,1	100,0	%

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

In den vergangenen vier Jahren gingen durchschnittlich 75% der Vorschläge an Personen, die in der offiziellen Listen eingetragen waren, der Rest betraf die inoffiziellen Listen, d. h. Personen, die nicht alle Kriterien für die Eintragung in die offiziellen Listen erfüllten (z. B. zeitliche und räumliche Verfügbarkeit oder ihre Verfügbarkeit nur über Internet meldeten). 63% der Vorschläge gingen an Personen, die maximal über den Mittelschulabschluss verfügten.

Negli ultimi quattro anni in media il 75% delle offerte proposte era diretto a persone iscritte nelle liste ufficiali, il resto riguardava le liste non ufficiali, ovvero persone che non soddisfacevano tutti i criteri per l'iscrizione nelle liste ufficiali (per esempio la disponibilità temporale e territoriale o coloro che davano la propria disponibilità solo via internet). Il 63% delle proposte riguardava persone che disponevano al massimo della licenza media.

2005 waren 54% der Arbeitsuchenden, welche die Hilfe des Arbeitsservice bean-sprucht haben, Frauen, 54% waren jünger als 35 Jahre alt.

Während die Universitätsabsolventen bei den erfolgten Vermittlungen nur 2,4% aus-machten, stellten sie 5% der Eingetrage-nen dar. Auch die Oberschulabgänger sind unter den Eingetragenen stärker vertreten, während die Mittelschulabgänger 46% der Eingetragenen, aber 56% der Vermittelten stellen.

Bei der Verteilung nach dem angegebenen Beruf sind die höheren und mittleren Be-rufe mit 13% bei den Eintragungen deut-lich stärker vertreten als bei den erfolgten Vermittlungen (7%).

Nel 2005 il 54% dei lavoratori che, alla ri-cerca di un impiego, si sono rivolti al Ser-vizio lavoro erano donne, il 54% aveva meno di 35 anni.

Mentre i laureati nelle mediazioni riuscite raggiungono solo il 2,4%, essi rappresen-tano il 5% delle iscrizioni avvenute. La stes-sa situazione si riscontra anche tra i di-plomanti, mentre le persone con licenza media raggiungono il 46% degli iscritti ed il 56% dei mediati.

Per quanto riguarda le professioni, i livelli superiori tra gli iscritti raggiungono il 13% molto di più rispetto alla loro presenza tra i mediati (7%).

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.11

Eintragungen zur Vermittlung – 2005			
Iscrizioni alle liste del Servizio lavoro – 2005			
	N	%	
Geschlecht • Sesso			
Männer	7 622	54,0	Uomini
Frauen	6 487	46,0	Donne
Art der Vermittlungsliste • Tipo di lista anagrafica			
Offizielle Liste	10 120	71,7	Lista ufficiale
Inoffizielle Liste	3 989	28,3	Lista non ufficiale
Altersklasse • Classe di età			
15-24 Jahre	3 125	22,1	15-24 anni
25-34 Jahre	4 514	32,0	25-34 anni
35-44 Jahre	3 866	27,4	35-44 anni
45-54 Jahre	2 000	14,2	45-54 anni
55-64 Jahre	604	4,3	55-64 anni
Bildungsgrad • Titolo di studio			
Hochschule	636	4,5	Università
Oberschule	2 406	17,1	Scuola superiore
Berufsschule	3 267	23,2	Scuola professionale
Mittelschule	6 418	45,5	Scuola media
Grundschule / kein Abschluss	1 382	9,8	Scuola elementare / nessun titolo
Angesgebener Beruf • Professione indicata			
Höhere u. mittlere Berufe	1 825	12,9	Professioni alte e intermedie
Angestellte	2 001	14,2	Impiegati
Berufe im Handel	969	6,9	Professioni nel commercio
Berufe im Gastgewerbe	2 980	21,1	Professioni nel settore alberghiero
Andere Dienstleistungsberufe	998	7,1	Altre professioni nei servizi
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	943	6,7	Artigiani, operai specializzati, agricoltori
Anlagenführer, Monteure	576	4,1	Conduttori di impianti, montaggio
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	1 399	9,9	Ausiliari commercio, sett. alberghiero
Hilfspersonal Landwirtschaft	63	0,4	Ausiliari agricoltura
Anderes Hilfspersonal	2 080	14,7	Altri ausiliari
Lehrlinge	275	1,9	Apprendisti
Insgesamt	14 109	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Tab. 8.12

Eintragungen zur Vermittlung: Verfügbarkeit für besondere Verträge – 2005			
Iscrizioni alle liste del Servizio lavoro: disponibilità per contratti particolari – 2005			
	Eintragungen Iscrizioni	% Nennungen % indicazioni	
Vollzeit	11 370	80,6	Tempo pieno
Befristeter Vertrag	6 585	46,7	Tempo determinato
Saisonale Arbeit	5 278	37,4	Lavoro stagionale
Teilzeit	5 199	36,8	Tempo parziale
Sommerjob	1 102	7,8	Lavoro estivo
Lehrvertrag	800	5,7	Apprendistato
Turnusarbeit	742	5,3	Turni
Heimarbeit	634	4,5	Lavoro a domicilio
Telelavoro	605	4,3	Telelavoro
Selbständige Arbeit	447	3,2	Lavoro autonomo
Nachtarbeit	414	2,9	Lavoro notturno
Co.co.co (Projektarbeit)	200	1,4	Co.co.co
Praktikum	176	1,2	Tirocinio
Ausbildungsvertrag	127	0,9	Contratto formazione
Genossenschaftsmitglied	80	0,6	Socio di cooperativa
Insgesamt Eintragungen*	14 109	-	Totale iscrizioni*

* Summe ergibt nicht 100%, da Mehrfachnennung möglich

* La somma non è 100% poiché è possibile indicare più possibilità

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Sehr unterschiedlich sind die individuellen Vorlieben. 80% der Eingetragenen gab an, für eine Vollzeitstelle zur Verfügung zu stehen, 37% für eine Teilzeitstelle, d. h. für einen nicht unwesentlichen Teil der Arbeitssuchenden stellt beides eine Möglichkeit dar. 37% akzeptieren Saisonarbeit, 47% einen zeitlich befristeten Vertrag, 8% einen Sommerjob. Ein Lehrvertrag kommt für 6% in Frage. Für Heimarbeit, Telearbeit und selbständige Arbeit stehen zwischen 3% und 4% zur Verfügung. Die Möglichkeit ein Praktikum zu absolvieren bzw. Projektarbeit zu leisten wurde nur in sehr wenigen Fällen angegeben.

Molte e diverse sono chiaramente le preferenze individuali. Per quanto riguarda la forma contrattuale l'80% degli iscritti ha indicato di essere disponibile ad un impiego a tempo pieno, il 37% a tempo parziale: una parte non trascurabile delle persone in cerca di lavoro considera quindi entrambe le opportunità. Il 37% accetta un lavoro stagionale, il 47% un impiego a tempo determinato, l'8% un lavoro estivo. Un contratto di apprendistato è proponibile nel 6% dei casi. Lavoro a domicilio, lavoro a distanza e lavoro autonomo sono ipotizzabili per il 3-4% degli iscritti. La disponibilità a svolgere un tirocinio o un lavoro a progetto è minima.

2005 haben Unternehmen 6 000 Arbeitsplätze über das Arbeitsservice angeboten.

Das Angebot an offenen Stellen im Gastgewerbe hat sich in der Vergangenheit kaum verändert. Hingegen sind die von den Leiharbeits- und Personalvermittlungsagenturen angebotenen Stellen im Zeitraum 2001-2005 sehr stark gestiegen: von rund 130 auf 1 070 Stellen und haben 2005 sogar die Hälfte jener im Gastgewerbe erreicht. Im produzierenden Gewerbe (Baugewerbe inbegriffen) ist das Stellenangebot um durchschnittlich 9% jährlich zurückgegangen. Demgegenüber ist die Anzahl der angebotenen Stellen im Handel und in den anderen privaten Dienstleistungsbereichen relativ konstant geblieben.

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

Vor allem die gastgewerblichen Betriebe, aber nicht nur diese, haben im letzten Jahr überwiegend Stellen für qualifiziertes Personal angeboten (62%). Ein relativ hoher Anteil aller Stellen (21%) betraf höhere und mittlere Berufe, während 14% auf das Hilfspersonal entfiel. Zudem wurden von den Arbeitgebern auch Lehrstellen angeboten. Die Anzahl der Lehrstellenangebote ist jedoch in den letzten Jahren um durchschnittlich 23% jährlich zurückgegangen. 2005 wurden insgesamt 194 Lehrstellen gemeldet, was einem Anteil von 3% entspricht. 2001 war deren Anzahl noch dreimal so hoch.

Nel 2005 le imprese hanno offerto oltre 6 000 posti di lavoro tramite il Servizio lavoro.

Nel settore alberghiero il numero di posti offerti non è variato molto negli ultimi anni, mentre le offerte provenienti dalle agenzie interinali e di mediazione private nel periodo 2001-2005 sono aumentate sensibilmente, passando da circa 130 a 1 070 e raggiungendo nel 2005 la metà delle offerte registrate nel settore alberghiero. Nel settore produttivo (inclusa l'edilizia) le offerte di impiego sono diminuite in media del 9% all'anno. Il numero degli impieghi offerti nel commercio e negli altri servizi privati invece è rimasto relativamente costante.

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

Soprattutto le imprese del settore alberghiero, ma non solo, durante lo scorso anno hanno offerto posti di lavoro prevalentemente per personale qualificato (62%). Una percentuale relativamente alta di tutte le offerte di impiego (21%) si riferiva a professioni di alta o media qualifica, mentre il 14% riguardava il personale ausiliario. Tra i numerosi posti offerti sono state comunicate anche offerte di lavoro con contratto di apprendistato, il cui numero però negli ultimi anni è diminuito in media del 23% all'anno. Nel 2005 si sono registrate complessivamente 194 offerte di apprendistato, corrispondenti al 3% del totale. Nel 2001 il numero di questi posti raggiungeva ancora il triplo.

8 Politica del lavoro

Tab. 8.13

Angebotene Stellen – 2004-2005					
Posti di lavoro offerti – 2004-2005					
	2004		2005		
	N	%	N	%	
Beruf • Professione					
Höhere u. mittlere Berufe	1 193	18,8	1 315	20,8	Professioni alte e intermedie
Angestellte	703	11,1	751	11,9	Impiegati
Berufe im Handel	420	6,6	416	6,6	Professioni nel commercio
Berufe im Gastgewerbe	1 791	28,3	1 770	28,0	Professioni nel sett. alberghiero
Andere Dienstleistungsberufe	229	3,6	277	4,4	Altre professioni nei servizi
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	679	10,7	576	9,1	Artigiani, operai specializzati, agricoltori
Anlagenführer, Monteure	192	3,0	141	2,2	Conduttori d' impianti, montaggio
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	526	8,3	423	6,7	Ausiliari commercio, settore alberghiero
Hilfspersonal Landwirtschaft	42	0,7	47	0,7	Ausiliari agricoltura
Anderes Hilfspersonal	286	4,5	403	6,4	Altri ausiliari
Lehrlinge	268	4,2	194	3,1	Apprendisti
Verlangter Bildungsgrad • Titolo di studio richiesto					
Hochschule	110	1,8	183	3,0	Università
Oberschule	752	12,3	831	13,6	Scuola superiore
Berufsschule	990	16,2	939	15,4	Scuola professionale
Mittelschule	2 194	36,0	1 567	25,7	Scuola media
Grundschule	18	0,3	83	1,4	Scuole elementare
Keine Angabe	2 265	37,2	2 710	44,5	Nessuna indicazione
Sektor des Betriebs • Settore dell'azienda					
Landwirtschaft	128	2,0	112	1,8	Agricoltura
Prod. Gewerbe	1 137	18,0	962	15,2	Industria
Handel	725	11,5	622	9,9	Commercio
Gastgewerbe	2 596	41,0	2 367	37,5	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	168	2,7	193	3,1	Settore pubblico
Sonstige Dienstleistungen	1 575	24,9	2 057	32,6	Altri servizi
Insgesamt Stellen	6 329	100,0	6 313	100,0	Totale posti
Insgesamt Angebote	5 077	-	5 054	-	Totale offerte

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

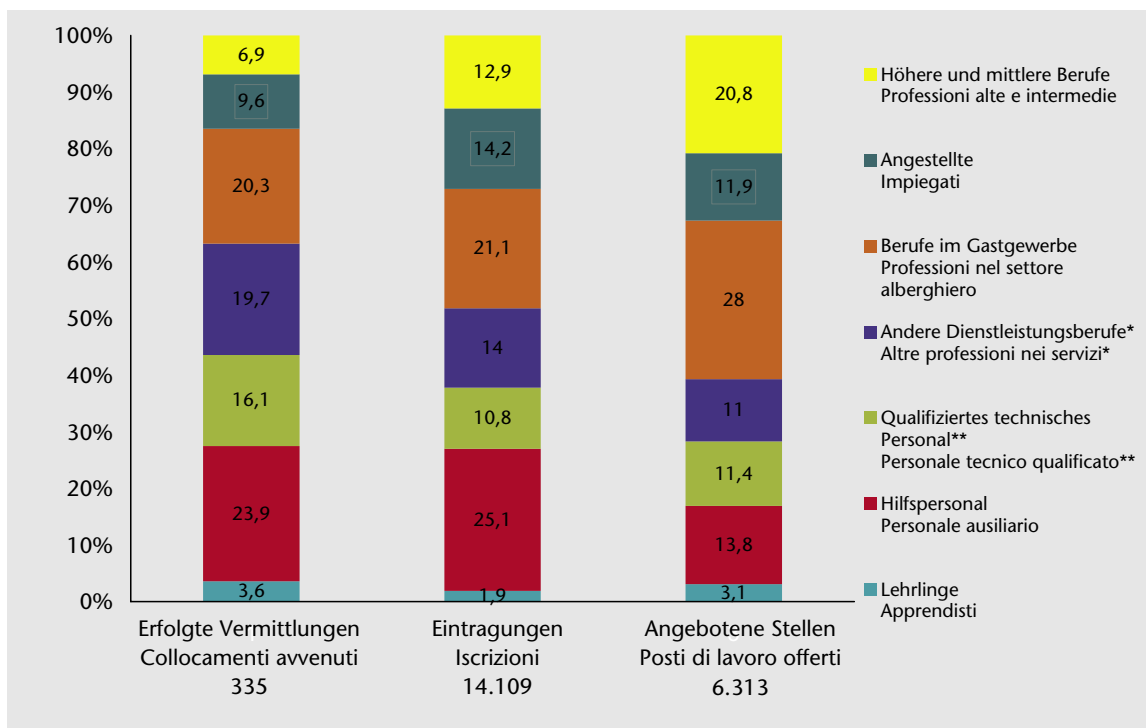
8 Beschäftigungspolitik

Graf. 8.2

Öffentliche Arbeitsvermittlung: Prozentuelle Verteilung nach Beruf – 2005

Attività pubblica di mediazione al lavoro: distribuzione percentuale per professione – 2005

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



* inkl. Berufe im Handel

** Handwerker, Facharbeiter, Landwirte, Anlagenführer, Monteure

Quelle: Arbeitsservice

* incl. professioni nel commercio

** Artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, montaggio

Fonte: Ufficio servizio lavoro

8.5

Gezielte Arbeitsvermittlung Collocamento mirato

Die gezielte Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderung ist durch das Gesetz vom 12. März 1990, Nr. 68 geregelt, welches die Bestimmungen zum Recht auf Arbeit für behinderte Personen enthält.

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

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

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

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

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

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

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

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

La legge prevede l'assunzione di un invalido nelle aziende con 15-35 dipendenti e di due invalidi in quelle con 36-50 occupati. Nelle imprese che occupano più di 50 dipendenti è previsto l'inserimento mirato di almeno il 7% del personale.

Die Zuständigkeit für die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderung liegt in Südtirol beim Arbeitsservice. Zur Aufnahme von Begünstigten der gezielten Arbeitsvermittlung müssen die privaten Arbeitgeber ein entsprechendes Ansuchen an diese stellen. Im Falle der Weigerung der Aufnahme geschützter Arbeitnehmer drohen Verwaltungsstrafen.

Durchschnittlich wird monatlich ca. 13 Personen mit Behinderung durch gezielte Vermittlungsmaßnahmen Arbeit verschafft. In den letzten beiden Jahren wurden ungefähr 50 Personen mit Behinderung während des Arbeitsverhältnisses als Pflichteingestellte anerkannt. Es handelt sich hierbei vor allem um Arbeitnehmer, die während des Arbeitsverhältnisses als Invaliden anerkannt wurden.

In provincia di Bolzano è il Servizio lavoro che ha competenza in materia di collocamento delle persone disabili ed è allo stesso servizio che i datori di lavoro privati devono rivolgersi. Nel caso di rifiuto d'assunzione dei beneficiari la legge prevede sanzioni amministrative.

Ogni mese in media vengono avviate al lavoro tramite le misure previste dal collocamento mirato 13 persone disabili. Negli ultimi due anni sono stati registrati circa 50 riconoscimenti di rapporti di lavoro quali assunzioni mirate: si tratta prevalentemente di lavoratori che sono stati riconosciuti come invalidi durante il rapporto di lavoro.

Tab. 8.14

Anerkennungen als gezielte Arbeitsvermittlung – 2004-2005					
Riconoscimenti come assunzione mirata – 2004-2005					
	2004		2005		
	N	%	N	%	
Geschlecht • Sesso					
Männer	16	76,2	18	56,3	Uomini
Frauen	5	23,8	14	43,8	Donne
Behinderung • Invalidità					
Zivilinvaliden	18	85,7	29	90,6	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	3	14,3	3	9,4	Invalidi di lavoro e di servizio
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria					
1. - 8. Kategorie	0	-	0	-	1ª - 8ª categoria
34% - 45%	2	9,5	0	-	34% - 45%
46% - 66%	12	57,1	7	21,9	46% - 66%
67% - 73%	2	9,5	5	15,6	67% - 73%
74% - 99%	3	14,3	14	43,8	74% - 99%
100%	2	9,5	6	18,8	100%
Insgesamt	21	100,0	32	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Die Einstellungen sind normalerweise unbefristet und nur in seltenen Fällen wurde dieselbe Person in den letzten zwei Jahren mehr als einmal eingestellt. Somit haben in den letzten beiden Jahren fast 270 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsvertrag aufgrund der Bestimmungen zur gezielten Arbeitsvermittlung abschließen können.

Bei den gezielten Vermittlungen wurde in den letzten Jahren die 100-Schwelle weitgehend überholt. Einzige Ausnahme das Jahr 2002 mit 90 gezielten Vermittlungen, da die entsprechende Ärztekommisionen für die Feststellung der Zulassungsbedingungen (vom Gesetz vorgesehen) zur gezielten Vermittlung erst eingesetzt werden mussten.

Le assunzioni sono solitamente a tempo indeterminato e solo in rari casi la stessa persona è stata avviata più di una volta nell'arco di tempo considerato. Si può così affermare che negli ultimi due anni quasi 270 persone disabili hanno concretizzato un rapporto di lavoro tramite le norme sul collocamento mirato.

Per quanto riguarda gli avviamenti mirati, negli ultimi anni la soglia dei 100 avviamenti è stata ampiamente superata, unica eccezione l'anno 2002 con 90 avviamenti mirati. Questo calo è dovuto all'attivazione di apposite commissioni mediche per l'accertamento delle condizioni di disabilità (come previsto dalla legge) che conferisce titolo al collocamento mirato, mettendo fine ad un periodo di transizione.

Tab. 8.15

Gezielte Arbeitsvermittlungen – 2004-2005					
Collocamenti mirati – 2004-2005					
	2004		2005		
	N	%	N	%	
Geschlecht • Sesso					
Männer	101	72,1	85	67,5	Uomini
Frauen	39	27,9	41	32,5	Donne
Behinderung • Invalidità					
Zivilinvaliden	130	92,9	119	94,4	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	8	5,7	5	4,0	Invalidi di lavoro e di servizio
Taubstumme	2	1,4	2	1,6	Sordomuti
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria					
1. - 8. Kategorie	0	-	0	-	1ª - 8ª categoria
34% - 45%	5	3,6	4	3,2	34% - 45%
46% - 66%	83	59,3	66	52,4	46% - 66%
67% - 73%	9	6,4	15	11,9	67% - 73%
74% - 99%	39	27,9	30	23,8	74% - 99%
100%	4	2,9	11	8,7	100%
Insgesamt	140	100,0	126	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Seit 1. Januar 2002 können Menschen mit Behinderung, für die kein Ergebnis der zuständigen Kommission vorliegt, nicht mehr in die entsprechenden Listen eingeschrieben werden. Diejenigen, die schon eingetragen waren, müssen von Amts wegen der vorgeschriebenen Untersuchung unterzogen werden.

Die Arbeitsvermittlungszentren führten Ende Dezember 2005 insgesamt 460 Menschen mit Behinderung in den entsprechenden Listen, die für die gezielte Arbeitsvermittlung in Frage kommen. Es handelt sich dabei in erster Linie um Personen mit einem Behinderungsgrad von über 46% (Schwelle für den Zugang zur gezielten Vermittlung), vor allem um Zivilinvaliden (95%) und in mehr als der Hälfte der Fälle mit einem Behinderungsgrad unter 74%, dem Mindestwert für den Anspruch auf Invaliditätsrente.

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

Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern war hinsichtlich der gezielten Arbeitsvermittlung und der Anerkennungen bis zum Jahr 2004 nicht besonders ausgeglichen und zu Ungunsten der Frauen, 2005 hingegen sind keine geschlechterspezifischen Unterschiede mehr erkennbar.

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

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

Presso i centri di mediazione lavoro alla fine di dicembre 2005 risultavano complessivamente 460 disabili iscritti aventi diritto al collocamento mirato. Si tratta innanzitutto di persone con una percentuale di invalidità superiore al 46% (soglia che permette il ricorso al collocamento mirato), soprattutto invalidi civili (95%), per più della metà dei casi con una percentuale di invalidità inferiore al 74%, percentuale minima per avere diritto all'assegno di invalidità.

Il 60% delle persone disabili iscritte sono uomini; il rapporto uomini-donne rispecchia il dato osservato tra le forze di lavoro in generale.

Il rapporto tra i generi fino al 2004 non era così equilibrato e risultava a scapito delle donne per quanto riguarda gli avviamenti mirati e i riconoscimenti, nel 2005 invece non si rilevano più disparità tra uomini e donne.

Anche per quanto riguarda gli avviamenti le donne sono sottorappresentate visto che formano poco più del 30% delle assunzioni mirate. La differenza non è però così eclatante.

8 Politica del lavoro

Tab. 8.16

Arbeitslose mit Anspruch auf gezielte Arbeitsvermittlung – 2005							
Disoccupati con diritto al collocamento mirato – 2005							
Stand am 31.12. • Situazione al 31.12							
	Männer Uomini		Frauen Donne		Insgesamt Totale		
	N	%	N	%	N	%	
Behinderung • Invalidità							
Zivilinvaliden	259	94,5	176	95,7	435	95,0	Invalidi civili
Arbeits- und Dienstinvaliden	13	4,7	1	0,5	14	3,1	Invalidi di lavoro e di servizio
Andere	2	0,7	7	3,8	9	2,0	Altri
Alter • Età							
15-19 Jahre	0	0,0	3	1,6	3	0,7	15-19 anni
20-29 Jahre	48	17,5	42	22,8	90	19,7	20-29 anni
30-39 Jahre	60	21,9	49	26,6	109	23,8	30-39 anni
40-49 Jahre	92	33,6	51	27,7	143	31,2	40-49 anni
50-59 Jahre	64	23,4	34	18,5	98	21,4	50-59 anni
60-65 Jahre	10	3,6	5	2,7	15	3,3	60-65 anni
Von der Ärztekommision vorgegebene Maßnahme • Intervento indicato dalla commissione medica							
ohne Unterstützungs- maßnahmen	82	29,9	61	33,2	143	31,2	senza interventi di supporto
mit Unterstützung des Ar- beitservice	107	39,1	52	28,3	159	34,7	con supporto di servizi di mediazione
mit Unterstützung und Be- helfsmittel	3	1,1	4	2,2	7	1,5	con mediazione e ausili
mit Arbeits- eingliederungsprojekt	57	20,8	54	29,3	111	24,2	con progetti di inserimento lavorativo
mit Aus- o. Weiterbildungs- maßnahmen	16	5,8	11	6,0	27	5,9	con interventi di ri-/qualificazione
Ergebnis der Kommission liegt nicht vor	9	3,3	2	1,1	11	2,4	esito comm. medica non disponibile
Invaliditätsgrad oder -kategorie • Percentuale di invalidità o categoria							
1. - 8. Kategorie	1	0,4	0	0,0	1	0,2	1ª - 8ª categoria
34% - 45%	6	2,2	1	0,5	7	1,5	34% - 45%
46% - 66%	139	50,7	99	53,8	238	52,0	46% - 66%
67% - 73%	27	9,9	15	8,2	42	9,2	67% - 73%
74% - 99%	80	29,2	57	31,0	137	29,9	74% - 99%
100%	21	7,7	12	6,5	33	7,2	100%
Insgesamt	274	59,8	184	40,2	458	100,0	Totale

Quelle: Arbeitservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Für die Ende Dezember 2005 eingetragenen Arbeitslosen mit Anspruch auf gezielte Pflichtvermittlung sah die Ärztekommision folgende Unterstützungsmaßnahmen vor: bei 30% der Fälle sprach sich die Kommission für die direkte Zuweisung ohne Hilfsmaßnahmen aus, während für 34% der Fälle eine Vermittlung mit Unterstützung und teilweise auch mit Behelfsmittel vorgesehen wurde. Bei weiteren 24% der Fälle sah man Arbeitseingliederungsmaßnahmen vor und in einigen Fällen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Nur in 2,4% der Fälle lag das Ergebnis der ärztlichen Kommission nicht vor.

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

Es handelt sich um Maßnahmen für mehr als 300 Personen, die von den Arbeitsvermittlungszentren in Zusammenarbeit mit den Gesundheits- und Sozialdiensten unterstützt werden. 183 nutzen das Anlern- und Beobachtungsprojekt (ABP), das durchschnittlich zwei Jahre dauert, 169 das Projekt zur betreuten Arbeitseingliederung (PBA), das normalerweise mehrere Jahre dauert, und circa 28 ein Einstellungs vorbereitungsprojekt (EVP).

Durch diese drei Maßnahmen werden jedoch keine Arbeitsverhältnisse begründet.

Per le persone disabili iscritte nelle apposite liste alla fine di dicembre 2005 la commissione medica ha previsto i seguenti interventi: per il 30% dei casi la commissione si è espressa per un collocamento mirato senza interventi di supporto, mentre nel 34% dei casi è stato previsto il collocamento con supporto dei servizi di mediazione e in parte anche con l'attivazione di particolari ausili. Nel 24% dei casi è stato previsto il ricorso a progetti di inserimento lavorativo e in alcuni casi a interventi di ri-/qualificazione. Solo per il 2,4% dei casi l'esito della commissione medica non è disponibile.

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

Si tratta di interventi a favore di oltre 300 persone che vengono seguite dai centri di mediazione lavoro in collaborazione con i servizi sanitari e sociali: 183 persone fruiscono di un progetto di osservazione e addestramento (POA) che dura mediamente due anni, 169 di un progetto di inserimento lavorativo assistenziale (PI-LA) che ha solitamente una durata pluriennale e 28 di un progetto di assunzione lavorativa (PAL).

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

8.6

Ausbildungs- und Orientierungspraktika **Tirocini formativi e di orientamento**

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

Wichtigstes Ziel dabei ist es, Möglichkeiten zu schaffen, Studium und Arbeit in einem abwechselnden Rhythmus zu verbinden. Im Vordergrund steht dabei vor allem die Absicht, durch den direkten Kontakt mit der Arbeitswelt die Berufsfindung zu erleichtern. Praktika bieten also eine wesentliche Gelegenheit zu praktischer Ausbildung – learning by doing – und persönlicher Erfahrung, die die Orientierung in der verworrenen Welt der Arbeit erleichtern. Ab 2006 gibt es erstmals die Möglichkeit, Ausbildungs- und Orientierungspraktika für beschäftigungs- und arbeitslose Personen, abzuschließen. Diese neue Form der Praktika ist ein Instrument der aktiven Arbeitspolitik, das die Eingliederung von Personen, die Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben, fördert.

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

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

Le finalità principali che si intendono perseguire sono riassumibili nella realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro, anche con l'obiettivo di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. I tirocini si propongono, quindi, come fondamentale occasione di formazione pratica – learning by doing – e di esperienza diretta per un migliore orientamento nell'intricato universo lavorativo. A partire dal 2006 è possibile realizzare tirocini di formazione e orientamento anche a favore di persone disoccupate o inoccupate. Questa nuova forma di tirocinio è uno strumento di politica attiva del lavoro che promuove l'inserimento di persone con particolari problemi sul mercato del lavoro.

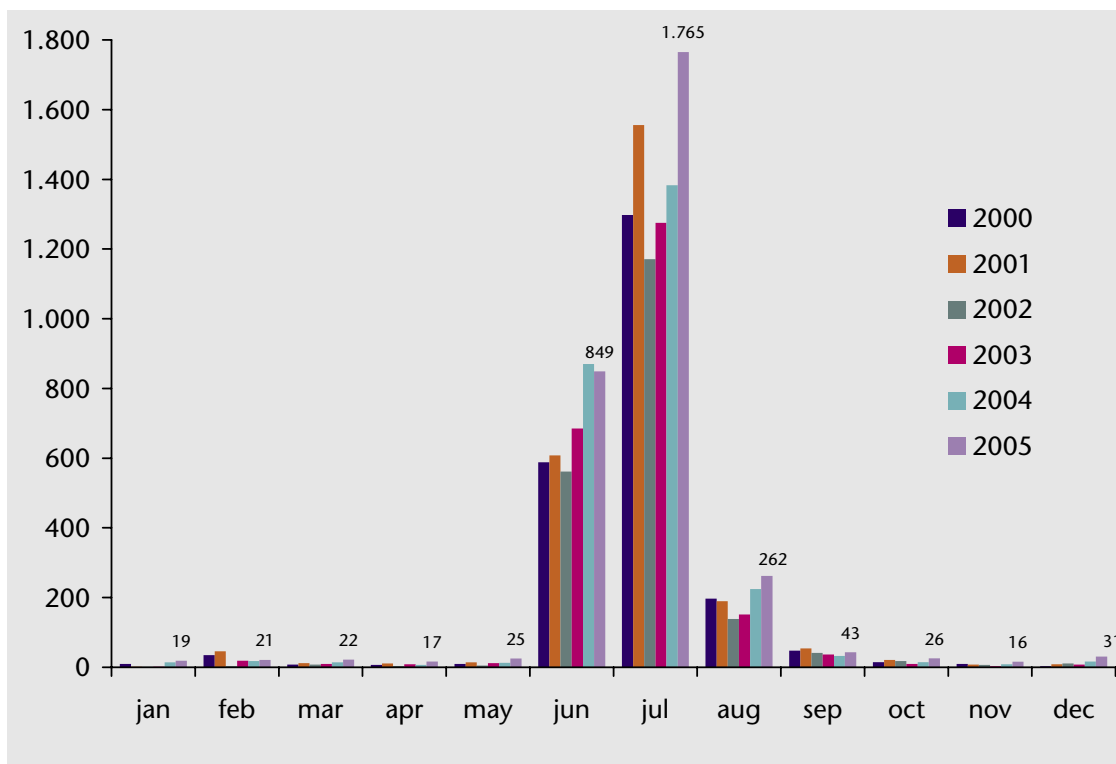
Se a livello nazionale il ricorso ai tirocini ne sottolinea soprattutto la connotazione di canale di inserimento lavorativo, coinvolgendo in gran parte giovani di età compresa tra 21 e 26 anni, in possesso di un diploma di scuola media superiore, l'esperienza maturata in provincia di Bolzano sembra evidenziarne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

Graf. 8.3

Genehmigte Ausbildungs- und Orientierungspraktika – 2000-2005

Tirocini formativi e di orientamento autorizzati – 2000-2005

Beginn des Praktikums • Data inizio del tirocinio



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

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

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

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

Aus dieser lokalen Besonderheit resultiert die große Aufmerksamkeit der Sozialpart- ner in Südtirol, die in den Rahmenab- kommen über den Ablauf der Praktika mehrmals diese Aspekte unterstrichen und die Bedingungen dafür festgelegt haben.

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

Da questa specificità locale discende la grande attenzione delle parti sociali attive sul territorio che, nelle convenzioni qua- dro di riferimento per le modalità di svol- gimento dei tirocini, hanno più volte sot- tolineato questi aspetti, disciplinandone i contorni.

Tab. 8.17

Genehmigte Sommerpraktika nach Geschlecht, Alter und besuchter Schule – 2000-2005

Tirocini estivi autorizzati per sesso, età e scuola frequentata – 2000-2005

15.6 – 15.9

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	00 – 05	
Männer	1 280	1 431	1 126	1 220	1 354	1 540	56,7%	Maschi
Frauen	848	990	785	949	1 182	1 426	43,4%	Femmine
Alter am ersten Tag des Praktikums • Età al primo giorno di tirocinio								
14-17 Jahre	1 407	1 586	1 500	1 630	1 740	2 023	69,8%	14-17 anni
18-21 Jahre	538	667	357	465	663	742	24,3%	18-21 anni
Mehr als 21 Jahre	183	168	54	74	133	201	5,9%	Oltre 21 anni
Besuchte Schule • Scuola frequentata								
Berufsschulen	505	602	517	499	466	595	21,9%	Scuole professionali
Oberschulen	1 372	1 531	1 282	1 502	1 791	2 031	67,7%	Scuole secondarie superiori
Universität	251	306	112	168	279	340	10,5%	Università
Insgesamt	2 128	2 421	1 911	2 169	2 536	2 966	100,0%	Totale

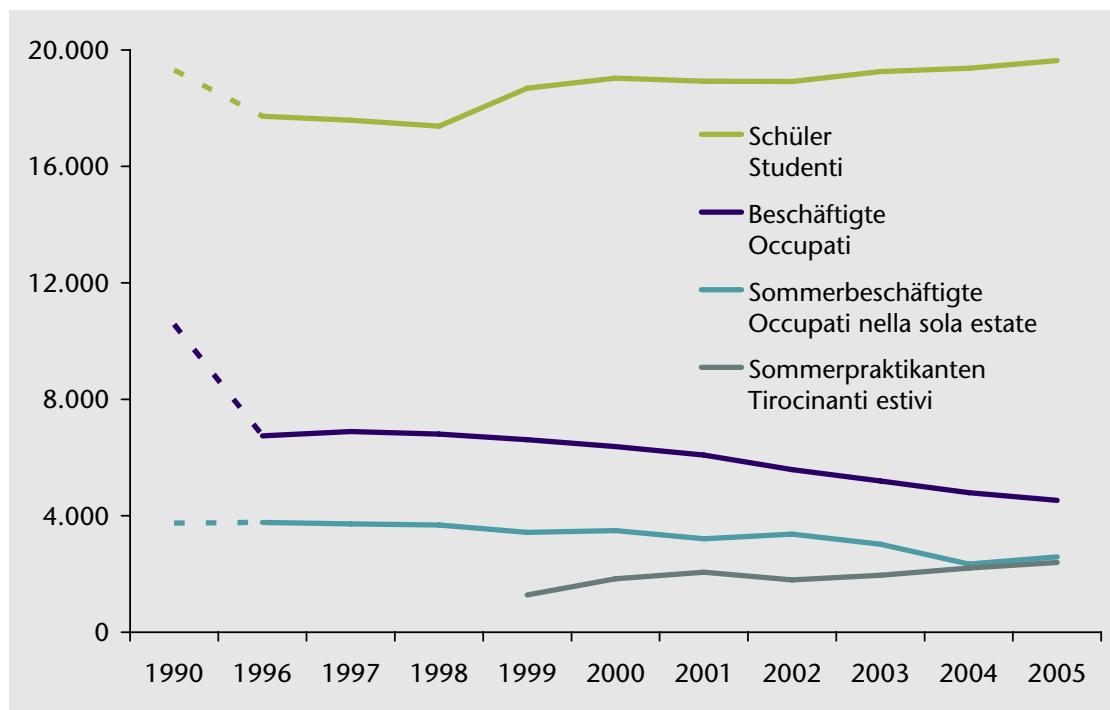
Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Graf. 8.4

14- bis 18-jährige in der Schule und in der Arbeitswelt – 1990-2005

14-18enni nella scuola e nel mondo del lavoro – 1990-2005



Quelle: ASTAT, Arbeitsservice,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

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

Vor Einführung der Praktika nahmen nur 21% der Jugendlichen im Oberschulalter im Sommer Kontakt mit der Arbeitswelt auf. In den letzten fünf Jahren haben durchschnittlich circa 5 000 Jugendliche desselben Alters (19%) im Sommer gearbeitet, 42% im Rahmen eines Praktikums.

Prima dell'introduzione dei tirocini solo il 21% dei giovani in età scolare entrava in contatto con il mondo del lavoro nei mesi estivi. Mediamente negli ultimi cinque anni circa 5 000 (19%) giovani della medesima età hanno lavorato in estate, il 42% nell'ambito di un tirocinio.

Das Praktikum findet nicht nur unter den Jugendlichen einen positiven Zuspruch, sondern auch die Unternehmen aus den verschiedensten Wirtschaftsbereichen wissen diese Möglichkeit zu schätzen. Die Anzahl der Praktikanten ist in den letzten Jahren in allen Sektoren gestiegen. Vor allem im Gastgewerbe war die Zunahme von durchschnittlich 26% jährlich am

I tirocini estivi non solo hanno riscosso un grande successo tra i giovani, ma evidentemente sono molto apprezzati anche dalle imprese. Il numero dei tirocini nel corso degli anni è, infatti, aumentato in tutti i settori. In particolar modo nel settore alberghiero, dove l'aumento è stato il più rilevante: in media il 26% l'anno – con la sola eccezione del 2002, anno in cui in

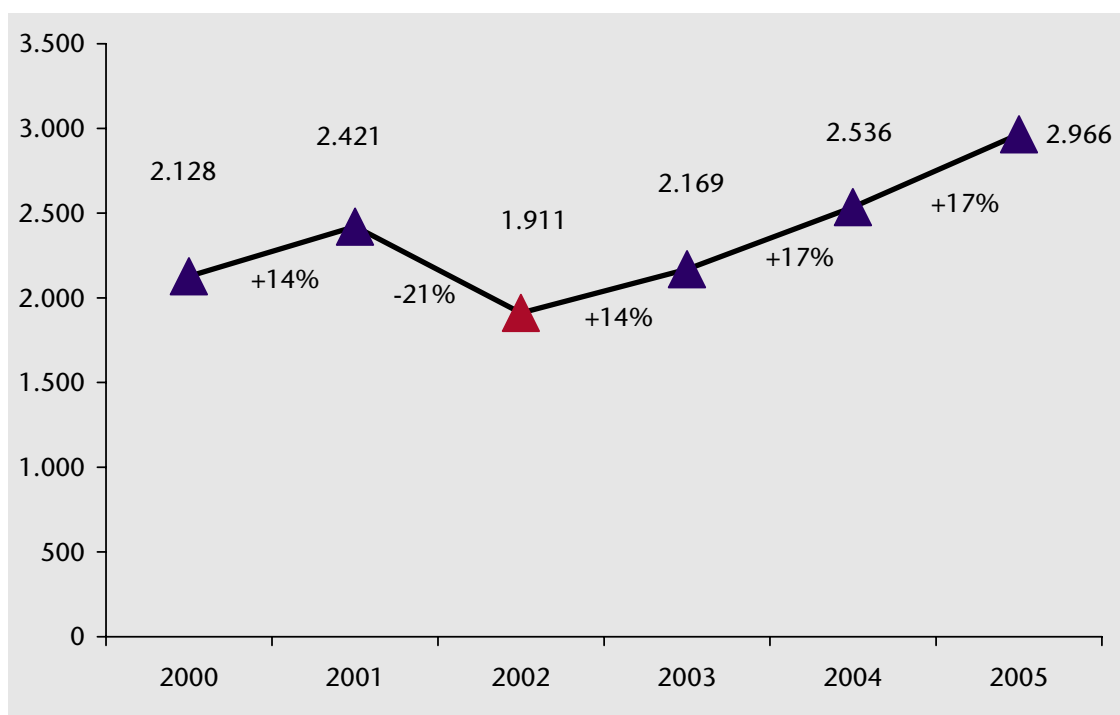
größten. Einzige Ausnahme das Jahr 2002, da aufgrund einiger Änderungen in der Regelung, in allen Sektoren ein Rückgang verzeichnet wurde.

tutti i settori si è registrato un calo.

Graf. 8.5

Genehmigte Sommerpraktika – 2000-2005

Tirocini estivi autorizzati – 2000-2005



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

2005 haben mehr Buben (1 540) als Mädchen (1 426) ein Praktikum absolviert. Insgesamt fiel die Zunahme im Vergleich zum vorhergehenden Jahr bei den weiblichen Jugendlichen (21%) größer aus als bei den männlichen (14%). Da der Anstieg der Praktika bei den Mädchen in den letzten Jahren immer größer war als bei den Jungen, hat sich der zahlenmäßige Unterschied der Praktika zwischen den Geschlechtern verringert. Der altersmäßige Unterschied hat sich im Gegensatz dazu kaum verändert. Nach wie vor absolviert die Hälfte der männlichen Jugend-

Nel 2005 tra i tirocinanti sono stati più numerosi i ragazzi (1 540) delle ragazze (1 426), anche se l'incremento rispetto al 2004 è stato maggiore tra queste ultime (21%, mentre tra i ragazzi 14%). Considerato che negli anni passati l'aumento dei tirocini realizzati è sempre stato maggiore tra le ragazze, la differenza tra i generi è andata via via diminuendo. La differenza di età è invece rimasta pressoché invariata. Come sempre, la metà dei ragazzi decide di svolgere un tirocinio prima di compiere i 16 anni, mentre le ragazze tendono a realizzarlo più tardi. Da evidenziare anche il

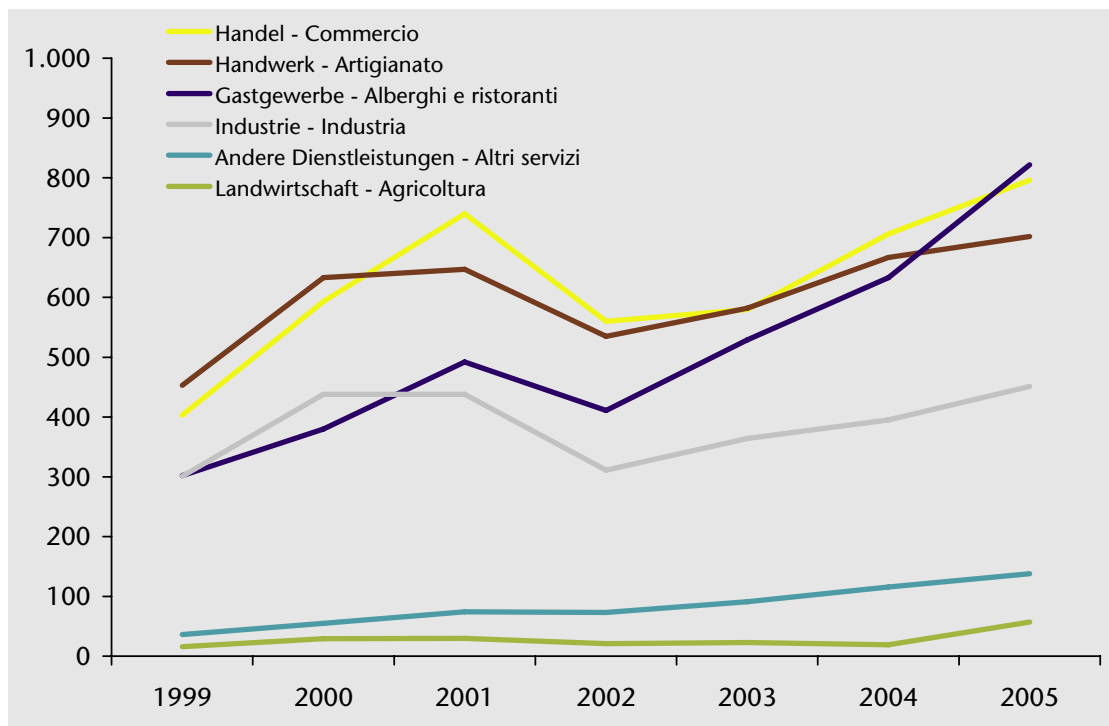
8 Beschäftigungspolitik

lichen das Praktikum vor Vollendung des 16. Lebensjahres. Die Mädchen absolvieren ihr Praktikum tendenziell später. Erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass im Durchschnitt mehr als die Hälfte der Praktika über einen kurzen Zeitraum gehen (maximal zwei Monate), nur selten ziehen sie sich über einen Zeitraum von drei Monaten hinaus.

fatto che in media più della metà dei tirocini hanno una durata breve (massimo due mesi), raramente superano infatti i tre mesi.

Graf. 8.6

Genehmigte Sommerpraktika nach Sektor – 2000-2005 Tirocini estivi autorizzati per settore – 2000-2005



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

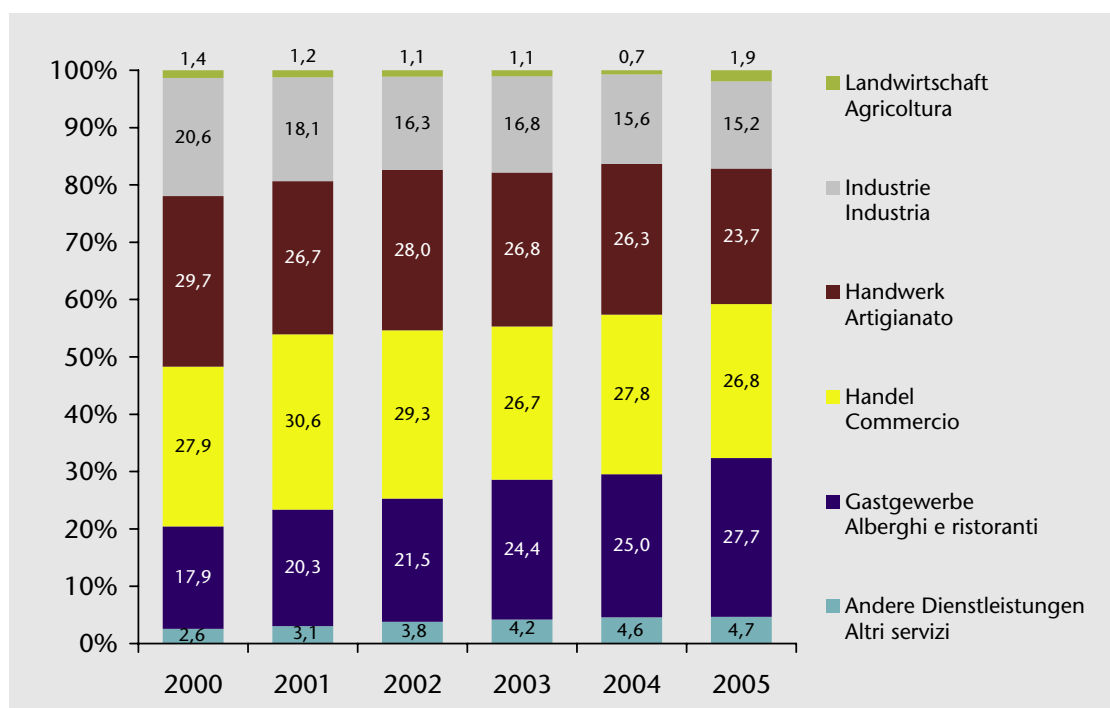
2005 haben etwa 1 900 Schüler bzw. Studenten zum ersten Mal ein Praktikum absolviert, während 700 Betriebe zum ersten Mal einen Praktikanten aufgenommen haben. In den meisten Fällen haben die Unternehmen einen einzigen Jugendlichen angestellt, manchmal zwei oder drei (17%) und selten mehr als drei (3%). 38% dieser Betriebe waren Handwerks- oder Industriebetriebe und 31% Gastbetriebe. Bei den übrigen handelte es sich um andere Dienstleistungsbetriebe, welche überwiegend im Handel tätig sind. Die Praktikanten waren wie bereits in den vergangenen Jahren durchschnittlich 60 Tage in diesen Betrieben tätig.

Nel 2005 sono stati circa 1 900 gli studenti che per la prima volta hanno svolto un tirocinio, mentre le imprese che per la prima volta hanno accolto un tirocinante sono state circa 700. Le imprese per lo più hanno accolto un solo ragazzo, a volte due o tre (17%), raramente più di tre (3%). Nel 38% dei casi si trattava di imprese artigianali o industriali, nel 31% di imprese del settore alberghiero. I rimanenti tirocini si sono svolti negli altri servizi, soprattutto nel commercio. Come anche negli anni passati, i tirocini hanno avuto una durata media di 60 giorni.

Graf. 8.7

Genehmigte Sommerpraktika nach Sektor – 2000-2005

Tirocini estivi autorizzati per settore – 2000-2005



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Tab. 8.18

Genehmigte Sommerpraktika nach angegebener Firmengröße und Sektor – 2005**Tirocini estivi autorizzati per dimensione dichiarata dell'impresa e settore – 2005**

	1	2	3-5	6-10	11-20	21-99	100+	Alle Tutti	
Landwirtschaft	3	3	5	9	9	25	3	57	Agricoltura
Industrie	8	7	17	37	51	137	194	451	Industria
Handwerk	94	89	165	151	129	73	1	702	Artigianato
Handel	106	89	119	11	9	100	155	108	Commercio
Gastgewerbe	131	94	168	192	130	102	5	822	Alberghi e ristoranti
Öffentliche Verwaltung	2	2	2	7	5	66	39	123	Pubblica Amministrazione
Kreditwesen	3	1	5	2	0	4	0	15	Credito e assicurazioni
Insgesamt	347	285	481	517	424	562	350	2 966	Totale
Prozentuelle Werte • Valori percentuali									
Landwirtschaft	5,3	5,3	8,8	15,8	15,8	43,9	5,3	100,0	Agricoltura
Industrie	1,8	1,6	3,8	8,2	11,3	30,4	43,0	100,0	Industria
Handwerk	13,4	12,7	23,5	21,5	18,4	10,4	0,1	100,0	Artigianato
Handel	13,3	11,2	14,9	14,9	12,6	19,5	13,6	100,0	Commercio
Gastgewerbe	15,9	11,4	20,4	23,4	15,8	12,4	0,6	100,0	Alberghi e ristoranti
Öffentliche Verwaltung	1,6	1,6	1,6	5,7	4,1	53,7	31,7	100,0	Pubblica Amministrazione
Kreditwesen	20,0	6,7	33,3	13,3	0,0	26,7	0,0	100,0	Credito e assicurazioni
Insgesamt	11,7	9,6	16,2	17,4	14,3	18,9	11,8	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Das Praktikum stellt in keinem Fall ein Arbeitsverhältnis dar; die Firma geht weder Gehalts- und Vorsorgeverpflichtungen ein, noch hat sie die Pflicht, den Praktikanten am Ende des Praktikums einzustellen. Die ausgeübten Tätigkeiten werden aber als Bildungsguthaben anerkannt. Die Praktikumsfirmen sorgen für die Versicherung der Praktikanten beim INAIL gegen Arbeitsunfälle und für eine Haftpflichtversicherung gegen Dritte. Sehr oft gewähren die Firmen freiwillige Vergünstigungen und Zuschüsse – mehr als 98% der Sommerpraktika, welche 2005 in Südtirol durchgeführt wurden, sahen solche vor.

Il tirocinio non costituisce in alcun caso rapporto di lavoro; pertanto, l'azienda non ha alcun impegno retributivo e previdenziale, né alcun obbligo in ordine all'assunzione del tirocinante al termine dello stage. Le attività svolte sono tuttavia riconosciute quali crediti formativi. Le aziende ospitanti provvedono ad assicurare i tirocinanti presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro ed alla loro copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi. Molto spesso le aziende erogano in via del tutto liberale facilitazioni e sussidi – oltre il 98% dei tirocini estivi realizzati nel 2005 in provincia ne prevedeva l'elargizione.

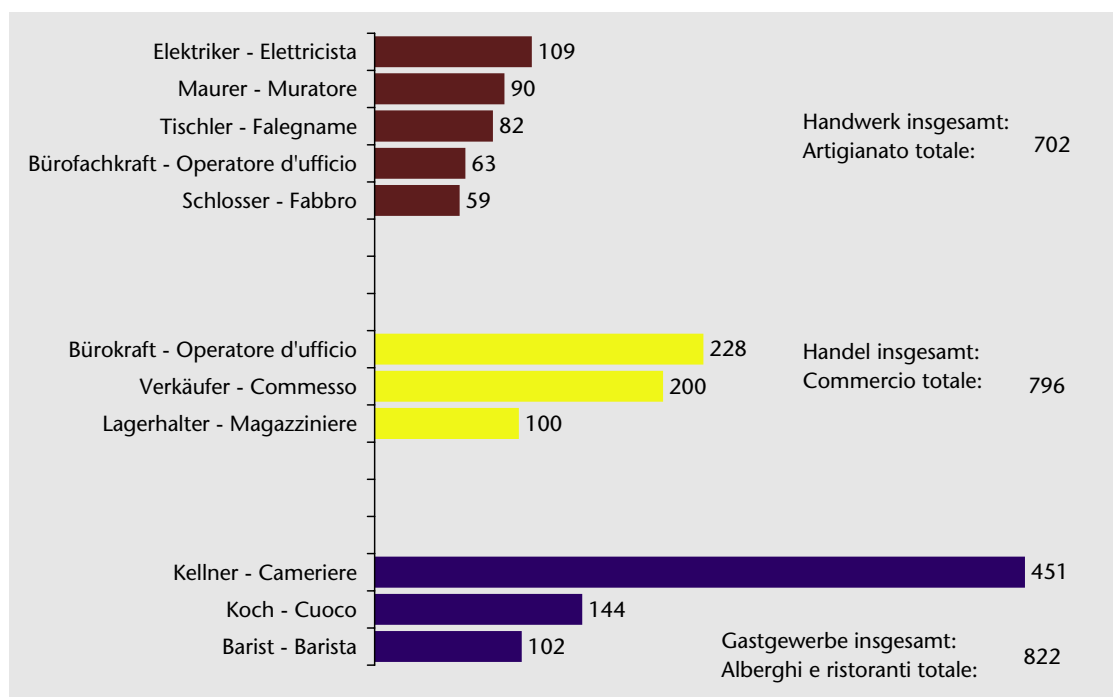
Die Praktika werden vor allem im Handwerk als Elektriker, Maurer, Tischler, im Handel als Büroangestellte, Verkäuferin oder Lagerarbeiter, im Hotel- und Gastgewerbe als Kellnerin, Koch, Barist und Hotelsekretärin und nur in geringerem Ausmaß in der Industrie absolviert. Zahlenmäßig zu vernachlässigen sind die Praktika in den „anderen Dienstleistungen“ und in der Landwirtschaft. 16% der Jugendlichen absolvieren ihr Praktikum als Büroangestellte, eine Tätigkeit, die quer durch die verschiedenen Sektoren verbreitet ist.

I tirocini vengono svolti soprattutto nell'artigianato – in qualità di elettricista, muratore, fabbro, falegname – nel commercio, come operatore d'ufficio, commessa o magazziniere, e nel settore alberghiero e della ristorazione – come cameriera, cuoco, barista, segretaria d'albergo – e solo in misura minore nell'industria. Trascurabili in termini numerici sono i tirocini che si svolgono negli "altri servizi" e in agricoltura. Il 16% dei giovani svolge il proprio tirocinio in qualità di operatore d'ufficio, mansione che si distribuisce trasversalmente tra i diversi settori.

Graf. 8.8

Häufigst genehmigte Tätigkeitsbereiche während des Sommerpraktikums – 2005

Principali mansioni autorizzate durante il tirocinio estivo – 2005

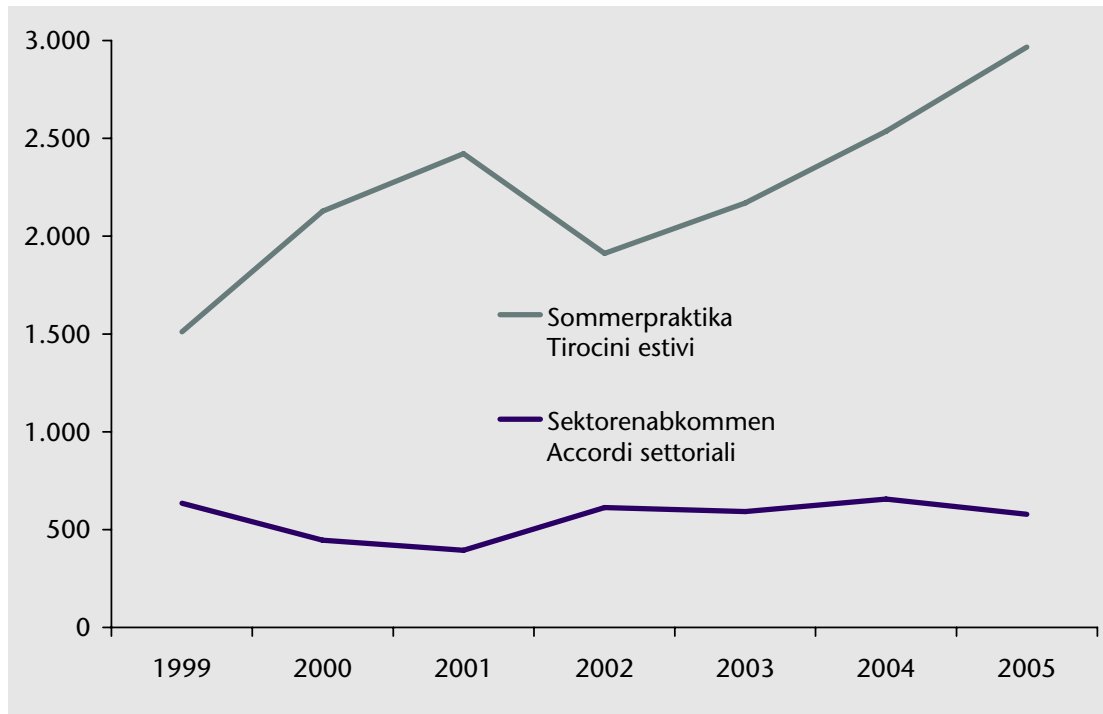


Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Sommerpraktika und Sektorenabkommen – 1999-2005

Tirocini estivi ed accordi settoriali – 1999-2005



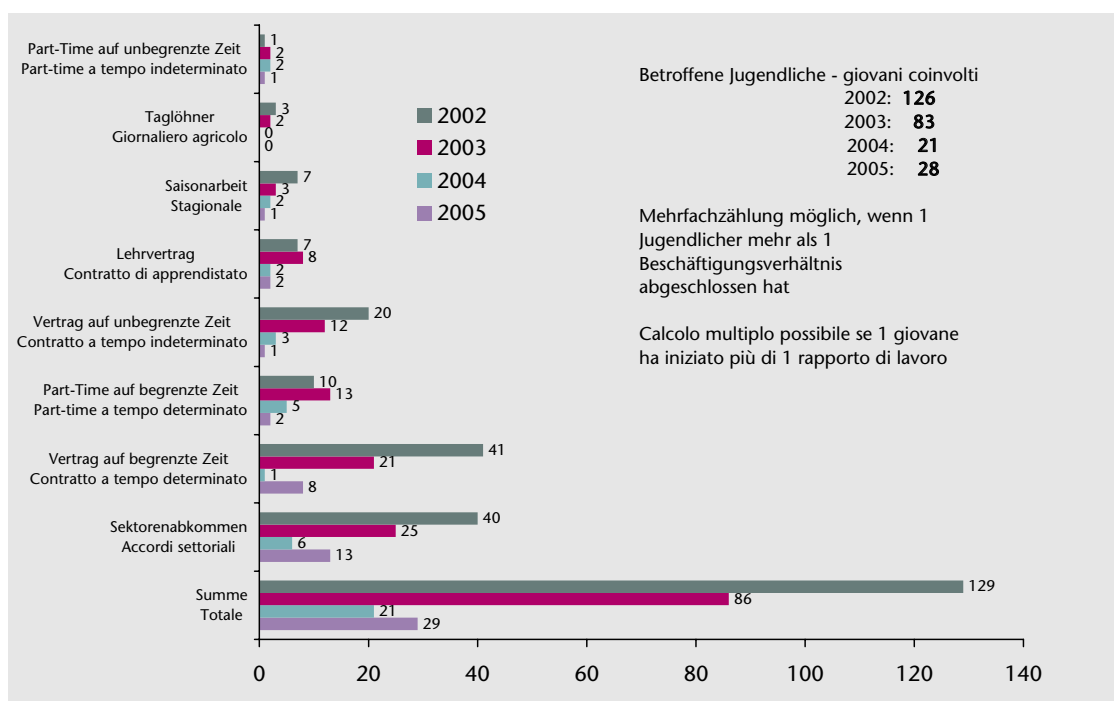
Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Stellt man einen Vergleich zwischen dem Sommerpraktikum und dem Sommerarbeitsvertrag her, so lässt sich eine gewisse „Konkurrenz“ zwischen den beiden Modellen erkennen. Nimmt die Anzahl der Praktikastellen zu, so geht diese bei den Sommerarbeitsverträgen zurück und umgekehrt. Im letzten Jahr ist die Anzahl der Sommerpraktika um 17% gestiegen, hingegen jene der Sommerarbeitsverträge um 12% gesunken. In den Jahren davor ergab sich ein ähnliches Bild mit Ausnahme von 2003 auf 2004.

Tra i tirocini estivi e i contratti di lavoro estivi sembra esistere una certa “concorrenza”. All’aumento del numero dei tirocini, infatti, corrisponde una diminuzione dei contratti di lavoro estivo, e viceversa. Lo scorso anno il numero dei tirocini estivi è aumentato del 17%, mentre quello dei contratti di lavoro è diminuito del 12%. Negli anni passati il quadro è stato praticamente lo stesso, con la sola eccezione del 2004.

Graf. 8.10

Beschäftigungsverhältnisse nach abgelehnten Sommerpraktika – 2002-2005**Periodi lavorativi successivi al rigetto del tirocinio estivo – 2002-2005**

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

Von den 2 966 Praktika, die im Sommer 2005 durchgeführt wurden, wurden nur 80 in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt, aus 48% resultierte ein Lehrverhältnis. Eine Überprüfung der fast 600 im Zeitraum 2002-2005 abgelehnten Praktikumsprojekte belegt, dass 45% der davon betroffenen Jugendlichen dann doch noch einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, meistens einen Sommerarbeitsvertrag oder einen befristeten Arbeitsvertrag und zwar fast immer (zu 90%) mit dem selben Arbeitgeber, der im Praktikumsansuchen angegeben wurde.

Sui 2 966 tirocini realizzati nell'estate 2005, solo 80 si sono trasformati in un rapporto di lavoro vero e proprio, il 48% dei quali si è concretizzato in un avvio all'apprendistato. Esaminando i quasi 600 tirocini rigettati nel periodo 2002-2005 ne deriva che il 45% dei giovani coinvolti hanno poi comunque sottoscritto un contratto di lavoro, nella maggior parte dei casi si tratta di contratti di lavoro estivo o contratti a tempo determinato e quasi sempre (nel 90% dei casi) con lo stesso datore di lavoro, riportato nella domanda di tirocinio.

8.7

Gesundheit, Sicherheit und sozialer Schutz in der Arbeitswelt

Salute, sicurezza e tutela sociale nel mondo del lavoro

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

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

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

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

Tab. 8.19

Unfälle, Berufskrankheiten und Unregelmäßigkeiten am Arbeitsplatz – 2004-2005					
Infortuni, malattie professionali ed irregolarità sul posto di lavoro – 2004-2005					
	2004	Anteil je 10 000 unselbständige Erwerbstätige Incidenza ogni 10 000 occupati dipendenti	2005	Anteil je 10 000 unselbständige Erwerbstätige Incidenza ogni 10 000 occupati dipendenti	
Arbeitsunfälle	17 310	1 106,8	17 324	1080,0	Infortuni sul lavoro
Berufskrankheiten*	282	53,6	317	58,6	Malattie professionali*
Wegen Schwarzarbeit angezeigte Unternehmen	758	-	823	-	Imprese denunciate per lavoro nero
Von Unregelmäßigkeiten betroffene Arbeitnehmer	372	23,8	518	32,3	Lavoratori coinvolti in situazioni di irregolarità
davon					di cui
Nicht-EU-Bürger	97	6,2	92	5,7	cittadini extracomunitari

* nur Produzierendes Gewerbe und Handel

* solo industria e commercio

Quelle: INAIL, Amt für sozialen Arbeitsschutz, ASTAT

Fonte: INAIL, Ufficio tutela sociale del lavoro, ASTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

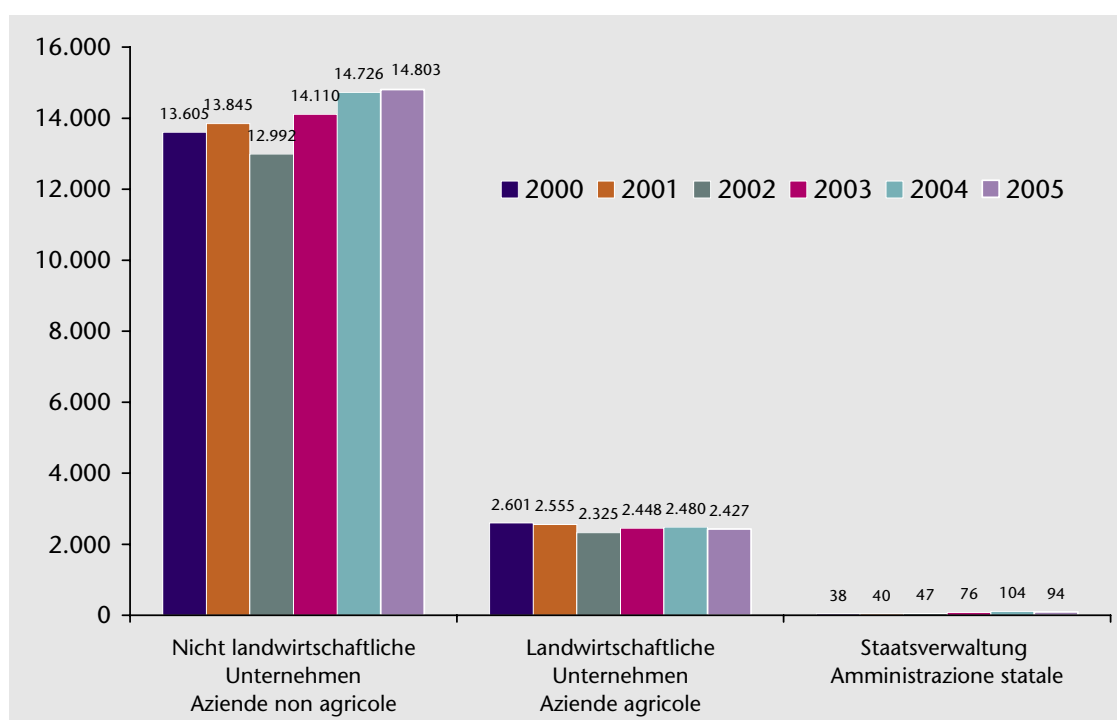
Un importante contributo alla prevenzione proviene dal mondo dell'istruzione e della formazione. La sicurezza sul lavoro è già parte del programma didattico di molti corsi negli istituti professionali, mentre iniziative di informazione e sensibilizzazione nelle scuole di ogni ordine e grado sono sempre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

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

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

Graf. 8.11

Gemeldete Arbeitsunfälle – 2000-2005
Infortuni sul lavoro denunciati – 2000-2005



Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

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

Das INAIL sammelt auch Daten betreffend Unfälle, die weniger ernst sind und zwar werden die ärztlichen Atteste dem INAIL vom Hausarzt oder der ersten Hilfe übermittelt.

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

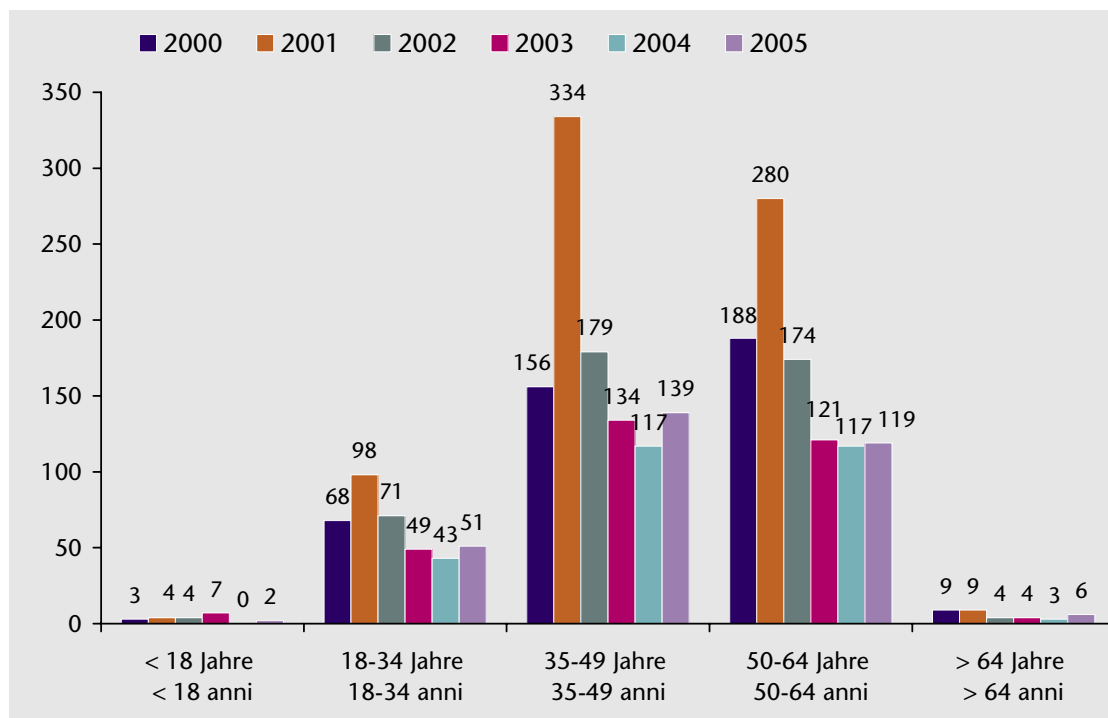
L'Istituto raccoglie, inoltre, dati relativi agli infortuni meno gravi attraverso i certificati medici che gli vengono trasmessi dal medico curante o dal pronto soccorso.

Graf. 8.12

Von den Unternehmen gemeldete Berufskrankheiten nach Alter – 2000-2005

Malattie professionali denunciate dalle aziende per età – 2000-2005

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



Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

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

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

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

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

Was die Inspektionstätigkeit zur Beachtung der Arbeitsrechtbestimmungen zum Thema sozialer Schutz und Rechte der Arbeitnehmer anbelangt, wurden 3 654 Kontrollen im Jahr 2005 bei Unternehmen durchgeführt.

Nell'ambito dell'attività ispettiva tesa a verificare il rispetto della legislazione lavoristica in tema di diritti e tutela sociale dei lavoratori, si contano 3 654 controlli effettuati presso aziende nel corso del 2005.

Tab. 8.20

Kontrolltätigkeit und sozialer Arbeitsschutz – 2000-2005							
Attività ispettiva e tutela sociale – 2000-2005							
Durchgeführte Kontrolle, festgestellte Unregelmäßigkeiten und entsprechende Strafen Controlli effettuati, irregolarità accertate e principali sanzioni erogate							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Durchgeführte Kontrollen	2 497	2 500	3 550	3 322	3 167	3 654	Controlli effettuati
Verwaltungsstrafen <i>über einen Betrag von Euro</i>	1 978 236 018	1 782 289 899	2 319 265 106	2 150 325 552	1 622 272 915	2 052 450 000	Sanzioni amministrative <i>per l'importo di euro</i>
Strafanzeigen	236	82	93	113	45	33	Denunce penali
Wegen Schwarzarbeit angezeigte Unternehmen	145	709	1 052	914	758	823	Imprese denunciate per lavoro nero
Eingetriebene Sozialabgaben (Euro)	763 300	1 047 400	1 646 056	663 203	877 806	491 105	Contributi sociali recuperati (euro)
Vorenthaltene Löhne und Bezüge (Euro)	-	101 700	38 000	18 000	1 450	121 327	Mansioni non corrisposte (euro)
Betroffene Arbeitnehmer	373	1 348	610	733	372	518	Lavoratori coinvolti
<i>davon % Nicht-EU-Bürger</i>	<i>16,0</i>	<i>36,0</i>	<i>55,0</i>	<i>50,0</i>	<i>26,0</i>	<i>18,0</i>	<i>di cui % cittadini extracomunitari</i>

Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

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

2005 wurden dafür 2 052 Verwaltungsstrafen über einen Betrag von 450 000,00 Euro erlassen und 33 Strafanzeigen getätigt.

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

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

Nell'ambito dell'attività svolta nel corso del 2005 sono state elevate 2 052 sanzioni amministrative per un importo complessivo di 450 000,00 Euro e 33 denunce penali.

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

8 Beschäftigungspolitik

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

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

Tab. 8.21

Kontrolltätigkeit und sozialer Arbeitsschutz, Vergleich nach Sektor und Firmengröße – 2005

Attività ispettiva e tutela sociale, confronto per settore e dimensione dell'impresa – 2005

	Kontrollierte Unternehmen Imprese ispezionate	davon nicht regulär di cui irregolari	% nicht regulär % irregolari	
Landwirtschaft	109	55	50,0	Agricoltura
Dienstleistungen	682	467	68,0	Servizi
Prod. Gewerbe	1 247	823	66,0	Industria
davon:				di cui:
< 10 Beschäftigte	32	23	72,0	< 10 dipendenti
10-99 Beschäftigte	41	32	78,0	10-99 dipendenti
> 99 Beschäftigte	20	15	75,0	> 99 dipendenti
Handwerksbetriebe	98	71	72,0	Imprese artigianali
Metallverarbeitung	42	30	71,0	Imprese metalmeccaniche
Übriges verarbeitendes Gewerbe	223	130	58,0	Altre imprese manifatturiere
Bauwesen	791	522	66,0	Imprese edili
Andere Betriebe	223	130	58,0	Altre imprese
Insgesamt	2 038	1 345	66,0	Totale

Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

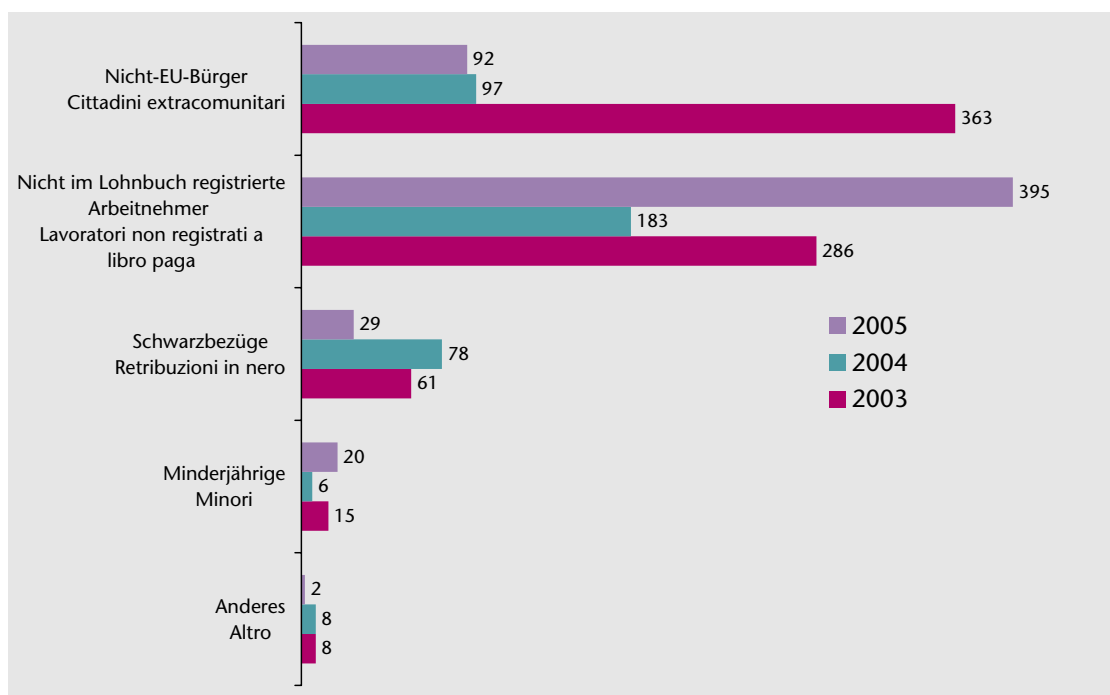
Es wurden mehrere Unregelmäßigkeiten festgestellt: die meisten betrafen Zahlungen von Schwarzgeldern und Anstellungen von Nicht-EU-Bürgern ohne Aufenthaltsgenehmigung.

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

Graf. 8.13

Festgestellte Unregelmäßigkeiten in Bezug auf Mitarbeiter – 2003-2005

Irregolarità accertate con riferimento ai lavoratori – 2003-2005



Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

8 Beschäftigungspolitik

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

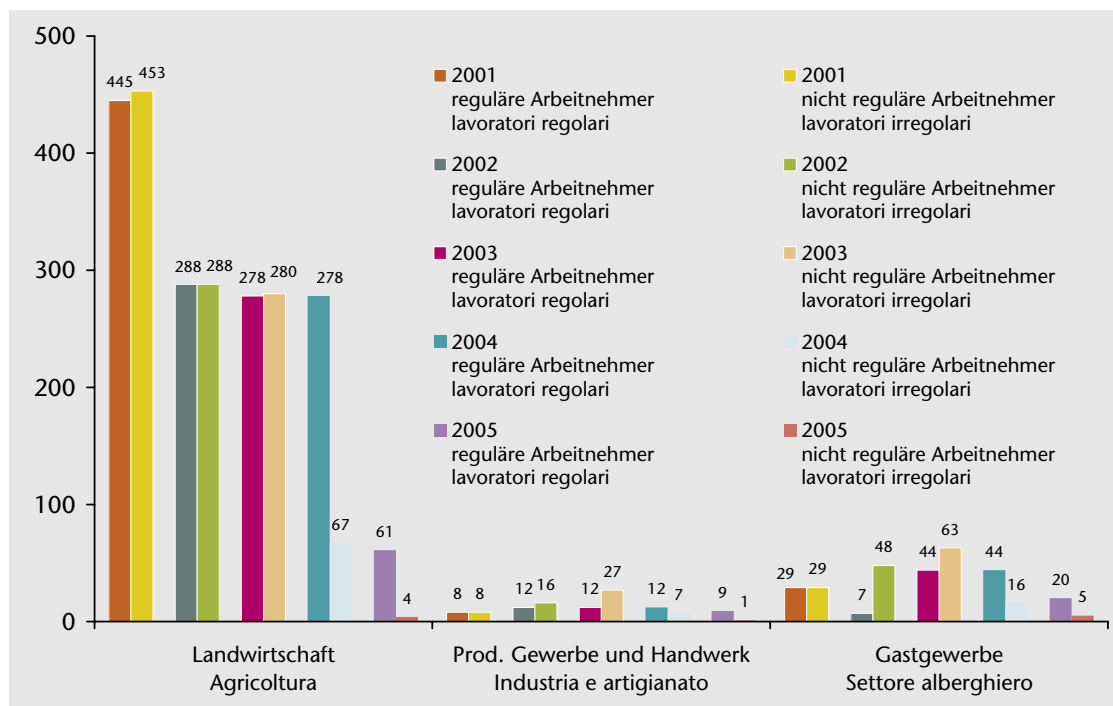
Negli ultimi anni lavoratori extracomunitari irregolari sono stati rilevati soprattutto nel settore agricolo.

Graf. 8.14

Kontrolltätigkeit in Bezug auf die Beschäftigung von Nicht-EU-Bürgern (EU15) – 2001-2005

Attività ispettiva in relazione all'occupazione di cittadini extracomunitari (UE15) – 2001-2005

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



Quelle: Amt für sozialen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

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

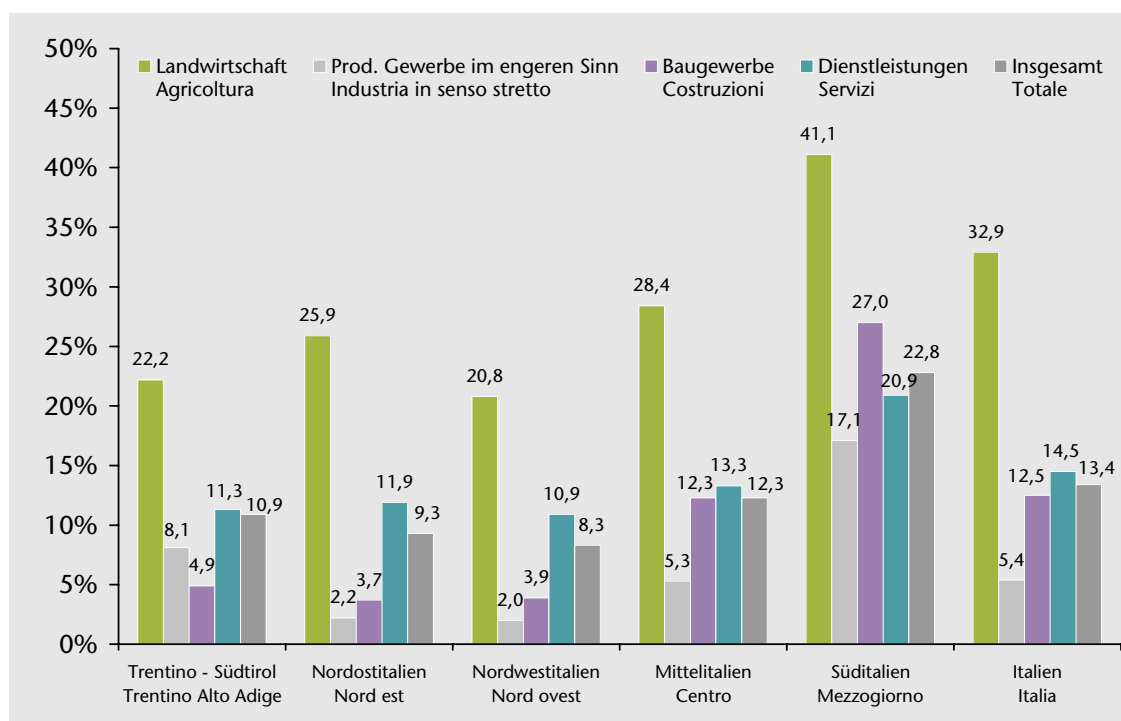
Complessivamente i valori relativi al lavoro irregolare del Trentino Alto Adige non si discostano particolarmente dalle medie rilevate nelle altre regioni dell'Italia centro-settentrionale.

Graf. 8.15

Nicht reguläre Beschäftigung, Vergleich nach Gebiet – 2003

Lavoro irregolare, confronto territoriale – 2003

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



Quelle: ISTAT

Fonte: ISTAT

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

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

8 Beschäftigungspolitik

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

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

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

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

Tab. 8.22

Von den Unternehmen gemeldete Berufskrankheiten, Vergleich nach Gebiet – 2001-2005

Malattie professionali denunciate dalle aziende, confronto territoriale – 2001-2005

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

	2001	2002	2003	2004	2005	Anteil 2005* Incidenza 2005*	
Südtirol	727	436	319	282	317	44,6	Provincia di Bolzano
Trentino	219	189	180	223	200	31,4	Provincia di Trento
Italien	27 134	25 454	23 827	24 997	24738	34,0	Italia

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

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

Quelle: INAIL, ISTAT

Fonte: INAIL, ISTAT

Obwohl Südtirols Werte weder vom nationalen Durchschnitt noch von jenen der Nachbarprovinz Trient abweichen, wurden 2005 immerhin 17 300 Arbeitsunfälle und fast 300 Berufskrankheiten erhoben.

Seppure, infatti, l'incidenza di questi eventi sul territorio provinciale non si discosti dalla media nazionale e da quanto registrato nella vicina provincia di Trento, si tratta pur sempre di oltre 17 300 infortuni sul lavoro e quasi 300 casi di malattie professionali rilevati nel corso del 2005.

Tab. 8.23

Relative Häufigkeit von Arbeitsunfällen, Vergleich nach Gebiet – Durchschnitt 2001-2003
Frequenze relative d'infortunio sul lavoro, confronto territoriale – media 2001-2003

Je 1 000 versicherte Beschäftigte • Per 1 000 addetti assicurati

	Nachwirkungen Tipo di conseguenza				
	Zeitweilige Unfähigkeit Inabilità temporanea	Dauernde Unfähigkeit Inabilità permanente	Tod Morte	Insgesamt Totale	
Südtirol	36,35	1,54	0,06	37,95	Provincia di Bolzano
Trentino	38,52	1,38	0,05	39,96	Provincia di Trento
Italien	32,34	1,51	0,07	33,91	Italia

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

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

Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

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

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

8 Beschäftigungspolitik

Tab. 8.24

Relative Häufigkeit von Arbeitsunfällen nach Sektor und Nachwirkung – Durchschnitt 2001-2003

Frequenze relative d'infortunio sul lavoro per settore e tipo di conseguenza – media 2001-2003

Je 1 000 versicherte Beschäftigte • Per 1 000 addetti assicurati

Sektor ATECO 2002	Nachwirkungen • Tipo di conseguenza				Settore ATECO 2002
	Zeitweilige Unfähigkeit Inabilità temporanea	Dauernde Unfähigkeit Inabilità permanente	Tod Morte	Insgesamt Totale	
Landwirtschaft	20,61	0,96	0,06	21,63	Agricoltura
Mineraliengewinnung	58,57	2,80	-	61,36	Estrazione di minerali
Produzierendes Gewerbe	52,20	1,95	0,008	54,23	Industria
Nahrungs- u. Genussmittel	49,94	1,32	0,07	51,33	Alimentari e affini
Textilien u. Bekleidung	16,90	-	-	16,90	Tessili e confezioni
Lederwarenherstellung	21,64	-	-	21,64	Lavorazione di pellame
Holzverarbeitung	68,00	4,33	0,06	72,40	Lavorazione del legno
Papier, Druck, Graphik	24,13	0,34	-	24,47	Carta, stampa, grafica
Brennstoffverarbeitung	41,58	7,19	-	48,77	Fabbricazione di combustibili
Chemische Industrie	23,05	0,79	-	23,84	Industria chimica
Kunststoffindustrie	78,36	1,94	-	80,30	Materiale plastico
Nicht-Metallindustrie	65,92	3,61	-	69,53	Industria non metallifera
Metallindustrie	64,02	1,94	0,22	66,18	Industria metallifera
Maschinenbau u. Montage	42,25	1,20	-	43,44	Costr. macchine e montaggio
Elektroindustrie	18,79	0,97	0,30	20,07	Industria elettronica
Herstell. von Transportmitteln	79,51	1,69	-	81,19	Costruzione mezzi di trasporto
Anderes verarb. Gewerbe	39,01	1,35	-	40,36	Altre industrie manifatturiere
Energie u. Wasser	32,41	2,34	-	34,75	Energia e acqua
Bauwesen	81,27	4,77	0,18	86,22	Costruzioni
Handel	27,22	0,68	0,01	27,91	Commercio
Hotels und Restaurants	26,16	0,65	0,02	26,83	Alberghi e ristoranti
Transport u. Kommunikation	43,27	3,78	0,10	47,15	Trasporto e comunicazione
Banken	1,39	0,07	-	1,46	Banche
Immobilien, Verleih, Informatik	20,31	0,61	0,09	21,01	Attiv. imm., noleggio, informatica
Öffentliche Verwaltung	16,74	0,72	-	17,46	Pubblica amministrazione
Bildung	10,98	-	-	10,98	Istruzione
Gesundheitswesen	12,17	0,28	-	12,44	Sanità
Andere Dienste	17,71	0,58	-	18,29	Altri servizi
Nicht erfasst	53,0	0,88	-	53,89	Non rilevato
Insgesamt	36,35	1,54	0,06	37,95	Totale

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

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

Quelle: INAIL

Fonte: INAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Im Jahr 2005 wurden in diesem Zusammenhang 1 221 Inspektionen auf Baustellen durchgeführt, davon 31 in Folge von Anzeigen, 110 Inspektionen in Betrieben zusammen mit den Carabinieri und eine mit der Staatspolizei und dem Amt für sozialen Arbeitsschutz.

Daraufhin wurden 54 Verfügungsprotokolle laut der vom Legislativdekret vom 19. Dezember 1994, Nr. 758, vorgesehenen Methode verfasst, davon sind 13 der Staatsanwaltschaft weitergeleitet worden. Der Betrag der dazugehörenden Strafen beläuft sich auf 63 021,50 Euro.

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

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

Allo scopo di prevenire questi fenomeni nel corso del 2005 sono state effettuate 1 221 ispezioni in cantieri edili riguardo la vigilanza sulle norme di prevenzione infortuni e d'igiene sul posto di lavoro, di cui 31 a seguito di segnalazione, 110 ispezioni in azienda congiuntamente ai Carabinieri ed una con la Polizia di stato e l'ufficio tutela sociale del lavoro.

Nell'ambito di questa attività sono stati redatti 54 verbali di prescrizione ai sensi del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, di cui 13 sono stati trasmessi alla Procura della Repubblica competente. L'importo complessivo delle relative penalità ammonta a 63 021,50 euro.

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

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

Tab. 8.25

Häufigst festgestellte Übertretungen im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz – 2004-2005			
Violazioni maggiormente accertate in materia di sicurezza sul posto di lavoro – 2004-2005			
	2004	2005	
Fehlende oder fehlerhafte Hilfskonstruktionen gegen Absturzgefahr (Arbeits- und Hilfsgerüste oder Seitengeländer)	200	172	Opere provvisoriale, mancanti o inefficaci, contro il pericolo di caduta (impalcature, ponteggi o parapetti)
Nicht nach der Regel der Technik gebaute oder gewartete Hilfskonstruktionen auf Baustellen	132	115	Opere provvisoriale non costruite o non mantenute a regola d'arte nei cantieri edili
Fehlende oder nicht sicherheitskonforme Schutzgeländer auf den metallischen Gerüsten	10	-	Mancanza o non rispondenza ai criteri di sicurezza di parapetti su ponteggi metallici
Unzureichender oder fehlender Schutz der Bodenöffnungen auf Baustellen	28	-	Mancata o inadeguata protezione delle aperture nei solai nei cantieri edili
Unzureichende oder fehlende Abstützungen an den Böschungsfronten auf Baustellen	28	28	Mancanza o carenza di sostegni sul fronte di scavi nei cantieri edili
Unsachgemäße Installation, Verankerung oder Stabilisierung der Metallgerüste	14	-	Installazione, ancoraggio o stabilizzazione irregolare di ponteggi metallici
Ungeeignete Stärke oder unsachgemäße Belagausführung von Gerüsten, Laufwegen oder -brettern	7	-	Inadeguato spessore o non corretta realizzazione degli intavolati di ponteggi, passerelle ecc
Unzureichende oder fehlende Koordinierungseinsätze des Sicherheitskoordinators in Ausführungsphase	10	134	Interventi insufficienti o non eseguiti da parte del coordinatore per la sicurezza in fase esecutiva
Sicherheits- und Koordinierungsplan mit unzureichendem Inhalt	16	19	Piano di sicurezza e coordinamento insufficiente nei contenuti
Keine Verwirklichung oder Nichtbeachtung des Inhaltes des Sicherheits- und Koordinierungsplanes	36	41	Non attuazione o rispetto del contenuto del piano di sicurezza e coordinamento
Fehlende Ernennung des Sicherheitskoordinators	-	12	Mancata nomina del coordinatore di sicurezza
Fehlerhaftes oder Nichtverwenden von Sicherheitsgurten (z.B. ungeeignete Verankerung für das Seil)	62	48	Mancato o errato utilizzo delle cinture di sicurezza (es. inadeguatezza dell'ancoraggio)
Fehlendes o. unzureichendes Zusammenschließen von metallischen Körpern mit der Erdungsanlage	16	-	Mancanza o carenza del collegamento delle masse metalliche all'impianto di messa a terra
Nicht oder mit unzureichendem Inhalt verfasster Sicherheitsbericht oder E. S. P	10	31	Relazione di rischio o P. O. S. non elaborati o insufficienti nei contenuti.
Fehlendes Protokoll der durchgeführten periodischen Sicherheitsüberprüfung der Elektro-Anlage	7	25	Assenza del protocollo attestante l'avvenuta verifica di sicurezza dell'impianto elettrico
Durchgeführte Arbeitsleistungen nicht bei einer Mindestabstand von 5 Meter von Freiluftleitungen	7	-	Lavorazioni effettuate non alla distanza minima di 5 m da linee elettriche in tensione
Keine regelmäßige Wartung bei Arbeitsplätzen, Anlagen oder Sicherheitsvorrichtungen	7	16	Luoghi di lavoro, impianti o dispositivi di sicurezza non sottoposti a regolare manutenzione
Missachtung der Sicherheitsnormen von Seiten der Selbständigen auf den Baustellen	6	7	Non osservanza delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori autonomi nei cantieri edili
Fehlenden Seitengeländer längs der Mauertreppen auf den Baustellen	6	-	Mancanza di parapetti lungo le scale in muratura nei cantieri edili

Es folgt/segue

8 Beschäftigungspolitik

	2004	2005	
Nicht den Arbeitsleistungen geeignete oder den Sicherheitsüberprüfungen unterzogene Arbeitsgeräte	6	-	Attrezzature di lavoro non adeguate al lavoro da svolgere o non sottoposte a verifica di sicurezza
Fehlende Aufbewahrung am Arbeitsplatz von Unterlagen bezüglich der durchgeführten Überprüfungen	6	-	Mancata conservazione sul posto di lavoro della documentazione attestante l'effettuazione di verifiche.
Nicht fachgerecht benützt oder aufgestellte fahrbare Gerüsttürme	<6	-	Trabattelli o ponti su ruote a torre utilizzati o installati non correttamente
Fehlende oder ungeeignete Schutzvorrichtungen bei gefährlichen Maschinenteilen	-	16	Mancanti o insufficienti dispositivi di protezione delle parti pericolose delle macchine
Fehlender oder ungeeigneter Schutz der Bodenöffnungen im Bauwesen	-	14	Mancata o insufficiente protezione delle aperture nei solai delle costruzioni edili
Unsachgemäße Installation, Verankerung oder Stabilisierung der Metallgerüste	-	11	Irregolare installazione, ancoraggio o stabilizzazione dei ponteggi metallici
Fehlende Ausbildung der Benutzer der Arbeitsgeräte (z. B. die Hebemittel)	-	10	Mancata formazione all'utilizzo in sicurezza delle attrezzature di lavoro (es. i mezzi di sollevamento)
Unfachgemäße Benützung der Leiter im Bauwesen	-	8	Non corretto utilizzo delle scale a pioli in edilizia
Unfachgemäße Aufstellung von Arbeitsgeräten seitens der Monteuren	-	7	Non corretta montaggio di attrezzature di lavoro da parte degli installatori
Fehlendes Protokoll der durchgeführten periodischen Sicherheitsüberprüfung der Hebemittel	-	6	Assenza del protocollo attestante l'avvenuta verifica di sicurezza dei mezzi di sollevamento
Fehlender Handlauf entlang der Treppen in den Betrieben	-	<6	Mancanza di corrimano lungo le rampe di scale nelle aziende fisse
Ausleger des Baukranes ohne Freie Rotation	-	<6	Braccio della gru edile sprovvisto di rotazione libera.
Durchgeführte Arbeitsleistungen nicht bei einem Mindestabstand von 5 Metern von Freiluftleitungen	-	<6	Lavorazioni effettuate non alla distanza minima di 5 metri da linee elettriche in tensione

Quelle: Amt für technischen Arbeitsschutz

Fonte: Ufficio tutela tecnica del lavoro

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

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

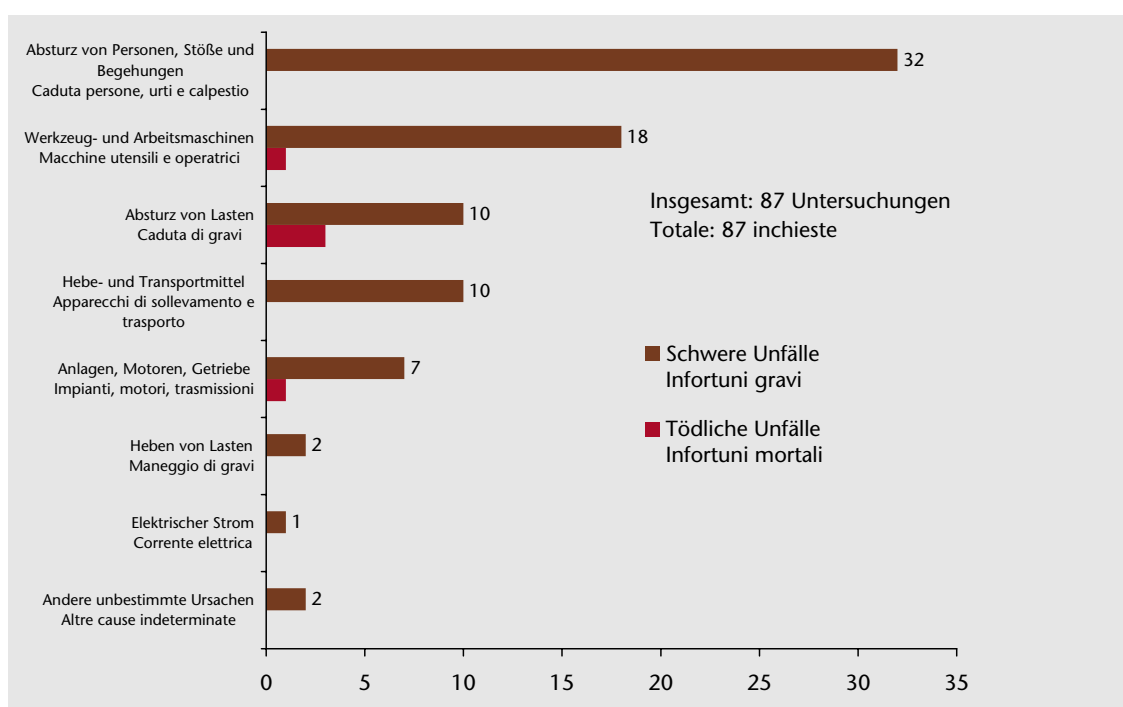
Im Laufe des Jahres 2005 haben die Arbeitsinspektoren 5 Untersuchungen über tödliche Arbeitsunfälle und 82 Unfalluntersuchungen über schwere Arbeitsunfälle sowie 41 Verwaltungsuntersuchungen zu Arbeitsunfällen mit einer Heilungsdauer von über 30 Tagen durchgeführt.

Nel corso del 2005 gli ispettori del lavoro hanno svolto 5 inchieste per infortuni mortali e 82 inchieste per infortuni gravi sul lavoro nonché 41 inchieste amministrative per infortuni sul lavoro con una prognosi superiore a 30 giorni.

Graf. 8.16

Unfalluntersuchungen nach Ursache – 2005

Inchieste di infortunio per causa – 2005



Quelle: Amt für Arbeitssicherheit

Fonte: Ufficio sicurezza del lavoro

