

Arbeitsmarkt Mercato del lavoro

news

Beobachtungsstelle
für den Arbeitsmarkt

Osservatorio del
mercato del lavoro

www.provinz.bz.it/arbeit
www.provincia.bz.it/lavoro

9/2011
September/settembre
mit Daten Mai 2011
con dati maggio 2011

Die Schlichtung von Arbeitsstreitfällen

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

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

Seit der Reform von 2010 ist der Schlichtungsversuch nicht mehr verpflichtend, sondern freiwillig. Außerdem wurde der ursprüngliche Verfahrensunterschied zwi-

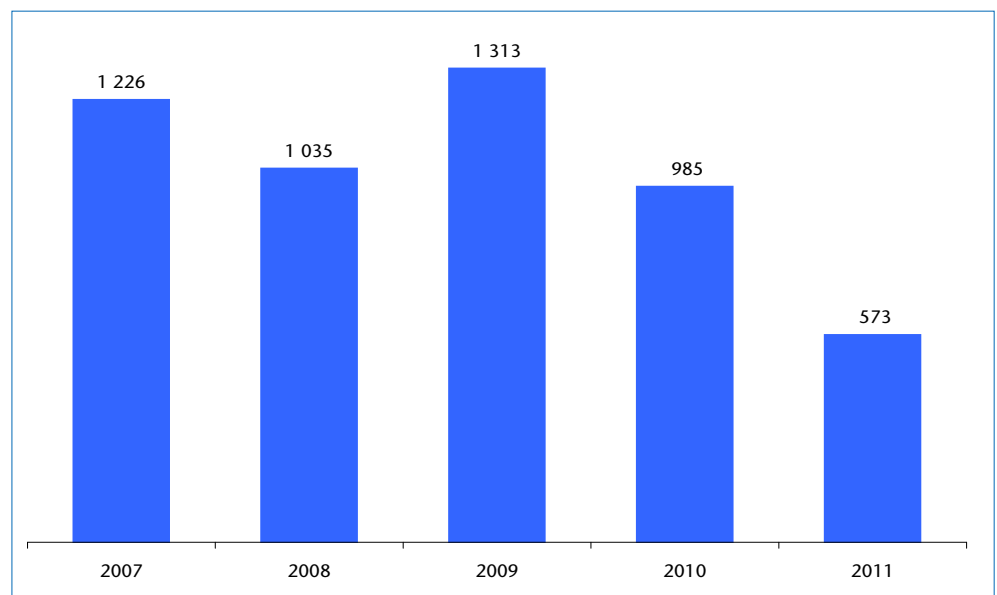
La conciliazione delle controversie di lavoro

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

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

La riforma del 2010 ha introdotto rilevanti modifiche in materia di conciliazione: da un lato il tentativo non è più obbligatorio, ma facoltativo; dall'altro è stata abolita l'origina-

Der Schlichtungskommission vorgebrachte Arbeitsstreitfälle
Controversie di lavoro sottoposte alla commissione di conciliazione
Erstes Halbjahr – 2007-2011 – primo semestre



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro



Abteilung Arbeit
Autonome Provinz Bozen - Südtirol
Ripartizione Lavoro
Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

schen Streitfällen in der Privatwirtschaft und jenen in der öffentlichen Verwaltung abgeschlossen.

Weiters ist die Schlichtungskommission nun angehalten, den Streitparteien einen Vorschlag zur gütlichen Einigung des Streitfalls zu unterbreiten, falls diese nicht selbst eine Lösung finden.

Die Folge dieser Reform zeigt sich mittlerweile auch in den Zahlen: Die Anzahl der im ersten Semester 2011 eingegangenen Anträge um Abhaltung eines Schlichtungsversuches hat sich im Verhältnis zum Vorjahr um zirka die Hälfte reduziert.

Anders verhält es sich in jenen Fällen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor der Schlichtungskommission eine bereits getroffene Vereinbarung bestätigen. Der Anteil dieser so genannten Ratifizierungen ist seit Inkrafttreten der Reform deutlich gestiegen, auch weil die Gesamtzahl der Streitfälle zurückgegangen ist. Während in den Semestern vor dem ersten Halbjahr 2011 der Anteil der Ratifizierungen an den Einigungen zwischen 50 und 60% lag, hat dieser im ersten Semester 2011 mit 88% einen neuen Höchstwert erreicht. Insgesamt liegt die Einigungsquote im ersten Semester 2011 bei knapp 70%. Die Einigungsquote mit Ratifizierungen lag hingegen vor der Reform bei durchschnittlich 40 bis 50%.

Das Inkrafttreten der Reform von 2010 hatte hingegen keine sichtbaren Auswirkungen auf den Anteil der Einigungen, die sich aus effek-

ria distinktion procedurale tra le controversie nel settore privato e quelle nella pubblica amministrazione.

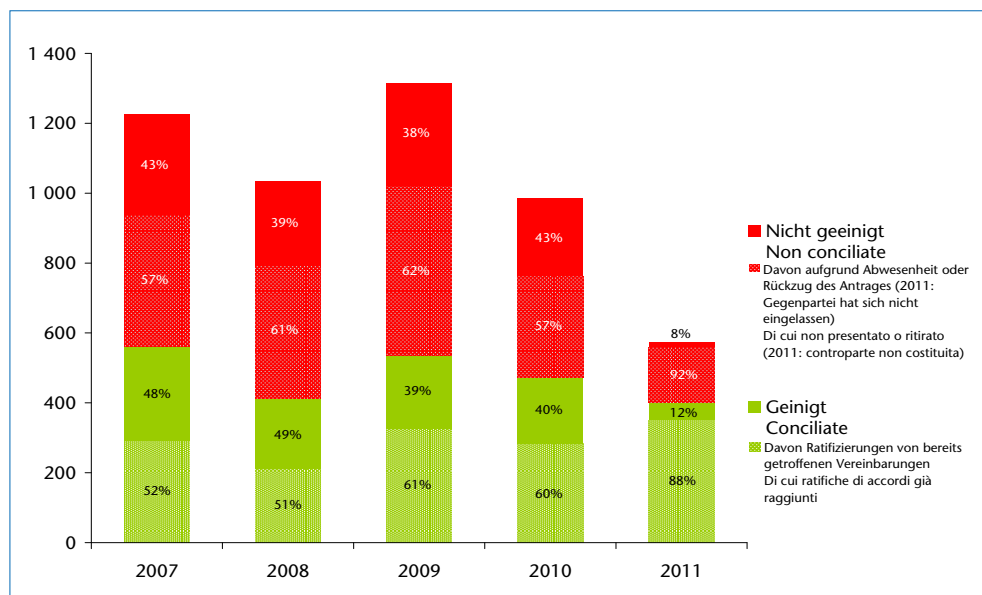
Inoltre la commissione di conciliazione è ora tenuta a sottoporre alle parti una proposta per la definizione bonaria della controversia, se queste non riescono a trovare da sole una soluzione di compromesso.

I risultati di questa riforma emergono anche dai dati: il numero di richieste di tentativo di conciliazione pervenute nella prima metà del 2011 si è ridotto di circa la metà rispetto all'anno precedente.

Diversa è la situazione in cui datore di lavoro e lavoratore compaiono davanti alla commissione per sottoscrivere un accordo già raggiunto. La quota di queste cosiddette ratifiche è aumentata notevolmente dopo l'entrata in vigore della riforma, specie se si tiene conto che il totale delle controversie è diminuito: mentre nei semestri precedenti la prima metà del 2011 esse oscillavano tra il 50 e il 60% delle vertenze conciliate, nei primi sei mesi di quest'anno hanno raggiunto, con l'88%, la quota più alta. Nella prima metà del 2011 la percentuale complessiva delle conciliazioni, comprensiva delle ratifiche, si è attestata intorno al 70%, a fronte di un valore compreso tra il 40 e il 50% per i periodi prima della riforma.

L'entrata in vigore della riforma del 2010 non sembra invece aver avuto ripercussioni evidenti sulla quota di conciliazioni risultanti

Streitfälle nach Einigung und Nichteinigung
Controversie divise per conciliazione e mancata conciliazione
 Erstes Halbjahr – 2007-2011 – primo semestre



Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro



Von der Schlichtungskommission behandelte Arbeitsstreitfälle
Controversie di lavoro trattate dalla commissione di conciliazione

Erstes Halbjahr – 2007-2011 – primo semestre dell'anno

Jahr	Streitfälle Controversie	Einigungen Conciliazioni			Einigungsquote mit Ratifizierungen	Einigungsquote ohne Ratifizierungen	Anno
		N	davon Ratifizierungen di cui ratifiche		Percentuale di successo con ratifiche	Percentuale di successo senza ratifiche	
2007	1 226	560	293	(52%)	45,7%	28,6%	2007
2008	1 035	412	211	(51%)	39,8%	24,4%	2008
2009	1 313	536	325	(61%)	40,8%	21,4%	2009
2010	985	474	284	(60%)	48,1%	27,1%	2010
2011	573	400	351	(88%)	69,8%	22,1%	2011

Quelle: Arbeitsservice

Fonte: Ufficio servizio lavoro

tiv verhandelten Streitfälle ergeben haben. Auch vor dem ersten Halbjahr 2011 lag dieser Wert zwischen 21 und 28%. Das bedeutet, dass durchschnittlich zwischen einem Fünftel und einem Drittel der Streitfälle im Zuge eines Schlichtungsverfahrens mit einer Einigung abgeschlossen wurde.

Die Summe der Beträge, die im ersten Semester 2011 im Zusammenhang mit den Einigungen ausbezahlt wurden beträgt über 5,2 Mio. Euro und entspricht daher einem neuem Höchstbetrag.

Die beträchtliche Abnahme der Nichteinigungen in den ersten sechs Monaten von 2011 hängt sicherlich damit zusammen, dass die Parteien sich ausschließlich auf den Schlichtungsversuch einlassen, falls konkrete Möglichkeiten zur gütlichen Beilegung des Streitfalls bestehen. Vor dem Inkrafttreten der Reform waren die Parteien ja verpflichtet den Schlichtungsversuch durchzuführen, um den gerichtlichen Weg gehen zu können.

Es war abzusehen, dass der freiwillige Schlichtungsversuch und die verkürzte Anfechtungsfrist von Entlassungen zu einer Verringerung der Schlichtungstätigkeit führen würden. Diese Annahme hat sich auch in Südtirol bewahrheitet. Die Tatsache, dass viele Antragstellerinnen und Antragsteller auf den freiwilligen Schlichtungsversuch verzichteten und die Rechtsache sofort auf Gericht einschreiben, löst den Streitfall aber keinesfalls früher und besser. Die Folge ist vielmehr jene, dass die Arbeitsgerichte eine Vielzahl von Akten verwalten müssen und die Dauer der Gerichtsverfahren ansteigt.

da controversie effettivamente trattate: anche prima del primo semestre 2011 tale valore era compreso tra il 21 e il 28%. Ciò significa che, in media, gli accordi raggiunti nell'ambito della procedura conciliativa oscillano all'incirca tra un quinto e un terzo delle controversie trattate.

Per quel che concerne il totale degli importi pagati a seguito di conciliazioni, nel primo semestre 2011 esso ammonta complessivamente a più di 5,2 milioni di Euro; il valore sinora più alto.

La notevole riduzione del numero di mancate conciliazioni nei primi sei mesi del 2011 è senz'altro riconducibile al fatto che le parti decidono di costituirsi per il tentativo soltanto se intravedono concrete possibilità di risolvere la controversia in via bonaria. Prima della riforma, come noto, il tentativo di conciliazione era obbligatorio per poter adire il giudice.

Si è previsto da più parti che il tentativo facoltativo di conciliazione e la riduzione dei termini per l'impugnazione dei licenziamenti potessero condurre ad una diminuzione dell'attività conciliativa. Tale supposizione ha trovato riscontro anche in provincia di Bolzano. Il fatto che spesso la parte istante rinunci al tentativo facoltativo per adire direttamente le vie giudiziarie non contribuisce tuttavia a risolvere la lite né prima, né meglio. La conseguenza che ne deriva è piuttosto un'altra: la mole di lavoro dei tribunali aumenta e con essa la durata dei processi.

Anmerkungen

Die Schlichtungskommission für Arbeitsstreitfälle ist von Artikel 410 der italienischen Zivilprozessordnung vorgesehen. Sie setzt sich aus einem Vorsitzenden (einem bzw. einer Bediensteten des Arbeits-service) und aus zwei Vertretern der Sozialpartner zusammen, die von den Arbeitgeberverbänden und von den Gewerkschaften ernannt werden. Bei Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer versucht diese Kommission gemeinsam mit den Parteien eine einvernehmliche Lösung zu finden, bevor der Gerichtsweg beschritten werden kann.

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

Die neue Regelung sieht außerdem wichtige Verfahrensneuerungen vor: Der Schlichtungsantrag muss vom Antragsteller auch der Gegenpartei zugestellt werden (die alleinige Übermittlung an den Arbeitsservice genügt nicht mehr) und die Gegenpartei hat 20 Tage ab Erhalt des Antrages Zeit, um sich in das Verfahren einzulassen. Geschieht dies nicht, so kann der Arbeitsservice die Parteien nicht vorladen.

Falls der Schlichtungsversuch stattfindet und sich die Streitparteien nicht einigen können, so unterbreitet die Schlichtungskommission den Streitparteien einen Vorschlag zur gütlichen Beilegung des Streitfalls. Wird der Vorschlag ohne ausreichende Begründung abgelehnt, so berücksichtigt der Richter dieses Verhalten im Rahmen des darauf folgenden Gerichtsverfahrens.

Zudem haben die Parteien nunmehr die Möglichkeit, während des Schlichtungsversuchs oder an dessen Ende die Kommission zu beauftragen, den Streitgegenstand als Schiedskollegium zu lösen. Damit wird der Streitfall nicht einvernehmlich zwischen den Parteien, sondern durch einen Schiedsspruch der Kommission entschieden. Diese neue Möglichkeit blieb in Südtirol bisher allerdings ungenutzt.

Note

La commissione di conciliazione delle controversie di lavoro è prevista dall'art. 410 del codice di procedura civile. Si compone di tre membri: il presidente (un dipendente dell'Ufficio servizio lavoro) e due rappresentanti delle parti sociali, nominati dalle associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali. In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, la commissione tenta di trovare una soluzione insieme alle parti prima che venga adito il giudice.

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

La nuova disciplina prevede inoltre importanti novità di carattere procedurale. La sola trasmissione della domanda di conciliazione all'Ufficio servizio lavoro non è più sufficiente; la parte istante deve infatti notificare la richiesta anche alla controparte, che ha 20 giorni di tempo dal ricevimento per costituirsi. Se ciò non avviene, l'Ufficio servizio lavoro non può convocare le parti per il tentativo.

Se il tentativo di conciliazione si svolge, ma le parti non riescono ad accordarsi, la commissione formula una proposta per la definizione bonaria della controversia. Nel caso in cui le parti rifiutino la proposta senza adeguata motivazione, nel successivo giudizio. Il giudice terrà conto di tale comportamento.

Inoltre le parti hanno ora l'opportunità di conferire alla commissione, nel corso o al termine del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere la controversia in via arbitrale. In tal caso la controversia non viene risolta consensualmente tra di loro, ma decisa da un lodo arbitrale della commissione. In Provincia di Bolzano questa possibilità è comunque rimasta finora inutilizzata.

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

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

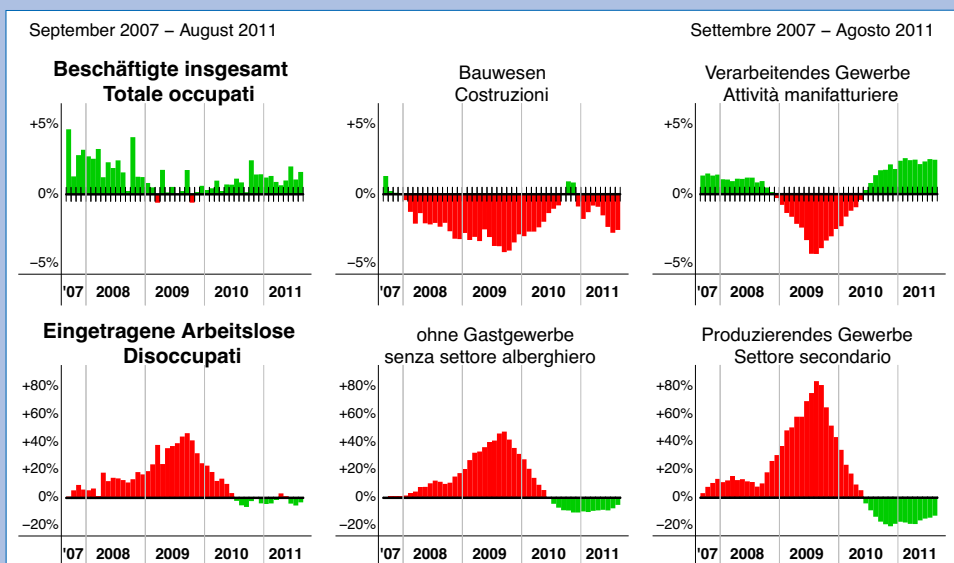
L'abrogazione del tentativo obbligatorio di conciliazione da parte del legislatore nazionale è riconducibile al fatto che in molte realtà italiane gli uffici del lavoro spesso non sono stati in grado di convocare le parti tempestivamente. Così, le controversie potevano approdare in tribunale solo se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

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

**Unselbständig Beschäftigte
Occupati dipendenti**

	Männer Uomini	Frauen Donne	Gesamt Totale	
Beschäftigte insgesamt	99 088	89 089	188 178	Totale occupati
Veränderung zum Vorjahr	+603	+1 243	+1 845	Variatione rispetto anno prec.
	+0,6%	+1,4%	+1,0%	
Staatsbürgerschaft				Cittadinanza
Italien	85 607	77 455	163 062	Italiana
EU15	1 723	1 762	3 485	UE15
Neue EU-Länder	3 993	4 573	8 565	Nuovi paesi comunitari
Andere Länder	7 765	5 300	13 066	Altri paesi
Wirtschaftssektor				Settore economico
Landwirtschaft	4 392	2 238	6 629	Agricoltura
Verarbeitendes Gewerbe	23 934	6 128	30 061	Attività manifatturiere
Bauwesen	15 089	1 235	16 324	Costruzioni
Handel	14 273	13 084	27 357	Commercio
Hotel und Restaurants	6 996	10 197	17 194	Alberghi e ristorazione
Öffentlicher Sektor	17 423	37 270	54 693	Settore pubblico
<i>davon private Unternehmen</i>	<i>1 375</i>	<i>4 723</i>	<i>6 098</i>	<i>di cui imprese private</i>
Andere Dienstleistungen	16 981	18 939	35 920	Altri servizi

**Prozentuelle Veränderung zum Vorjahr, für einige ausgewählte Gruppen
Variatione percentuale rispetto anno precedente, per alcuni aggregati**



**Arbeitslose
Disoccupati**

	Männer Uomini	Frauen Donne	Gesamt Totale	
Arbeitslose insgesamt	4 304	5 450	9 753	Totale disoccupati
Veränderung zum Vorjahr	-144	+262	+118	Variatione rispetto anno prec.
	-3,2%	+5,1%	+1,2%	
Zugänge im Monat	632	764	1 396	Entrate durante il mese
Abgänge im Monat	1 171	1 331	2 502	Cessazioni durante il mese
Eintragungsdauer				Durata d'iscrizione
<3 Monate	1 961	2 748	4 709	<3 mesi
3-19 Monate	1 244	1 665	2 908	3-19 mesi
1 Jahr oder länger	1 099	1 037	2 136	1 anno o più
Davon				Di cui
Behinderte (G. 68/1999)	364	242	606	Persone disabili (L. 68/1999)
In der Mobilitätsliste	1 230	901	2 131	Iscritti nelle liste di mobilità
<i>Veränderung zum Vorjahr</i>	<i>-107</i>	<i>+30</i>	<i>-77</i>	<i>Variatione rispetto anno prec.</i>

Arbeitsmarkt aktuell:
Eingetragen beim Landesgericht Bozen,
Nr. 7/1990
Verantwortlicher Direktor:
Dr. Helmuth Sinn
Druck: Athesia Druck GmbH

Mercato del lavoro flash:
registrato al tribunale di Bolzano,
n. 7/1990
direttore responsabile:
Dr. Helmuth Sinn
Stampa: Athesia Druck srl