

Arbeitsmarkt news Mercato del lavoro



Beobachtungsstelle
für den Arbeitsmarkt

Osservatorio del
mercato del lavoro

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

06/2024
Juli/Luglio

Wer trifft die Entscheidung, einen unbefristeten Vertrag zu beenden?

Im Jahr 2023 gab es durchschnittlich 165.000 unbefristete Verträge. Im gleichen Zeitraum wurden fast 24.000 dieser Verträge aufgelöst. In etwa 3-4 Tausend Fällen handelte es sich um Pensionierungen. Die übrigen 20.000 Fälle sind vor allem Kündigungen durch Arbeitnehmer (ca. 13-14.000), in ca. 2.000 Fällen wurde der Vertrag in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst und in 3 Tausend Fällen handelt es sich um Entlassungen.

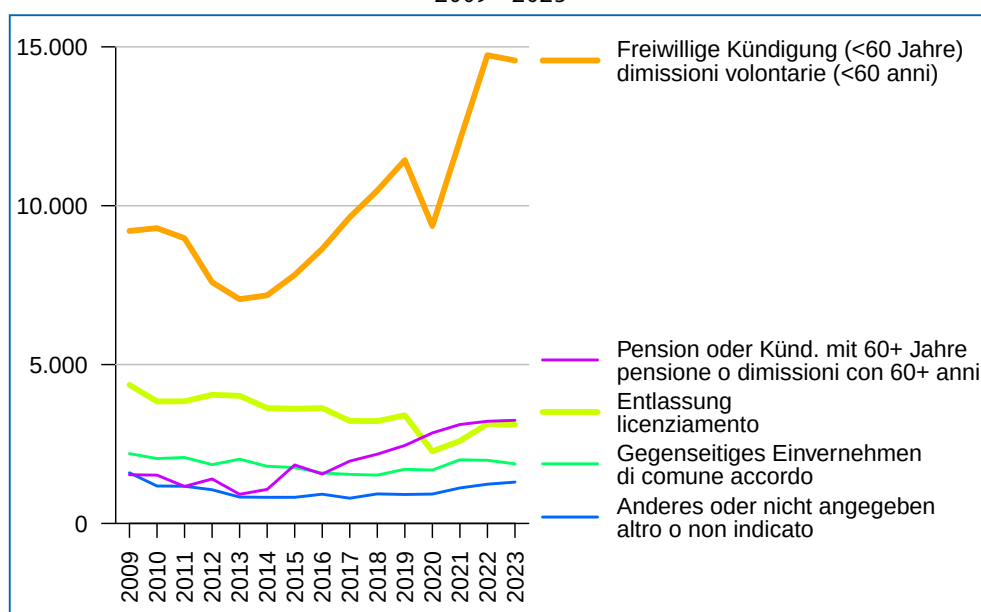
Im Vergleich zu vor zehn Jahren hat die Zahl der Kündigungen und – in geringerem Maße und vor allem aus demographischen Gründen – die Zahl der Pensionierungen zugenommen. Die Zahl der Entlassungen ist dagegen rückläufig.

Chi decide di sciogliere un contratto a tempo indeterminato?

Durante il 2023 si contavano in media 165 mila contratti a tempo indeterminato. Nello stesso periodo ne sono stati sciolti quasi 24 mila. In circa 3-4 mila casi si trattava di pensionamenti. Negli altri 20 mila casi sono stati soprattutto le lavoratrici e i lavoratori a dare le dimissioni (circa 13-14 mila), in circa 2 mila casi il contratto è stato sciolto di comune accordo e in 3 mila casi si è trattato di un licenziamento.

Rispetto a dieci anni prima è cresciuto il numero delle dimissioni e – in misura minore e per motivi soprattutto demografici – i pensionamenti. Mentre il numero dei licenziamenti risulta in calo.

Beendete unbefristete Arbeitsverhältnisse, laut Begründung des Arbeitgebers
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato terminati, per motivo indicato dalla ditta
2009 - 2023



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro



Von den Unternehmen im Laufe der Jahre mitgeteilte Daten

Seit vielen Jahrzehnten ist der Arbeitgeber bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses verpflichtet, den zuständigen Behörden die Gründe für die Beendigung mitzuteilen. Die Gründe lassen sich grob in folgende Gruppen einteilen:

- + freiwilliger Austritt des Arbeitnehmers,
- + Entlassung durch den Arbeitgeber,
- + einvernehmliche Beendigung,
- + Pensionierungen,
- + sonstige Gründe, die auf besondere Situationen oder Regelungen zurückzuführen sind.

Was die Pensionierungen im weiteren Sinne betrifft, d. h. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Personen, die anschließend eine Rente beziehen, so können diese in der Tat auch in den Beendigungen enthalten sein, die als Kündigungen oder sogar „in gegenseitigem Einvernehmen“ und sogar als „Entlassungen“ gemeldet werden.

Beendigungen im Sinne dieser Analyse umfassen keine Vertragsänderungen infolge von Mobilität zwischen öffentlichen Arbeitgebern, Änderung der Eigentumsverhältnisse des Unternehmens, Überlassung eines Betriebszweiges, Versetzung in ein anderes Unternehmen desselben Eigentümers und ähnliche Situationen.

Die Antworten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Diejenigen, die ein Arbeitsverhältnis vorzeitig beendeten und somit alle Beendigungen von unbefristeten Verträgen, wurden ab Oktober 2023 gebeten, eine Reihe von Fragen zu den Gründen, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führten, zu dessen subjektiver Bewertung und zu den Erwartungen für das nächste Arbeitsverhältnis zu beantworten.

In den ersten sechs Monaten der Erhebung wurden 13 Tausend Personen angeschrieben, die einen unbefristeten Vertrag gekündigt hatten. Im Durchschnitt nahmen 25% von ihnen die Einladung an, so dass die Ansichten von 3.000 Personen erhoben wurden. 800 von ihnen nutzten die Möglichkeit, am Ende des Fragebogens einen Kommentar zu hinterlassen und damit nicht standardisierte Informationen über ihre Ansichten zur Arbeitswelt im Allgemeinen oder zu ihrer Beschäftigungssituation im Besonderen zu liefern.

Vergleich der beiden Quellen

Auf die Frage, wer die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen hat, geben diejenigen, die laut Meldung des Arbeitgebers **entlassen** wurden (und die diese Frage beantwortet haben), in 70% der Fälle an, dass es ausschließlich oder hauptsächlich der Arbeitgeber war, während 12% angeben, dass die Initiative ausschließlich oder hauptsächlich von ihnen selbst ausgegangen ist. 19% gaben an, dass beide Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wollten.

I dati forniti dalle ditte nel corso degli anni

Già da molti decenni, ogni volta che un rapporto di lavoro cessa di essere, il datore di lavoro è obbligato di comunicarlo alle istituzioni competenti, indicando la causa di tale cessazione. Le cause possono essere grossomodo raggruppate in

- + dimissioni volontarie da parte del lavoratore
- + licenziamenti da parte del datore di lavoro
- + cessazioni di comune accordo
- + pensionamenti
- + altre cause dovute a situazioni o normative particolari.

Per quanto riguarda i pensionamenti in senso lato, ovvero le cessazioni di rapporti di lavoro riguardanti persone che in seguito alla cessazione percepiranno la pensione, questi in realtà possono essere compresi anche nelle cessazioni comunicate come dimissioni o anche "di comune accordo" e persino come "licenziamenti".

Nella presente analisi non sono considerate cessazioni i cambi di contratto in seguito a mobilità tra enti, al passaggio di proprietà dell'azienda, alla cessione di rami d'azienda, al passaggio ad altra ditta dello stesso titolare e situazioni simili.

Le risposte dei lavoratori e lavoratrici

Coloro che cessano un rapporto di lavoro prima del previsto (pertanto tutte le cessazioni di contratti a tempo indeterminato), a partire da ottobre 2023 sono invitati a rispondere ad alcune domande riguardanti i motivi che hanno portato alla conclusione del rapporto di lavoro, a valutazioni soggettive su quest'ultimo e alle aspettative sul prossimo.

Nei primi sei mesi dell'indagine sono state invitate 13 mila persone che hanno cessato un contratto a tempo indeterminato. In media il 25% di queste ha accolto l'invito, permettendo così di conoscere il punto di vista di 3.000 persone. 800 di queste alla fine del questionario hanno approfittato dell'opportunità di lasciare un commento, arricchendolo così di informazioni non standardizzate riguardanti il loro punto di vista sul mondo del lavoro in generale o la loro condizione occupazionale in particolare.

Confronto tra le due fonti

Alla domanda su chi abbia preso l'iniziativa per la cessazione del rapporto di lavoro, coloro che secondo la comunicazione da parte del datore di lavoro sono stati **licenziati** (e che hanno risposto alla domanda) indicano nel 70% dei casi che è stato esclusivamente o principalmente il datore di lavoro, mentre il 12% indica che l'iniziativa è stata presa soltanto o prevalentemente da se stessi. Il 19% dice che entrambi volevano che finisse.



Betrachtet man die Angaben der Arbeitgeber zu den Entlassungsfällen, so zeigt sich, dass die Entlassungen aus Gründen, die mit der Existenz oder dem Gesundheitszustand des Unternehmens zusammenhängen (objektiver Grund oder Einstellung der Tätigkeit), im Wesentlichen zurückgegangen sind, während die Entlassungen aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers nach einem Tiefstand Mitte der 2010er Jahre wieder zugenommen haben und im Jahr 2023 bei 1.200 lagen.

Werden nur die Arbeitnehmer unter 50 Jahren berücksichtigt - um Pensionierungen unabhängig von den vom Arbeitgeber angegebenen Gründen auszuschließen -, so zeigt sich, dass in den letzten fünf Jahren durchschnittlich 10% der unbefristeten Arbeitsverhältnisse einvernehmlich beendet wurden. In 70% der Fälle handelte es sich um eine Kündigung und in 19% der Fälle um eine Entlassung.

Diejenigen, die nach Angaben ihres Arbeitgebers **gekündigt** haben, gaben dagegen nur in 3% der Fälle an, dass die Initiative ausschließlich oder überwiegend vom Arbeitgeber ausging.

Wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses „offiziell“ **im gegenseitigen Einvernehmen** geschah, gaben nur 13% an, dass die Beendigung ausschließlich oder überwiegend vom Arbeitgeber gewollt war.

Was die **Pensionierungen** betrifft, ist aus den Angaben der Arbeitnehmer in den Fragebögen zu entnehmen, dass es nur selten der Wunsch des Arbeitgebers ist, dass der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt, um in den Ruhestand zu treten. Darüber hinaus ist festzustellen, dass nur ein Teil der Pensionierungen von den Arbeitgebern als solche kommuniziert wird, sondern dass es sich sehr häufig „formal“ gesehen um Kündigungen handelt.

Obwohl wir nicht wissen, was diejenigen denken, die den Fragebogen nicht beantwortet haben – die Rücklaufquote beträgt etwa 40% bei den Rentnern, 25% bei den Gekündigten und 15% bei den Entlassenen –, geschweige denn, was diejenigen geantwortet hätten, die in den vergangenen Jahren ein Arbeitsverhältnis beendet haben, kann man davon ausgehen, dass die in den offiziellen, vom Arbeitgeber übermittelten Daten angegebenen Gründe bei den Arbeitnehmern unter 50-55 Jahren die Realität hinreichend gut wiedergeben, bezüglich darüber, wer die Initiative ergriffen hat.

Empfohlene Lektüre

Folgende neuere „News“ beschäftigen sich mit der Beendigung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen und den Ergebnissen der Umfrage unter den Betroffenen.

Nr. 9/2023 - *Je länger das Arbeitsverhältnis, umso weniger Beendigungen*

Nr. 7/2024 - *Gründe für das Ausscheiden aus unbefristeten Arbeitsverhältnissen*

Per quanto riguarda i licenziamenti, guardando da vicino quanto indicato dal datore di lavoro in occasione dei licenziamenti, si osserva che a calare sono stati soprattutto i licenziamenti legati all'esistenza o allo stato di salute dell'azienda (motivo oggettivo o cessata attività), mentre quelli legati alla condotta del lavoratore o lavoratrice, dopo aver raggiunto un minimo a metà degli anni '10 sono aumentati e nel 2023 erano 1.200.

Osservando soltanto i lavoratori fino a 50 anni - al fine di escludere i pensionamenti indipendentemente dalla causale indicata dal datore di lavoro - si vede che negli ultimi 5 anni mediamente il 10% dei rapporti a tempo indeterminato è stato sciolto di comune accordo. Nel 70% dei casi erano state date le dimissioni e nel 19% dei casi si è trattato di un licenziamento.

Coloro che invece secondo il datore di lavoro si sono **dimessi** indicano solo nel 3% dei casi che l'iniziativa è stata presa esclusivamente o prevalentemente dal datore di lavoro.

Quando il rapporto di lavoro è stato "ufficialmente" concluso di **comune accordo** solo il 13% afferma che in realtà è stato soltanto o soprattutto il datore di lavoro a volere concludere il rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda i **pensionamenti**, prendendo per buone le informazioni lasciate dai lavoratori nei questionari, raramente il datore di lavoro desiderava che il lavoratore o la lavoratrice lasciasse il lavoro per andare in pensione. Inoltre si vede che solo una parte dei pensionamenti intesi in senso lato vengono comunicati come tali dai datori di lavoro, mentre molto spesso risultano essere "ufficialmente" delle dimissioni.

Pur non sapendo cosa pensano coloro che non hanno risposto al questionario – il tasso di risposta è attorno al 40% tra i pensionanti, al 25% tra i dimissionari e al 15% tra i licenziati – e tantomeno cosa avrebbero risposto coloro che hanno cessato un rapporto di lavoro negli anni passati, si può ritenere che grosso modo, per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici con meno di 50-55 anni i motivi indicati nei dati ufficiali comunicati dal datore di lavoro rappresentano sufficientemente bene la realtà, intesa sul chi abbia preso l'iniziativa.

Lecture consigliate

Altri "News" recenti riguardanti le cessazioni di contratti a tempo indeterminato e l'indagine sulle cessazioni.

n. 9/2023 - *Più a lungo si lavora insieme e meno ci si separa*

n. 7/2024 - *I motivi per i quali ci si dimette da un contratto a tempo indeterminato*

Öffentlich Bedienstete

Die Beendigung unbefristeter Arbeitsverträge kommt, abgesehen von Pensionierungen, in öffentlichen Einrichtungen selten vor und ist fast immer auf das freiwillige Ausscheiden der Arbeitnehmer zurückzuführen. Immerhin lösen jährlich durchschnittlich 2% der unter 50-jährigen Bediensteten mit unbefristeten Verträgen ihren Arbeitsvertrag auf.

Entlassungen

Etwa zwei Drittel der Entlassungen sind auf betriebliche Probleme zurückzuführen. Diese

I pubblici dipendenti

La cessazione di contratti a tempo indeterminato, a parte i pensionamenti, è un fenomeno poco diffuso negli enti pubblici e quasi sempre dovuto alle dimissioni volontarie dei dipendenti stessi. Comunque, in media, nell'arco di un anno il 2% dei dipendenti con meno di 50 anni con il posto fisso lascia il contratto.

Licenziamenti

Circa due terzi dei licenziamenti sono dovuti a problemi aziendali. Questi sono netta-

Beendete unbefristete Verträge: Contratti a tempo indeterminato terminati:

Durchschnitt 2019 - 2023. Arbeitnehmer und
Media 2019 - 2023. Lavoratori e

	BEENDIGUNGSGRUND JE 100 BEENDETE VERTRÄGE CAUSALE CESSAZIONE OGNI 100 CESSAZIONI					
	Freiw. Kündi- gung	Entlassung wegen Betrieb	Entlassung wegen Arbeitm.	im gegens. Einvern.	Anderes oder keine Angabe	Insg.
	Dimissioni volont.	Licenz. causa ditta	Licenz. causa lavor.	di comune accordo	Altro o non indicato	Tot.
Jahresdurchschnitt						
2019	68,8	11,5	5,2	10,0	4,5	100,0
2020	68,3	6,8	6,8	12,1	5,9	100,0
2021	71,0	6,0	5,8	11,4	5,8	100,0
2022	72,4	7,2	5,4	9,5	5,6	100,0
2023	72,3	7,3	5,4	9,1	5,9	100,0
2019-2023	70,8	7,7	5,7	10,3	5,5	100,0
Wirtschaftssektor						
Landwirtschaft	72,4	2,8	2,8	14,8	7,2	100,0
Verarbeitendes Gewerbe	77,0	3,4	4,7	10,3	4,6	100,0
Bauwesen	62,8	18,0	6,3	9,9	3,0	100,0
Handel	77,4	4,4	5,0	8,2	5,1	100,0
Gastgewerbe	62,0	9,1	6,2	18,7	3,9	100,0
Öffentliche Verwaltung	70,4	0,1	1,2	2,4	25,9	100,0
Bildungswesen	51,9	1,7	2,5	8,1	35,8	100,0
Gesundheit, Soziales	79,2	3,0	2,5	5,8	9,5	100,0
Andere Dienstleistungen	70,0	8,1	7,6	8,2	6,1	100,0
Einstufung						
Arbeiter	68,2	10,0	6,4	10,8	4,5	100,0
Angestellte	75,3	3,7	4,3	9,3	7,3	100,0
Geschlecht						
Männer	68,8	8,8	6,4	10,7	5,3	100,0
Frauen	73,8	6,1	4,4	9,7	5,9	100,0
Alter						
15-24	73,5	4,9	5,2	13,0	3,4	100,0
25-39	73,2	6,8	5,3	9,6	5,1	100,0
40-49	64,8	11,1	6,6	10,0	7,6	100,0
Staatsbürgerschaft						
Italienisch	73,9	5,3	4,3	10,7	5,7	100,0
Andere	58,8	16,9	10,7	8,6	5,0	100,0

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung



sind deutlich häufiger im Baugewerbe und im Gastgewerbe anzutreffen; zwei Sektoren, in denen auch Entlassungen aus anderen Gründen deutlich häufiger sind. Der hohe Anteil an Arbeitern in diesen beiden Sektoren erklärt auch weitgehend die unterschiedliche Verteilung der Beendigungsgründe zwischen Arbeitern und Angestellten insgesamt.

Entlassungen aus Gründen, die in der Person des Entlassenen liegen, erfolgen häufig während oder am Ende der Probezeit. Es ist daher nicht überraschend, dass diese bei jungen Menschen häufiger vorkommen.

mente più frequenti nei settori edile e turistico. Due settori dove anche le cessazioni per altre cause sono nettamente più frequenti. L'elevata presenza di operai in questi due settori spiega anche buona parte delle differenze osservate tra operai e impiegati nel loro insieme.

I licenziamenti dovuti alla persona licenziata avvengono spesso durante o alla fine del periodo di prova. Non sorprende dunque che siano più frequenti tra i giovani.

Beendigungsgrund laut Arbeitgeber causale cessazione comunicata dal datore di lavoro

-nehmerinnen zwischen 15 und 49 Jahre.

lavoratrici con 15 fino 49 anni.

BEENDIGUNGEN JE 100 LAUFENDE VERTRÄGE CESSAZIONI OGNI 100 RAPPORTI DI LAVORO						
Freiw. Kündi- gung	Entlassung wegen Betrieb	Entlassung wegen Arbeitn.	im gegens. Einvern.	Anderes oder keine Angabe	Insg.	
Dimissioni volont.	Licenz. causa ditta	Licenz. causa labor.	di comune accordo	Altro o non indicato	Tot.	
Media annua						
9,1	1,5	0,7	1,3	0,6	13,3	2019
7,4	0,7	0,7	1,3	0,6	10,8	2020
9,5	0,8	0,8	1,5	0,8	13,3	2021
11,5	1,1	0,9	1,5	0,9	15,9	2022
11,6	1,2	0,9	1,5	1,0	16,1	2023
9,8	1,1	0,8	1,4	0,8	13,9	2019-2023
Settore economico						
10,4	0,4	0,4	2,1	1,0	14,3	Agricoltura
9,4	0,4	0,6	1,3	0,6	12,2	Manifattura
13,2	3,8	1,3	2,1	0,6	21,1	Edilizia
12,1	0,7	0,8	1,3	0,8	15,7	Commercio
16,3	2,4	1,6	4,9	1,0	26,3	Alberghi e ristorazione
2,1	0,0	0,0	0,1	0,8	3,0	Pubbl. amm.ne
1,0	0,0	0,0	0,2	0,7	1,9	Istruzione
5,6	0,2	0,2	0,4	0,7	7,1	Sanità, sociale
11,3	1,3	1,2	1,3	1,0	16,1	Altri servizi
Qualifica						
12,8	1,9	1,2	2,0	0,9	18,8	Operai
7,1	0,4	0,4	0,9	0,7	9,5	Impiegati
Sesso						
10,6	1,4	1,0	1,6	0,8	15,4	Uomini
8,8	0,7	0,5	1,2	0,7	12,0	Donne
Età						
16,1	1,1	1,1	2,9	0,7	21,9	15-24
11,4	1,1	0,8	1,5	0,8	15,6	25-39
6,3	1,1	0,6	1,0	0,7	9,8	40-49
Cittadinanza						
9,1	0,7	0,5	1,3	0,7	12,3	italiana
15,9	4,6	2,9	2,3	1,4	27,1	altra

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro



Unbefristete Arbeitsverhältnisse: Teilnahme an der Erhebung nach Beendigungsgrund und wer die Initiative ergriffen hat
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato: partecipazione all'indagine per causale di cessazione e chi ha preso l'iniziativa

Briefe zwischen 16.11.2023 und 17.04.2024 verschickt. Antworten bis 14.07.2024.
Lettere spedite tra il 16/11/2023 e il 17/04/2024. Risposte arrivate entro il 14/07/2024.

	Beeindigungsgrund laut Arbeitgebermeldung Causale della cessazione secondo la comunicazione del datore di lavoro						Lettere inviate Questionari compilati Tasso di partecipazione
	Auflösung des Arbeitsverh. im gegenseitigen Einvernehmen						
	Pensonierung	Kündigung	Entlassung		Andere Gründe		
	Pensionamento	Dimissioni	Contratto sciolto di comune accordo		Licenziamento	Altri motivi	
Verschiedene Briefe	748	7.332	1.157	1.885	440		
Ausgefüllte Fragebögen	307	1.987	290	269	66		
Teilnahmequote	41,0	27,1	25,1	14,3	15,0		
Antwort auf die Frage „Falls Sie [eine] Arbeit beendet haben, wer wollte, dass der Vertrag endet?“ Risposte alla domanda “Se ha finito un rapporto di lavoro, chi voleva che finisse il contratto?”							
Nur der Arbeitgeber	1,6	1,4	7,6	53,5	15,2	solo il datore di lavoro	
Hauptsächlich der Arbeitgeber, aber ein wenig auch ich	1,6	1,7	4,1	8,9	1,5	soprattutto il datore di lavoro, ma anche io un po’	
Beide	12,1	5,9	26,6	17,8	12,1	entrambi	
Hauptsächlich ich, aber ein wenig auch der Arbeitgeber	5,5	5,9	6,2	4,8	4,5	soprattutto io, ma credo anche un po’ il datore di lavoro	
Nur ich	58,0	80,2	46,9	5,9	37,9	solo io	
Frage nicht beantwortet	21,2	5,0	8,6	8,9	28,8	non ha risposto alla domanda	
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totale	

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

Im gegenseitigen Einvernehmen

Sowohl die Antworten der betroffenen Arbeitnehmer in den Fragebögen als auch ein statistischer Vergleich mit der Häufigkeit von Kündigungen und Entlassungen deuten darauf hin, dass bei Beendigungen "im gegenseitigen Einvernehmen" der Wille des Arbeitnehmers zu etwa zwei Dritteln zum Tragen kommt. Dies erklärt zum großen Teil, warum dieser Grund in Arbeitnehmergruppen, in denen Kündigungen häufiger vorkommen, ebenfalls häufiger auftritt.

Kündigungen

Über alle Sektoren, Qualifikationen, Geschlechter, Altersgruppen und Staatsangehörigkeiten hinweg ist der häufigste Grund für die Nichtfortsetzung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die freiwillige Kündigung seitens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Dies ist wahrscheinlicher, wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht viele Jahre bestanden hat, was weitgehend erklärt, warum dies bei jungen Menschen deutlich häufiger der Fall ist als bei älteren.

Die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten, Frauen und Männern, Inländern und ausländischen Staatsbürgern sind zwar vorhanden, aber weitgehend auf die Unterschiede zwischen den Wirtschaftssektoren zurückzuführen. So gibt es beispielsweise im öffentlichen Sektor, in dem Kündigungen sehr selten und Entlassungen noch seltener sind, kaum Arbeiter oder ausländische Arbeitskräfte, während diese im Baugewerbe und im Tourismussektor stark vertreten sind.

Aus den Antworten auf die Fragen des Fragebogens lässt sich schließen, dass die Hauptgründe für die Kündigung das Verhältnis zu den eigenen Vorgesetzten, das Arbeitsklima und die Entlohnung sind, also Themen, die in den Verantwortungsbereich des Unternehmens fallen. In geringerem Maße gibt es sehr persönliche Motive der Arbeitnehmer, die außerhalb des Verantwortungsbereichs des Unternehmens liegen. Dennoch stellt sich in nicht wenigen Fällen die Frage, ob die Kündigungen nicht hätten vermieden werden können, wenn der Betrieb auf die Bedürfnisse seiner Beschäftigten eingegangen wäre, z.B. durch andere Schichten und Arbeitszeiten.

Autor: Antonio Gulino

Di comune accordo

Sia le risposte date nei questionari dai lavoratori coinvolti che il confronto statistico con la frequenza delle dimissioni e dei licenziamenti, suggeriscono che nelle cessazioni "di comune accordo" la volontà del lavoratore o lavoratrice pesa per circa due terzi. Questo spiega così in buona parte perché questa causale sia più frequente nei gruppi di lavoratori dove le dimissioni sono più frequenti.

Dimissioni

In modo trasversale a settori, qualifiche, genere, età e cittadinanza, il motivo più diffuso per il quale un rapporto a tempo indeterminato non prosegue, sono le dimissioni da parte dei lavoratori e lavoratrici. Queste avvengono più facilmente quando il rapporto di lavoro non dura da molti anni e questo spiega in buona parte il fatto che tra i giovani sia nettamente più frequente che non tra i meno giovani.

Pur presenti, le differenze tra operai e impiegati, tra donne e uomini, tra chi ha la cittadinanza italiana e chi no, sono in larga parte dovute alle differenze osservate tra i settori economici. P.es. nel pubblico impiego dove le cessazioni in generale e anche le dimissioni sono molto rare quasi non ci sono operai o stranieri che invece sono molto presenti nei settori edile e turistico dove le dimissioni sono molto frequenti.

A giudicare dalle risposte date nei questionari, le principali motivazioni nel dare le dimissioni sono i rapporti con i propri superiori, il clima lavorativo e le retribuzioni, ovvero tematiche che ricadono nella responsabilità dell'azienda. Solo in misura minore ci sono motivazioni molto personali delle lavoratrici e lavoratori; motivazioni che non dipendono dall'azienda stessa, anche se in non pochi casi ci si può chiedere se fossero evitabili venendo incontro alle esigenze dei propri dipendenti, come ad esempio con turni e orari differenti.

Autore: Antonio Gulino

Unselbständig Beschäftigte

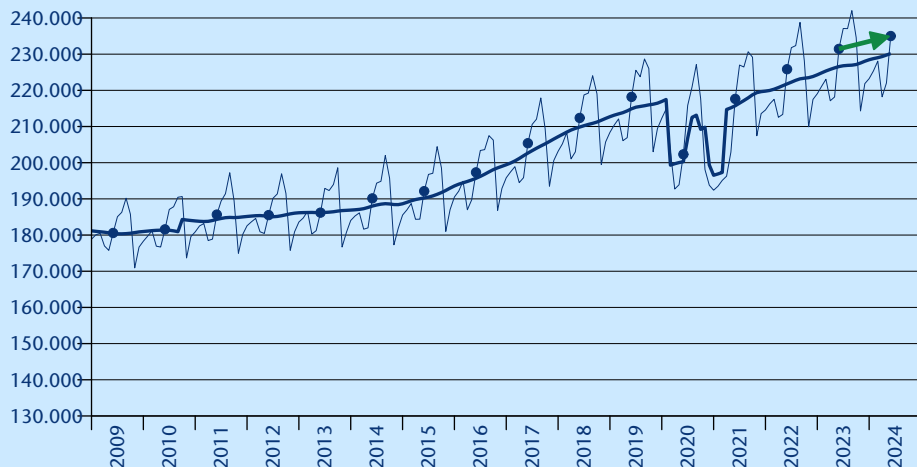
Lavoratori dipendenti



222.076

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

+3.904
+1,8%



Eingetragene Arbeitslose

Disoccupati iscritti

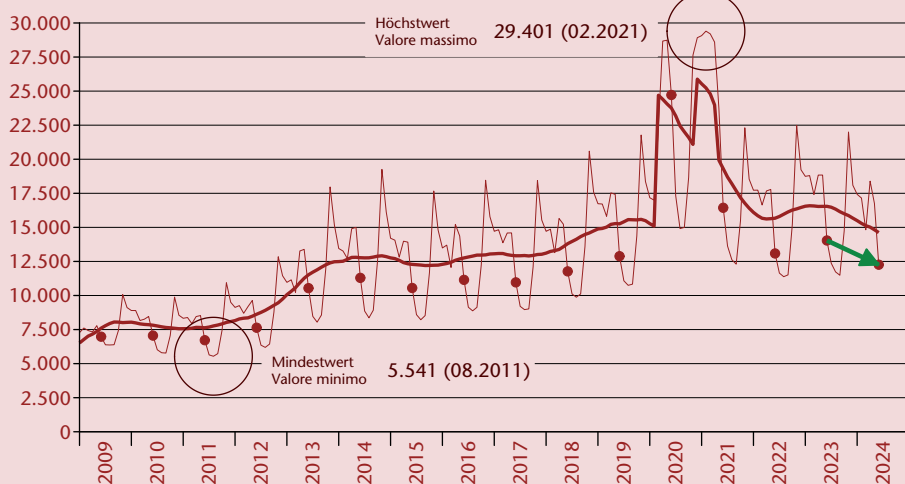
Arbeitsvermittlungszentrum
Centro di mediazione lavoro



16.884

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

-1.955
-10,4%



Stellenangebote

Offerte d'impiego



1.785

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

-576
-24,4%

Detailliertere Daten unter: <http://www.provinz.bz.it/arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-entwicklung.asp> verfügbar.
Dati più dettagliati disponibili su: <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/mercato-lavoro-sviluppo.asp>



Arbeitsmarkt aktuell:
Eingetragen beim Landesgericht Bozen,
Nr.7/1990
Verantwortliche Direktorin: Margit Piok
Druck: Landesdruckerei

Mercato del lavoro flash:
registrato al tribunale di Bolzano,
n. 7/1990
direttrice responsabile: Margit Piok
Stampa: Tipografia provinciale