



Wettbewerb 2026 für Arbeitsvermittler:innen (Arbeitsmarktservice)

Lernunterlagen

Prüfungsprogramm: Überblick

- **Der Arbeitslosenstatus und die Konditionalität:**
 - Anerkennung, Aussetzung, Beibehaltung, Widerruf, Sanktion und Rekurse
 - gesetzestretendes Dekret vom 14. September 2015, Nr. 150: Art. 18, 19, 20, 21, 25;
 - Gesetzesdekret vom 28. Jänner 2019, Nr. 4, umgewandelt mit Gesetz vom 28. März 2019, Nr. 26: Art. 4 Absatz 15-quater;
 - Rundschreiben ANPAL 1/2019;
 - Mitteilungen an den Bürger
 - Landesgesetz vom 12. November 1992, Nr. 39, Art. 35-bis
 - Durchführungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsdienst
 - Dekret des Landeshauptmanns vom 20. Juli 2026, Nr. 22)
- **Grundlagenbegriffe der einkommensstützenden Maßnahmen – Arbeitslosenunterstützung, soziales Mindesteinkommen des Landes Südtirol**
 - gesetzestretendes Dekret vom 4. März 2015, Nr. 22,

Concorso 2026 per mediatori/mediatrici al lavoro (Servizio Mercato del lavoro)

Materiale per la preparazione

Programma d'esame: panoramica

- **Lo stato di disoccupazione e la condizionalità:**
 - Riconoscimento, sospensione, conservazione, revoca, sanzioni e ricorsi
 - decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150: artt. 18, 19, 20, 21, 25;
 - decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26: art. 4 comma 15-quater;
 - Circolare ANPAL 1/2019;
 - Comunicazioni al cittadino
 - legge provinciale 12 novembre 1992, n. 39, art. 35-bis.
 - Regolamento di esecuzione sul servizio di mediazione al lavoro
 - Decreto del Presidente della Giunta provinciale 20 luglio 2026, n. 22
- **Nozioni di base in materia di prestazioni di sostegno al reddito – l'indennità di disoccupazione, il reddito minimo di inserimento provinciale**
 - decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22,



- Dekret des Landeshauptmanns vom 11. August 2000, Nr. 30: Art. 16, 17, 18, 19.

- Decreto del Presidente della Giunta provinciale 11 agosto 2000, n. 30, artt. 16, 17, 18, 19.

– **Die Reform der Arbeitsvermittlung, welche durch das staatliche Programm für die Beschäftigungsfähigkeitsgarantie von Arbeitnehmern "GOL" eingeführt wurde, insbesondere:**

- die Übernahme der arbeitssuchenden Person und Festlegung der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Assessment und Leistungsvereinbarung)
- die wesentliche Leistungserbringung (LEP)

– **Aktive Arbeitsmarktpolitik in Südtirol**

– **Zusammenführung von Angebot und Nachfrage: [eJobBörse: jobs.bz.it](https://eJobBörse.jobs.bz.it)**

– **Organisationsstruktur des Südtiroler Arbeitsmarktservice**

– **Dienstplichten und Verhaltensregeln der öffentlichen Bediensteten - Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen**

- Beschluss der Landesregierung vom 10. April 2026, Nr. 281

– **La riforma del servizio di mediazione al lavoro introdotta dal Programma nazionale GOL "Garanzia occupabilità Lavoratori", in particolare:**

- Il processo di presa in carico e di definizione del percorso e delle misure di politica attiva del lavoro (assessment e patto di servizio)
- I livelli essenziali di prestazione (LEP)

– **Politica attiva del lavoro in Alto Adige**

– **Incrocio domanda-offerta di lavoro: [eJobLavoro: jobs.bz.it](https://eJobLavoro.jobs.bz.it)**

– **Struttura organizzativa del Servizio Mercato del lavoro provinciale**

– **Obblighi di servizio e di comportamento dei pubblici dipendenti - Codice di comportamento del personale della Provincia Autonoma di Bolzano**

- delibera della Giunta provinciale del 10 aprile 2026, n. 281

Gesetzesvertretendes Dekret vom 14. September 2015, Nr. 150: Bestimmungen zur Neugestaltung der Rechtsvorschriften für die Arbeitsverwaltungen und die aktive Arbeitsmarktpolitik (Jobs Act)

Betrifft folgende Abschnitte des Prüfungsprogramms:

- *Der Arbeitslosenstatus und die Konditionalität: Anerkennung, Aussetzung, Beibehaltung, Widerruf, Sanktion und Rekurse (Art. 18, 19, 20, 21, 25; Gesetzesdekret vom 28. Jänner 2019, Nr. 4, umgewandelt mit Gesetz vom 28. März 2019, Nr. 26: Art. 4 Absatz 15-quater)*
- *Die Reform der Arbeitsvermittlung, welche durch das staatliche Programm für die Beschäftigungsfähigkeitsgarantie von Arbeitnehmern "GOL" eingeführt wurde, insbesondere:*
 - *die wesentliche Leistungserbringung (LEP) (Art. 11 Absatz 1 Buchstaben a) bis d); Art. 18; 20; 21 Absatz 2; 23; 28)*
 - *Durchführungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsdienst (Dekret des Landeshauptmanns vom 20. Juli 2026, Nr. 22)*

Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 150/2015 sowie Durchführungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsdienst (Dekret des Landeshauptmanns vom 20. Juli 2026, Nr. 22)

Einleitung

Das gesetzesvertretende Dekret Nr. 150 vom Jahr 2015 bildet eine der wichtigsten rechtlichen Grundlagen des italienischen Systems der Dienstleistungen für den Arbeitsmarkt. Das Ziel dieses Systems besteht darin, die Eingliederung

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150: Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Jobs Act)

Riguarda i seguenti punti del programma d'esame:

- *Lo stato di disoccupazione e la condizionalità: Riconoscimento, sospensione, conservazione, revoca, sanzioni e ricorsi (decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150: artt. 18, 19, 20, 21, 25; decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26: art. 4 comma 15-quater)*
- *La riforma del servizio di mediazione al lavoro introdotta dal Programma nazionale GOL "Garanzia occupabilità Lavoratori", in particolare:*
 - *i livelli essenziali di prestazione (LEP) (artt. 11 Absatz 1 Buchstaben a) bis d); Art. 18; 20; 21 Absatz 2; 23; 28)*
 - *Regolamento di esecuzione sul servizio di mediazione al lavoro (Decreto del Presidente della Giunta provinciale 20 luglio 2026, n. 22)*

Decreto legislativo n. 150/2015 nonché Regolamento di esecuzione sul servizio di mediazione al lavoro (Decreto del Presidente della Giunta provinciale 20 luglio 2026, n. 22)

Introduzione

Il decreto legislativo n. 150 del 2015 costituisce una delle basi normative più importanti del sistema italiano dei servizi per il lavoro, la cui finalità è favorire l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del

und Wiedereingliederung von Personen in den Arbeitsmarkt durch ein Netzwerk öffentlicher und privater Dienste zu fördern, die die Bürgerinnen und Bürger bei der Arbeitssuche begleiten.

Die Bestimmung führt den Grundsatz ein, dass die wirtschaftliche Unterstützung arbeitsloser Personen von einem aktiven Arbeitssuchprozess begleitet werden muss. Die Bürgerin oder der Bürger ist daher nicht bloß Empfänger von Dienstleistungen und Leistungen, sondern beteiligt sich aktiv am eigenen beruflichen Eingliederungsweg.

Hinweis: Mit Dekret des Landeshauptmanns vom 20. Juli 2026, Nr. 22 wurde eine neue **Durchführungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsdienst** erlassen. Sie ersetzt die bisherige Regelung aus dem Jahr 2012 und passt die Arbeitsvermittlung in Südtirol an die Entwicklungen der staatlichen Arbeitsmarktpolitik (Jobs Act und Reformen im Rahmen des PNRR) an. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von arbeitslosen und beschäftigungslosen Personen zu verbessern und die Zusammenführung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage wirksamer zu gestalten.

In diesem Kapitel wird mehrfach auf die Durchführungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsdienst für Südtirol Bezug genommen.

1. Die Organisation der Dienstleistungen für den Arbeitsmarkt

Die Verantwortung für die Dienstleistungen für den Arbeitsmarkt liegt bei den Regionen und den autonomen Provinzen, die in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik tätig sind.

Auf territorialer Ebene werden diese Aufgaben in Südtirol hauptsächlich durch die Arbeitsvermittlungszentren (AVZ) (*Centri per l'impiego* in den anderen Regionen Italiens) wahrgenommen, die die zentrale Anlaufstelle für arbeitslose Personen, für Arbeitnehmerinnen und

lavoro attraverso una rete di servizi pubblici e privati che accompagnano il cittadino durante la ricerca di un'occupazione.

La norma introduce il principio secondo cui il sostegno economico alle persone disoccupate deve essere accompagnato da un percorso attivo di ricerca del lavoro. Il cittadino non è quindi un semplice beneficiario di servizi e prestazioni, ma partecipa attivamente al proprio percorso di inserimento lavorativo.

Nota bene: Con il Decreto del Presidente della Giunta provinciale 20 luglio 2026, n. 22 entra in vigore un nuovo **Regolamento di esecuzione sul servizio di mediazione al lavoro provinciale**, che sostituisce la precedente disciplina del 2012 e adegua il sistema provinciale alle riforme nazionali introdotte dal Jobs Act e successivamente rafforzate nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). L'obiettivo principale è migliorare l'occupabilità delle persone disoccupate e inoccupate e rendere più efficace l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

In questo capitolo si fa più volte riferimento al regolamento di esecuzione sul servizio di mediazione al lavoro per l'Alto Adige.

1. L'organizzazione dei servizi per il lavoro

La responsabilità dei servizi per il lavoro è attribuita alle Regioni e alle Province autonome, che operano in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Sul territorio queste funzioni vengono svolte principalmente attraverso i Centri di mediazione lavoro (CML) in Alto Adige (Centri per l'impiego nelle altre Regioni italiane), che rappresentano il punto di riferimento per persone disoccupate, lavoratori a rischio di

Arbeitnehmer mit drohendem Arbeitsplatzverlust sowie für Bezieherinnen und Bezieher von Einkommensersatzleistungen darstellen.

Die AVZ müssen allen Bürgerinnen und Bürgern den Zugang zu den wesentlichen Dienstleistungen gewährleisten und sicherstellen, dass die aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen im gesamten Staatsgebiet in einheitlicher Weise zur Verfügung stehen.

Zu den AVZ übertragenen Zuständigkeiten gehören auch die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen und die Durchführung besonderer Auswahlverfahren, die durch die Vorschriften für den öffentlichen Dienst vorgesehen sind.

Die AVZ arbeiten eng mit Berufsberatungs-, Berufsbildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Sozial- und Gesundheitsdiensten, Arbeitsvermittlungsagenturen, Berufsverbänden sowie akkreditierten Bildungseinrichtungen zusammen.

AVZ gibt es in Südtirol in Bozen (Bozner Boden und Gries-Quirein), Neumarkt, Meran, Schlanders, Brixen und Bruneck (*s. auch Kapitel „Organisationsstruktur des Südtiroler Arbeitsmarktservice“*). Zudem können die Dienstleistungen auch online erbracht werden.

2. Der Status der Arbeitslosigkeit

Um als arbeitslos anerkannt zu werden, genügt es nicht, keine Arbeit zu haben.

Das Gesetz verlangt, dass die Person formell ihre sofortige Verfügbarkeit erklärt, eine Arbeit aufzunehmen und an den von den AVZ vorgeschlagenen Maßnahmen teilzunehmen.

Diese Erklärung wird als Erklärung der sofortigen Verfügbarkeit (*Dichiarazione di Immediata Disponibilità* – DID) bezeichnet.

perdere il lavoro e beneficiari di misure di sostegno al reddito.

I CML devono garantire l'accesso ai servizi essenziali a tutti i cittadini e assicurare che le politiche attive del lavoro siano disponibili in modo uniforme sull'intero territorio nazionale.

Tra le competenze affidate ai CML rientrano anche il collocamento delle persone con disabilità e l'attuazione di specifiche procedure di selezione previste dalla normativa sul pubblico impiego.

I CML collaborano strettamente con le strutture competenti in materia di orientamento professionale, formazione professionale ed educazione permanente, con i servizi sociali e sanitari, le agenzie per il lavoro, le associazioni di categoria e gli enti di formazione accreditati.

I CML sono presenti in Alto Adige a Bolzano (Bolzano Piani e Gries-San Quirino), Egna, Merano, Silandro, Bressanone e Brunico (*vedi anche il capitolo “Struttura organizzativa del Servizio Mercato del lavoro dell’Alto Adige”*). Inoltre, i servizi possono essere erogati anche online.

2. Lo stato di disoccupazione

Per essere riconosciuto come disoccupato non è sufficiente non avere un lavoro.

La legge richiede che la persona dichiari formalmente la propria disponibilità immediata a svolgere un'attività lavorativa e a partecipare alle iniziative proposte dai CML.

Questa dichiarazione prende il nome di Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID).

Durch die DID wird die Bürgerin oder der Bürger offiziell in das System der aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen aufgenommen und erhält Zugang zu den von den AVZ angebotenen Dienstleistungen.

Auch Personen, die einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, gelten als arbeitslos, wenn ihr Einkommen so niedrig ist, dass die darauf entfallende Bruttosteuer die gesetzlich vorgesehenen Steuerabsetzbeträge nicht übersteigt. Sie können folglich die DID erklären und Zugang zu den von den AVZ angebotenen Dienstleistungen erhalten.

Nach der Registrierung wird der betreffenden Person eine Profilierungsklasse zugewiesen, also eine Bewertung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Diese Einstufung wird regelmäßig aktualisiert und dient dazu, die am besten geeigneten Maßnahmen entsprechend den individuellen Merkmalen und Bedürfnissen festzulegen.

Die Arbeitsvermittlung umfasst mehrere aufeinanderfolgende Schritte:

- Erstinformation und Orientierung,
- Erklärung der sofortigen Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme,
- Feststellung des Arbeitslosenstatus,
- Kompetenzanalyse und Profiling,
- Abschluss der individuellen Leistungsvereinbarung,
- Zuweisung geeigneter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen,
- Unterstützung bei der Arbeitssuche und Vermittlung.

Attraverso la DID il cittadino entra ufficialmente nel sistema delle politiche attive del lavoro e può accedere ai servizi erogati dai CML.

Anche le persone che svolgono un'attività di lavoro subordinato o autonomo sono considerate disoccupate qualora il loro reddito sia talmente basso da determinare un'imposta lorda non superiore alle detrazioni fiscali previste dalla legge e possono quindi rilasciare la propria DID e accedere ai servizi erogati dai CML.

Dopo la registrazione, il sistema attribuisce all'utente una classe di profilazione, cioè una valutazione del livello di occupabilità della persona. Tale classificazione viene aggiornata periodicamente e serve a individuare gli interventi più adatti alle sue caratteristiche e necessità.

Il percorso di mediazione al lavoro si articola in diverse fasi:

- Informazioni e orientamento di base;
- Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro;
- Accertamento dello stato di disoccupazione;
- Analisi delle competenze e profilazione;
- Stipula del patto di servizio personalizzato;
- Avvio a misure di politica attiva del lavoro;
- Accompagnamento nella ricerca di lavoro e mediazione tra domanda e offerta.

Die Anerkennung des Arbeitslosenstatus setzt voraus, dass eine Person:

- sofort zur Arbeitsaufnahme bereit ist,
- aktiv Arbeit sucht,
- grundsätzlich mindestens 50% einer Vollzeitbeschäftigung ausüben kann.

Bei der Beurteilung werden familiäre Betreuungsverpflichtungen sowie besondere Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigt.

3. Die individuelle Leistungsvereinbarung

Eines der wichtigsten Instrumente ist die individuelle Leistungsvereinbarung, der das Herzstück der Beziehung zwischen der Bürgerin bzw. dem Bürger und dem Arbeitsvermittlungszentrum bildet.

Innerhalb von dreißig Tagen nach Erklärung der DID (fünfzehn Tagen im Fall einer leistungsbeziehenden Person) muss die arbeitslose Person Kontakt mit dem Arbeitsvermittlungszentrum aufnehmen. Dort wird ein individueller Weg zur beruflichen Wiedereingliederung festgelegt.

In der Leistungsvereinbarung werden definiert:

- die zuständige Ansprechperson für die Begleitung auf dem gemeinsamen Weg,
- das Beschäftigungsprofil der Person,
- die zu erreichenden Ziele,
- die durchzuführenden Aktivitäten der Arbeitssuche,
- die Häufigkeit der Kontakte mit dem Arbeitsvermittlungszentrum,

Per il riconoscimento dello stato di disoccupazione è indispensabile che la persona:

- sia immediatamente disponibile a svolgere un'attività lavorativa;
- cerchi attivamente un'occupazione;
- sia normalmente disponibile a lavorare almeno per il 50% dell'orario previsto per il profilo professionale ricercato.

Durante la profilazione vengono prese in considerazione eventuali esigenze legate alla cura dei figli, all'assistenza di familiari e alle particolari necessità delle persone con disabilità.

3. Il patto di servizio personalizzato

Uno degli strumenti più importanti è il patto di servizio personalizzato, che rappresenta il cuore del rapporto tra il cittadino e il Centro di mediazione lavoro.

Entro trenta giorni dal rilascio della DID (quindici giorni in caso di percettore di misura di sostegno al reddito), la persona disoccupata deve contattare il Centro di mediazione lavoro. In tale sede viene definito un percorso personalizzato volto al reinserimento lavorativo.

Il patto individua:

- il referente incaricato di seguire il percorso;
- il profilo di occupabilità della persona;
- gli obiettivi da raggiungere;
- le attività di ricerca del lavoro da svolgere;
- la frequenza degli incontri con il Centro di mediazione lavoro;

- die Modalitäten zur Überprüfung der übernommenen Verpflichtungen.

Mit der Unterzeichnung der Leistungsvereinbarung verpflichtet sich die Person konkret zur Zusammenarbeit mit dem AVZ.

Insbesondere muss sie an den vereinbarten Terminen und an den Orientierungsmaßnahmen teilnehmen, gegebenenfalls Weiterbildungs- oder Umschulungskurse besuchen, aktiv Arbeit suchen und bereit sein, geeignete Arbeitsangebote anzunehmen.

Die individuelle Leistungsvereinbarung ist ein zentrales Instrument der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsuchenden und dem Arbeitsvermittlungszentrum (AVZ).

Sie legt die gegenseitigen Rechte und Pflichten, die Ziele der Zusammenarbeit, die Regeln des Arbeitsvermittlungsdienstes sowie die Voraussetzungen für den Erhalt oder Verlust des Arbeitslosenstatus fest.

Ergänzt wird sie durch einen individuellen Aktionsplan, der konkrete Schritte zur Arbeitssuche, Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie mögliche Weiterbildungs- oder Aktivierungsmaßnahmen enthält.

Hinweis: Laut Durchführungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsdienst in Südtirol stellt der Aktionsplan ein eigenes Dokument dar und ist zugleich wesentlicher Bestandteil der Leistungsvereinbarung.

Jede arbeitssuchende Person erhält eine persönliche Arbeitsvermittlerin bzw. einen persönlichen Arbeitsvermittler. Diese/r analysiert die individuelle Situation und ermittelt den am besten geeigneten Weg.

Die Kontakte zwischen dem AVZ und der arbeitssuchenden Person erfolgen grundsätzlich

- le modalità di verifica degli impegni assunti.

Con la firma del patto il cittadino si impegna concretamente a collaborare con il CML.

In particolare, deve partecipare agli appuntamenti concordati, alle attività di orientamento, frequentare eventuali corsi di formazione, svolgere attività di ricerca del lavoro e rendersi disponibile ad accettare offerte di lavoro considerate adeguate.

Il patto di servizio personalizzato regola la collaborazione tra la persona in cerca di occupazione e il CML.

Esso definisce gli impegni reciproci tra le parti, le finalità dell'accordo, le principali regole di funzionamento del servizio di mediazione al lavoro, nonché le condizioni per il riconoscimento e la perdita dello stato di disoccupazione.

È integrato da un piano d'azione individuale con azioni concrete per la ricerca attiva del lavoro, misure per migliorare l'occupabilità nonché eventuali misure formative o di attivazione lavorativa

Nota bene: Ai sensi del Regolamento di esecuzione sul servizio di mediazione al lavoro in Alto Adige il piano d'azione costituisce un documento autonomo e parte integrante del patto di servizio.

Ogni persona che accede al servizio viene seguita da una mediatrice o da un mediatore al lavoro, che analizza la situazione individuale e individua il percorso più adatto.

I contatti tra il CML e la persona disoccupata sono generalmente regolari e avvengono con cadenza mensile. Gli incontri servono a:

regelmäßig und meist monatlich. Dabei wird überprüft:

- ob die Person weiterhin arbeitslos ist,
- welche Unterstützungsmaßnahmen sinnvoll sind,
- wie die Arbeitsuche verläuft.
- verificare il mantenimento dello stato di disoccupazione;
- definire eventuali misure di sostegno;
- monitorare il percorso di ricerca del lavoro.

Bei dringenden Stellenangeboten oder notwendigen Maßnahmen kann eine Einladung bereits mit einer Vorankündigung von 24 Stunden erfolgen.

In caso di offerte di lavoro concrete o misure urgenti, la convocazione può avvenire con un preavviso minimo di 24 ore.

4. Bezieherinnen und Bezieher von NASpl und anderen Leistungen

Personen, die Einkommensersatzleistungen wie die NASpl (*siehe dazu auch eigenes Kapitel*) beziehen, unterliegen besonderen Verpflichtungen.

4. Beneficiari di NASpl e altre prestazioni

Le persone che percepiscono prestazioni di sostegno al reddito, come la NASpl (*vedi anche capitolo dedicato*), sono soggette a specifici obblighi.

Der Antrag auf NASpl gilt nämlich gleichzeitig als Erklärung der sofortigen Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt.

La domanda di NASpl equivale infatti a una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

Daher muss die leistungsbeziehende Person innerhalb von 15 Tagen nach Einreichung des Antrags Kontakt mit dem Arbeitsvermittlungszentrum aufnehmen und die individuelle Leistungsvereinbarung abschließen.

Per questo motivo il beneficiario deve prendere contatto con il Centro di mediazione lavoro entro quindici giorni dalla presentazione della domanda e sottoscrivere il patto di servizio personalizzato.

Das Arbeitslosengeld wird somit nicht ausschließlich als Unterstützungsmaßnahme verstanden, sondern als Instrument, das die Bürgerinnen und Bürger auf ihrem Weg der beruflichen Wiedereingliederung begleitet.

L'indennità di disoccupazione non viene quindi concepita esclusivamente come una misura assistenziale, ma come uno strumento che accompagna il cittadino nel percorso di reinserimento professionale.

5. Rechte und Pflichten der Bürgerinnen und Bürger

Das gesamte System beruht auf dem Grundsatz der gemeinsamen Verantwortung.

5. Diritti e doveri del cittadino

L'intero sistema è fondato sul principio della responsabilità condivisa.

Einerseits haben die Bürgerinnen und Bürger Anspruch auf Orientierung, Beratung, Weiterbildung und individuelle Unterstützung.

Andererseits sind sie verpflichtet, aktiv an den vereinbarten Maßnahmen teilzunehmen, zu den Einladungen und Terminen zu erscheinen, mit den Mitarbeitenden der Dienste zusammenzuarbeiten und sich konkret um eine Beschäftigung zu bemühen.

Die Bestimmungen betonen daher, dass die aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen nicht lediglich eine Sammlung von Dienstleistungen darstellen, die von der Verwaltung angeboten werden, sondern einen Prozess, der die aktive Mitwirkung der betroffenen Person voraussetzt.

6. Sanktionen und das Prinzip der Konditionalität

Um die Wirksamkeit des Systems sicherzustellen, sehen die Bestimmungen einen Mechanismus der Konditionalität vor.

Das bedeutet, dass der Erhalt wirtschaftlicher Leistungen an die Einhaltung der in der Leistungsvereinbarung vorgesehenen Verpflichtungen geknüpft ist.

Sanktionen können insbesondere in folgenden Fällen verhängt werden:

- Nichterscheinen zu vereinbarten Terminen,
- unentschuldigtes Fernbleiben von Orientierungsmaßnahmen,
- Nichtteilnahme an Weiterbildungs- und anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen,
- Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsangebots.

Die Konsequenzen können von einer Kürzung der Leistung bis hin zum Verlust des Status als

Da un lato il cittadino ha diritto a ricevere orientamento, consulenza, formazione e supporto personalizzato.

Dall'altro lato è tenuto a partecipare attivamente alle iniziative concordate, a presentarsi alle convocazioni, a collaborare con gli operatori e a impegnarsi concretamente nella ricerca di un'occupazione.

La normativa sottolinea quindi che le politiche attive del lavoro non sono semplicemente un insieme di servizi offerti dall'amministrazione, ma un percorso che richiede la collaborazione attiva della persona interessata.

6. Sanzioni e principio di condizionalità

Per garantire l'efficacia del sistema, la normativa prevede un meccanismo di condizionalità.

Ciò significa che il mantenimento delle prestazioni economiche è subordinato al rispetto degli obblighi previsti dal patto di servizio.

Le sanzioni possono essere applicate in caso di:

- mancata presentazione agli appuntamenti;
- assenza ingiustificata alle attività di orientamento e alle altre misure di politica attiva;
- mancata partecipazione ai corsi di formazione;
- rifiuto di un'offerta di lavoro congrua.

Le conseguenze possono andare dalla riduzione dell'indennità fino alla perdita dello

arbeitslose Person und des Anspruchs auf wirtschaftliche Leistungen reichen.

Weitere zentrale Punkte der Durchführungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsdienst in Südtirol

Besondere Situationen

Für bestimmte Personengruppen gelten Sonderregelungen in Südtirol:

- Eltern, die innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes arbeitslos werden,
- saisonale Arbeitskräfte mit Einstellungszusage für die nächste Saison,
- Personen mit einer sicheren Arbeitszusage innerhalb von zwei Monaten,
- Personen in langfristigen Weiterbildungsmaßnahmen,
- Personen, die während des Bezugs von Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für die Pension erreichen.

Diese Personen werden grundsätzlich nicht regelmäßig vorgeladen, müssen aber relevante Änderungen ihrer Situation dem AVZ mitteilen.

Darüber hinaus kann die Betreuung vorübergehend ausgesetzt werden bei:

- Krankheit oder Unfall,
- Pflege von Angehörigen.

Die entsprechenden Nachweise müssen vorgelegt werden.

stato di disoccupazione e del diritto alle prestazioni economiche.

Altri aspetti centrali del Regolamento di esecuzione sul servizio di mediazione al lavoro in Alto Adige

Situazioni particolari

In Alto Adige sono previste disposizioni specifiche per alcune categorie di persone:

- genitori divenuti disoccupati entro il primo anno di vita del figlio o della figlia;
- lavoratrici e lavoratori stagionali con promessa di assunzione per la stagione successiva;
- persone con una promessa di assunzione certa entro due mesi;
- persone impegnate in percorsi formativi di lunga durata;
- persone che matureranno i requisiti pensionistici durante il periodo di percezione dell'indennità di disoccupazione.

In tali casi le convocazioni possono essere sospese o limitate, fermo restando l'obbligo di comunicare tempestivamente eventuali cambiamenti della propria situazione.

La presa in carico può inoltre essere temporaneamente sospesa in caso di:

- malattia o infortunio;
- assistenza a familiari bisognosi di cure.

Le relative circostanze devono essere documentate.

Besondere Zielgruppen

Benachteiligte Personen am Arbeitsmarkt

Für sie können spezielle Projekte und Unterstützungsmaßnahmen angeboten werden, um ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen.

Menschen mit Behinderung

Alle geeigneten Maßnahmen des Arbeitsvermittlungsdienstes stehen auch Menschen mit Behinderung offen. Dabei erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachstellen für Arbeitsmarktintegration.

Weitere Zielgruppen

Die AVZ unterstützen auch:

- nicht erwerbstätige Personen,
- bereits beschäftigte Personen, die ihre berufliche Situation verbessern möchten,
- Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Dienstleistungen für Arbeitgeber

Die AVZ unterstützen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber u. a. durch:

- Informationen und Beratung zum Personalbedarf,
- Veröffentlichung von Stellenangeboten in der eJobBörse,
- Entgegennahme und Vorauswahl von Bewerbungen,
- Vermittlung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten.

Categorie di destinatari che richiedono particolare attenzione

Persone svantaggiate sul mercato del lavoro

I CML promuovono specifici interventi e progetti di inserimento o reinserimento lavorativo destinati alle persone che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro.

Persone con disabilità

Tutte le attività compatibili con il servizio di mediazione al lavoro sono rese disponibili anche alle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato o seguite dagli uffici provinciali competenti per l'integrazione lavorativa.

Altri destinatari

I CML promuovono iniziative anche a favore di:

- persone inattive;
- persone già occupate che desiderano migliorare la propria situazione professionale;
- lavoratrici e lavoratori a rischio di disoccupazione.

Servizi per i datori di lavoro

I CML forniscono alle datrici di lavoro e ai datori di lavoro:

- informazioni e consulenza sul fabbisogno di personale;
- pubblicazione delle offerte di lavoro su eJobLavoro;
- gestione delle candidature;
- eventuale preselezione delle candidate e dei candidati.

Arbeitsmarktservice

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1,
39100 Bozen
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Servizio Mercato del lavoro

Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1,
39100 Bolzano
arbeit.lavoro@provincia.bz.it
lavoro.provincia.bz.it/sml

Sorvisc Marcé dl laur

Palaz provincial 12, Kanonikus-Michael-Gamper-
Str. 1, 39100 Balsan
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Rundschreiben ANPAL 1/2019

Betrifft folgenden Abschnitt des Prüfungsprogramms:

- Der Arbeitslosenstatus und die Konditionalität: Anerkennung, Aussetzung, Beibehaltung, Widerruf, Sanktion und Rekurse
 - *Anerkennung, Aussetzung, Beibehaltung, Widerruf, Sanktion und Rekurse (gesetzesvertretendes Dekret vom 14. September 2015, Nr. 150: Art. 18, 19, 20, 21, 25; Gesetzesdekret vom 28. Jänner 2019, Nr. 4, umgewandelt mit Gesetz vom 28. März 2019, Nr. 26: Art. 4 Absatz 15-quater, Rundschreiben ANPAL 1/2019).*

Zusammenfassung des ANPAL-Rundschreibens Nr. 1/2019 vom 23. Juli 2019

1. Was ist der Arbeitslosenstatus?

Eine Person gilt als arbeitslos, wenn sie:

- keiner Beschäftigung nachgeht;
- die Erklärung der sofortigen Verfügbarkeit (DID) über das zuständige Informationssystem abgibt;
- bereit ist, eine Arbeit aufzunehmen und an den vom Arbeitsvermittlungsdienst vorgeschlagenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilzunehmen.

Eine der wichtigsten Neuerungen der gesetzlichen Bestimmungen besteht darin, dass auch Personen als arbeitslos gelten können, die eine Erwerbstätigkeit ausüben, sofern das daraus erzielte Einkommen innerhalb der gesetzlich festgelegten Grenzen bleibt.

Circolare ANPAL 1/2019

Riguarda il seguente punto del programma d'esame:

- Lo stato di disoccupazione e la condizionalità: Riconoscimento, sospensione, conservazione, revoca, sanzioni e ricorsi
 - *Riconoscimento, sospensione, conservazione, revoca, sanzioni e ricorsi (decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150: artt. 18, 19, 20, 21, 25; decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26: art. 4 comma 15-quater, Circolare ANPAL 1/2019).*

Riassunto della Circolare ANPAL n. 1/2019 del 23 luglio 2019

1. Che cos'è lo stato di disoccupazione?

Una persona è considerata disoccupata quando:

- non ha un lavoro;
- presenta la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) attraverso il sistema informatico competente;
- è disponibile a lavorare e a partecipare alle misure di politica attiva del lavoro proposte dai servizi per l'impiego.

Una delle principali novità introdotte dalla normativa è che possono essere considerate disoccupate anche le persone che svolgono un'attività lavorativa purché il reddito prodotto rimanga entro determinati limiti previsti dalla legge.

Arbeitsmarktservice

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1,
39100 Bozen
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Servizio Mercato del lavoro

Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1,
39100 Bolzano
arbeit.lavoro@provincia.bz.it
lavoro.provincia.bz.it/sml

Sorvisc Marcé dl laur

Palaz provincial 12, Kanonikus-Michael-Gamper-
Str. 1, 39100 Balsan
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

2. Dauer des Arbeitslosenstatus

Die Dauer der Arbeitslosigkeit wird ab dem Tag der Abgabe der DID bis zum Tag vor deren Widerruf berechnet. Während etwaiger Unterbrechungszeiträume wird die Berechnung ausgesetzt.

Um als ...

- ... seit mindestens 6 Monaten arbeitslos zu gelten, sind mehr als 180 Tage Arbeitslosigkeitsdauer erforderlich;
- ... langzeitarbeitslos zu gelten, sind mehr als 365 Tage Arbeitslosigkeitsdauer erforderlich.

3. Unselbstständige Arbeit und Arbeitslosenstatus

Aufrechterhaltung des Arbeitslosenstatus

Eine Person kann den Arbeitslosenstatus erwerben oder beibehalten, auch wenn sie einer unselbstständigen Beschäftigung nachgeht, sofern das voraussichtliche Jahreseinkommen die gesetzlich festgelegte Steuerfreigrenze nicht überschreitet.

Für unselbstständige Arbeit beträgt diese Grenze: 8.145 Euro Bruttojahreseinkommen.

Die Bewertung erfolgt nicht auf Grundlage des tatsächlich bereits erzielten Einkommens, sondern anhand des Einkommens, das aus dem Arbeitsverhältnis voraussichtlich im Laufe des Jahres erzielt werden kann.

Beispiel:

Wenn eine Person mit einem voraussichtlichen Jahreseinkommen von 7.200 Euro eingestellt wird, kann sie den Arbeitslosenstatus beibehalten. Übersteigt das voraussichtliche Jahreseinkommen hingegen 8.145 Euro, gelten andere Regelungen.

2. Durata dello stato di disoccupazione

L'anzianità di disoccupazione viene calcolata a partire dal giorno di rilascio della DID fino al giorno precedente alla sua revoca. Durante eventuali periodi di sospensione, il conteggio viene interrotto.

Per essere considerato...

- ...disoccupato da almeno 6 mesi, occorrono più di 180 giorni di anzianità;
- ...disoccupato di lunga durata, occorrono più di 365 giorni di anzianità.

3. Lavoro dipendente e stato di disoccupazione

Conservazione dello stato di disoccupazione

Una persona può acquisire o mantenere lo stato di disoccupazione anche se svolge un lavoro subordinato, purché il reddito annuo previsto non superi la soglia di esenzione fiscale stabilita dalla normativa.

Per il lavoro dipendente questa soglia è pari a: 8.145 euro lordi annui.

La valutazione non viene effettuata sul reddito effettivamente già percepito, ma su quello che il rapporto di lavoro è potenzialmente in grado di produrre nel corso dell'anno.

Esempio:

Se una persona viene assunta con una retribuzione annuale prevista di 7.200 euro, può conservare lo stato di disoccupazione. Se invece la retribuzione annua prevista supera 8.145 euro, si applicano regole diverse.

Aussetzung des Arbeitslosenstatus

Beginnt eine arbeitslose Person eine unselbstständige Beschäftigung mit einem Einkommen oberhalb der vorgesehenen Grenze, geht der Arbeitslosenstatus nicht sofort verloren, sondern wird ausgesetzt.

Die Aussetzung kann höchstens 180 Tage (6 Monate) dauern.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 180 Tage, kehrt die Person automatisch in den Arbeitslosenstatus zurück, und die Arbeitslosigkeitsdauer wird erneut weitergezählt.

Verlust des Arbeitslosenstatus

Der Arbeitslosenstatus geht verloren, wenn:

- das Arbeitsverhältnis länger als 180 Tage andauert;
- das voraussichtliche Jahreseinkommen 8.145 Euro übersteigt.

In diesem Fall verliert die Person den Arbeitslosenstatus und muss, falls sie diesen später erneut beantragen möchte, eine neue DID abgeben.

4. Selbstständige Arbeit und Arbeitslosenstatus

Auch Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben, können den Arbeitslosenstatus erwerben oder beibehalten.

Für selbstständige Arbeit gilt grundsätzlich eine Einkommensgrenze von 4.800 Euro pro Jahr.

Für bestimmte Einkommensarten (arbeitnehmerähnliche Tätigkeiten), die den Einkünften aus unselbstständiger Arbeit gleichgestellt sind, beträgt die Grenze hingegen 8.145 Euro pro Jahr.

Suspensione dello stato di disoccupazione

Quando una persona disoccupata inizia un'attività di lavoro dipendente con un reddito superiore alla soglia prevista, lo stato di disoccupazione non viene immediatamente perso, ma sospeso.

La sospensione può durare al massimo 180 giorni (6 mesi).

Se il rapporto di lavoro termina prima del limite dei 180 giorni, la persona ritorna automaticamente in stato di disoccupazione e l'anzianità riprende a essere conteggiata.

Perdita dello stato di disoccupazione

La perdita dello stato di disoccupazione avviene quando:

- il rapporto di lavoro continua oltre i 180 giorni;
- il reddito annuo previsto supera 8.145 euro.

In questo caso la persona decade dallo stato di disoccupazione e, se in futuro dovrà richiederlo nuovamente, dovrà presentare una nuova DID.

4. Lavoro autonomo e stato di disoccupazione

Anche chi svolge un'attività autonoma può acquisire o mantenere lo stato di disoccupazione.

Per il lavoro autonomo il limite ordinario di reddito è 4.800 euro annui.

Per alcune categorie particolari di redditi assimilati al lavoro dipendente (lavoro parasubordinato), la soglia è invece 8.145 euro annui.

Im Gegensatz zur unselbstständigen Arbeit gilt:

- Selbstständige Arbeit führt niemals zur Aussetzung des Arbeitslosenstatus;
- wird die Einkommensgrenze überschritten, tritt unmittelbar der Verlust des Arbeitslosenstatus ein.

Mitteilungspflicht

Wer eine selbstständige Tätigkeit ausübt, muss den zuständigen Stellen eine etwaige Überschreitung der Einkommensgrenze mitteilen.

5. Ausübung mehrerer Erwerbstätigkeiten

Eine Person kann gleichzeitig mehrere Tätigkeiten unterschiedlicher Art ausüben (unselbstständige, selbstständige, gelegentliche oder arbeitnehmerähnliche Tätigkeiten) und dennoch den Arbeitslosenstatus behalten.

Dafür müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Das Einkommen aus jeder einzelnen Tätigkeit muss innerhalb der vorgesehenen Grenzen liegen.
2. Das Gesamteinkommen darf die Höchstgrenze von 8.145 Euro pro Jahr nicht überschreiten.

6. Arbeit auf Abruf

Für die Arbeit auf Abruf gelten besondere Bestimmungen.

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin behält den Arbeitslosenstatus, wenn das voraussichtliche Jahreseinkommen unter 8.145 Euro liegt.

Liegt das voraussichtliche Einkommen darüber:

- bei Verpflichtung, dem Abruf Folge zu leisten, wird der Arbeitslosenstatus für die gesamte Dauer des Vertrages ausgesetzt;

A differenza del lavoro subordinato:

- il lavoro autonomo non comporta mai la sospensione dello stato di disoccupazione;
- se il reddito supera il limite previsto, si verifica direttamente la perdita dello stato di disoccupazione.

Obbligo di comunicazione

Chi svolge attività autonoma deve comunicare ai servizi competenti l'eventuale superamento del limite di reddito.

5. Svolgimento di più attività lavorative

Una persona può svolgere contemporaneamente più attività di diversa natura (subordinata, autonoma, occasionale o parasubordinata) e mantenere comunque lo stato di disoccupazione.

Perché ciò sia possibile devono essere rispettate due condizioni:

1. il reddito di ciascuna attività deve rientrare nei limiti previsti;
2. il reddito complessivo non deve superare il limite massimo di 8.145 euro annui.

6. Lavoro intermittente

Per il lavoro intermittente ("a chiamata") si applicano regole specifiche.

Il lavoratore conserva lo stato di disoccupazione quando il reddito annuo previsto rimane inferiore a 8.145 euro.

Se il reddito previsto è superiore:

- con obbligo di risposta alla chiamata, lo stato di disoccupazione è sospeso per tutta la durata del contratto;

- ohne Verpflichtung zur Annahme des Abrufs erfolgt die Aussetzung nur während der tatsächlichen Beschäftigungszeiten.

Dauert die Tätigkeit länger als 180 aufeinanderfolgende Tage, geht der Arbeitslosenstatus verloren.

7. Praktika und gemeinnützige Arbeiten

Ein außercurriculares Praktikum stellt kein Arbeitsverhältnis dar.

Daher gilt:

- eine Person, die ein Praktikum absolviert, kann ihre Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt erklären;
- wer bereits arbeitslos ist, behält während des Praktikums den Arbeitslosenstatus.

Dasselbe Prinzip gilt für Arbeiten von öffentlichem Nutzen und sozial nützliche Tätigkeiten, da dadurch kein echtes Arbeitsverhältnis begründet wird.

8. Gelegentliche Tätigkeiten

Personen, die gelegentliche Tätigkeiten im Sinne der geltenden Bestimmungen ausüben, behalten ihren Arbeitslosenstatus.

Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass die aus solchen Tätigkeiten erzielten Vergütungen den Status als arbeitslose Person nicht beeinträchtigen.

9. Arbeitslosenstatus und gezielte Arbeitsvermittlung

Für die Eintragung in die Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderungen ist der Arbeitslosenstatus erforderlich.

Die Kriterien zur Feststellung des Arbeitslosenstatus entsprechen den in diesem Rundschreiben dargestellten Bestimmungen

- senza obbligo di risposta alla chiamata, la sospensione riguarda soltanto i periodi in cui viene effettivamente svolta l'attività lavorativa.

Se l'attività supera i 180 giorni continuativi, si verifica la perdita dello stato di disoccupazione.

7. Tirocini e lavori di pubblica utilità

Il tirocinio extracurriculare non costituisce un rapporto di lavoro.

Di conseguenza:

- una persona che svolge un tirocinio può dichiarare la propria disponibilità al lavoro;
- chi è già disoccupato mantiene lo stato di disoccupazione durante il tirocinio.

Lo stesso principio si applica ai lavori di pubblica utilità e ai lavori socialmente utili, poiché non comportano l'instaurazione di un vero rapporto di lavoro.

8. Prestazioni occasionali

Le persone che svolgono prestazioni occasionali ai sensi della normativa vigente mantengono lo stato di disoccupazione.

La legge prevede infatti espressamente che i compensi derivanti da tali attività non incidano sullo status di disoccupato.

9. Stato di disoccupazione e collocamento mirato

Per iscriversi al collocamento mirato delle persone con disabilità è necessario essere in stato di disoccupazione.

Le regole per accertare la condizione di disoccupazione sono le stesse illustrate nella

und gelten somit auch für die Eintragung in die entsprechenden Verzeichnisse der Arbeitsvermittlung.

Mitteilungen an den Bürger

Landesgesetz vom 12. November 1992, Nr. 39: Maßnahmen zur Arbeitsmarktförderung

Betrifft den gleichnamigen Abschnitt des Prüfungsprogramms.

Art. 35-bis (Kommunikation und Mitteilungen zwischen den betroffenen Personen und den Arbeitsvermittlungszentren)

(1) Die Mitteilung der Einladungen und der Verwaltungsmaßnahmen der Arbeitsvermittlungszentren sowie die Kommunikation zwischen den Arbeitsvermittlungszentren und den betroffenen Personen im Hinblick auf die Verwaltung des Arbeitslosenstatus erfolgen über informelle Kommunikationsmittel, wie einfache Post, Telefonnachrichten oder einfache E-Mail, und zwar unter der von den betroffenen Personen angegebenen Adresse bzw. Telefonnummer.

(2) Die Kommunikationsformen laut Absatz 1 ersetzen rechtswirksam die anderen von den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Kommunikationsformen.

Grundlagenbegriffe der einkommensstützenden Maßnahmen

Betrifft folgenden Abschnitt des Prüfungsprogramms:

- Grundlagenbegriffe der einkommensstützenden Maßnahmen – Arbeitslosenunterstützung, soziales Mindesteinkommen des Landes Südtirol (gesetzesvertretendes Dekret vom 4. März

circolare e valgono quindi anche per l'accesso agli elenchi del collocamento mirato.

Comunicazioni al cittadino

Legge provinciale 12 novembre 1992, n. 39: Interventi di politica attiva del lavoro

Riguarda l'omonima sezione del programma d'esame.

Art. 35-bis (Comunicazione tra soggetti interessati e Centri di mediazione lavoro)

(1) La comunicazione delle convocazioni e dei provvedimenti amministrativi dei Centri di mediazione lavoro nonché le comunicazioni tra Centri di mediazione lavoro e soggetti interessati in relazione alla gestione dello stato di disoccupazione avvengono utilizzando mezzi di comunicazione informali, quali posta ordinaria, messaggistica telefonica o posta elettronica ordinaria, presso il recapito fornito dagli stessi soggetti interessati.

(2) Le modalità di comunicazione di cui al comma 1 sostituiscono, ad ogni effetto di legge, le altre modalità di comunicazione previste dalla normativa vigente.

Nozioni di base in materia di prestazioni di sostegno al reddito

Riguarda il seguente punto del programma d'esame:

- Nozioni di base in materia di prestazioni di sostegno al reddito – l'indennità di disoccupazione, il reddito minimo di inserimento provinciale (decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22; DPG 11 agosto 2000, n. 30, artt. 16, 17, 18, 19).

2015, Nr. 22; DLH vom 11. August 2000, Nr. 30: Art. 16, 17, 18, 19).

Arbeitslosenunterstützung in Italien (NASpl)

Die **NASpl** (*Neue Leistung der Sozialversicherung für Beschäftigung*) ist die wichtigste Arbeitslosenunterstützung in Italien.

Sie wird vom NISF/INPS (Nationales Institut für soziale Sicherheit) ausbezahlt und soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziell unterstützen, wenn sie unfreiwillig ihre Arbeitsstelle verlieren. Gleichzeitig soll sie die Rückkehr in den Arbeitsmarkt fördern.

Wann besteht Anspruch auf NASpl?

Grundsätzlich besteht Anspruch, wenn das Arbeitsverhältnis unfreiwillig endet.

Das ist insbesondere der Fall bei:

- Entlassung aus einem wichtigen subjektiven oder objektiven Grund,
- Kündigung aus wichtigem Grund durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer,
- einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des gesetzlich vorgesehenen Schlichtungsverfahrens,
- Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages (auch bei Saisonarbeit),
- Kündigung durch Mütter innerhalb des ersten Lebensjahres ihres Kindes.

Anspruch auf NASpl besteht auch dann, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einer einvernehmlichen Auflösung zustimmt, weil nur eine neue Arbeitsstelle angeboten wird, die mehr

Indennità di disoccupazione in Italia (NASpl)

La **NASpl** (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) è la principale indennità di disoccupazione in Italia.

È una prestazione economica erogata dall'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) per sostenere i lavoratori subordinati che perdono involontariamente il lavoro. Allo stesso tempo favorisce il reinserimento nel mercato del lavoro.

Quando si ha diritto alla NASpl?

In linea generale, la NASpl spetta quando il rapporto di lavoro termina involontariamente.

In particolare nei casi di:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo od oggettivo;
- dimissioni per giusta causa;
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della procedura di conciliazione prevista dalla legge;
- cessazione di un contratto a tempo determinato, compresi i contratti stagionali;
- dimissioni della lavoratrice madre entro il primo anno di vita del bambino.

La NASpl spetta anche se il rapporto si conclude consensualmente perché il nuovo posto di lavoro dista oltre 50 km dalla residenza

Arbeitsmarktservice

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1,
39100 Bozen
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Servizio Mercato del lavoro

Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1,
39100 Bolzano
arbeit.lavoro@provincia.bz.it
lavoro.provincia.bz.it/sml

Sorvisc Marcé dl laur

Palaz provincial 12, Kanonikus-Michael-Gamper-
Str. 1, 39100 Balsan
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

als 50 km vom Wohnort entfernt oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht innerhalb von 80 Minuten erreichbar ist.

Wichtig: Wer sein Arbeitsverhältnis freiwillig kündigt, hat grundsätzlich keinen Anspruch auf NASpl. Ausnahmen gelten nur in den oben genannten besonderen Fällen.

Wie lange wird NASpl ausbezahlt?

Die Bezugsdauer richtet sich nach den eingezahlten Versicherungsbeiträgen.

Die NASpl wird für eine Anzahl von Wochen ausbezahlt, die der Hälfte der Beitragswochen der letzten vier Jahre entspricht. Versicherungszeiten, die bereits für eine frühere Arbeitslosenleistung verwendet wurden, können nicht nochmals berücksichtigt werden.

Wer in den letzten vier Jahren ohne Unterbrechung versichert war, kann die NASpl höchstens 24 Monate beziehen.

Wie beantragt man die NASpl?

Der Antrag muss rechtzeitig gestellt werden.

Die wichtigsten Schritte sind:

1. Antrag innerhalb von 68 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim NISF/INPS (online oder über ein Patronat).
2. Eintragung beim zuständigen Arbeitsvermittlungszentrum innerhalb der darauffolgenden 15 Tage.
3. Wer die gesetzlichen Fristen versäumt, riskiert den Verlust des Anspruchs.

oppure non è raggiungibile con i mezzi pubblici entro 80 minuti.

Importante: in caso di dimissioni volontarie, di norma la NASpl non spetta, salvo le eccezioni sopra indicate.

Per quanto tempo viene corrisposta?

La durata dipende dai contributi versati.

La NASpl viene corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. I periodi contributivi già utilizzati per una precedente NASpl non possono essere conteggiati nuovamente.

La durata massima è di 24 mesi.

Come si presenta la domanda?

La domanda deve essere presentata entro i termini previsti.

Passaggi principali:

1. Presentare la domanda all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (online oppure tramite un patronato).
2. Iscrivere presso il Centro di mediazione lavoro competente entro i successivi 15 giorni.
3. Il mancato rispetto dei termini può comportare la perdita del diritto.

Arbeitsmarktservice

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1,
39100 Bozen
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Servizio Mercato del lavoro

Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1,
39100 Bolzano
arbeit.lavoro@provincia.bz.it
lavoro.provincia.bz.it/sml

Sorvisc Marcé dl laur

Palaz provincial 12, Kanonikus-Michael-Gamper-
Str. 1, 39100 Balsan
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Welche Pflichten haben Bezieherinnen und Bezieher?

Die NASpl ist nicht nur eine finanzielle Unterstützung, sondern auch mit Pflichten verbunden.

Wer NASpl bezieht, muss:

- den Arbeitslosenstatus aufrechterhalten,
- aktiv nach einer neuen Arbeitsstelle suchen,
- an Maßnahmen zur Arbeitsvermittlung teilnehmen,
- von den AVZ angebotene Aus- oder Weiterbildungen bzw. Umschulungen besuchen;
- den Einladungen der AVZ Folge leisten.

Dadurch soll die rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

Was passiert, wenn man wieder arbeitet?

Während des Bezugs der NASpl ist eine neue Beschäftigung grundsätzlich möglich.

Je nach Dauer der Beschäftigung und Höhe des Einkommens kann:

- die Leistung weitergezahlt,
- gekürzt,
- ausgesetzt oder
- beendet werden.

Neue Erwerbstätigkeiten müssen den zuständigen Stellen gemeldet werden, damit geprüft werden kann, wie sich diese auf den Leistungsanspruch auswirken.

Selbstständigkeit während des Bezugs

Wer sich selbstständig machen möchte, kann unter bestimmten Voraussetzungen die gesamte noch zustehende NASpl in einer einzigen Zahlung

Quali obblighi ha il beneficiario?

La NASpl non è soltanto un sostegno economico, ma comporta anche obblighi.

Chi percepisce la NASpl deve:

- mantenere lo stato di disoccupazione;
- cercare attivamente un nuovo lavoro;
- partecipare alle iniziative di attivazione lavorativa;
- partecipare ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai CML;
- presenziare alle convocazioni dei CML.

In questo modo si intende favorire il rapido reinserimento nel mercato del lavoro.

Cosa succede se si trova un nuovo lavoro?

Durante il periodo di fruizione della NASpl è possibile iniziare una nuova attività lavorativa.

A seconda della durata del rapporto e del reddito percepito, la prestazione può essere

- mantenuta;
- ridotta;
- sospesa oppure
- cessare.

Le nuove attività lavorative devono essere comunicate agli enti competenti affinché venga verificato il diritto alla prestazione.

Attività autonoma durante la NASpl

Chi intende avviare un'attività autonoma può, in determinati casi, richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo

erhalten. Diese Möglichkeit soll den Einstieg in eine selbstständige Tätigkeit oder die Gründung eines Unternehmens erleichtern.

Wann endet der Anspruch?

Der Anspruch auf NASpl endet beispielsweise,

- wenn der Arbeitslosenstatus verloren geht,
- wenn eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen wird und dadurch die gesetzlichen Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind,
- wenn die erforderlichen Mitteilungen unterbleiben,
- wenn Anspruch auf eine Altersrente besteht.

residuo della NASpl. Questa misura è finalizzata ad agevolare l'avvio di un'attività autonoma o la creazione di un'impresa.

Quando termina il diritto?

Il diritto alla NASpl termina, ad esempio:

- con la perdita dello stato di disoccupazione;
- se viene iniziata una nuova attività lavorativa e, di conseguenza, non sussistono più i requisiti di legge;
- in caso di mancata comunicazione prevista dalla normativa;
- con il raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

Finanzielle Sozialhilfe und soziales Mindesteinkommen in Südtirol

Dekret des Landeshauptmanns vom 11. August 2000, Nr. 30: Art. 16, 17, 18, 19

Betrifft folgenden Abschnitt des Prüfungsprogramms:

- Grundlagenbegriffe der einkommensstützenden Maßnahmen – Arbeitslosenunterstützung, soziales Mindesteinkommen des Landes Südtirol (gesetzesvertretendes Dekret vom 4. März 2015, Nr. 22; DLH vom 11. August 2000, Nr. 30: Art. 16, 17, 18, 19).

Einleitung:

Das soziale Mindesteinkommen ist die wichtigste Leistung der finanziellen Sozialhilfe in Südtirol. Es richtet sich an Personen und Familiengemeinschaften, die ihren Lebensunterhalt nicht selbst sichern können. Die Leistung wird anhand der wirtschaftlichen Lage

Assistenza economica sociale e reddito minimo di inserimento in Alto Adige

Decreto del Presidente della Giunta provinciale 11 agosto 2000, n. 30, artt. 16, 17, 18, 19

Riguarda il seguente punto del programma d'esame:

- Nozioni di base in materia di prestazioni di sostegno al reddito – l'indennità di disoccupazione, il reddito minimo di inserimento provinciale (decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22; DPG 11 agosto 2000, n. 30, artt. 16, 17, 18, 19).

Introduzione:

Il reddito minimo di inserimento è la principale prestazione di assistenza economica sociale della Provincia autonoma di Bolzano. È destinato a persone e famiglie che non riescono a mantenersi autonomamente e viene riconosciuto in base alla situazione economica

der Familiengemeinschaft gewährt, ist mit Maßnahmen der sozialen Eingliederung verbunden und setzt die aktive Mitwirkung der Leistungsbeziehenden voraus.

1. Was ist die finanzielle Sozialhilfe?

Die finanzielle Sozialhilfe umfasst Unterstützungsmaßnahmen für Personen und Familien, die ihren Lebensunterhalt nicht eigenständig bestreiten können. Sie verfolgt drei zentrale Ziele:

- 1) Deckung der Grundbedürfnisse;
- 2) Förderung der sozialen Integration;
- 3) Unterstützung auf dem Weg zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit.

Die Hilfe besteht nicht nur aus finanziellen Leistungen, sondern auch aus individuellen Betreuungs- und Integrationsprogrammen. Anspruch haben ausschließlich Personen, die ihren Lebensunterhalt weder durch eigenes Einkommen oder Vermögen noch durch die Mittel ihrer Familiengemeinschaft ausreichend sichern können.

2. Wer hat Anspruch auf die Leistungen?

Grundsätzlich ist ein ständiger Aufenthalt in Südtirol erforderlich.

Anspruch nach mindestens 12 Monaten ununterbrochenem Aufenthalt haben italienische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger, Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union, langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige, anerkannte Flüchtlinge sowie Personen mit subsidiärem Schutzstatus.

Für Drittstaatsangehörige und Staatenlose sind in der Regel fünf Jahre ununterbrochener Aufenthalt und Wohnsitz in Südtirol erforderlich. Personen, die im Rahmen der Familienzusammenführung nachgezogen sind, haben grundsätzlich dieselben Ansprüche wie die Bezugsperson.

Das soziale Mindesteinkommen richtet sich an Personen und Familiengemeinschaften in

del nucleo familiare, accompagnato da misure di integrazione sociale e dalla partecipazione attiva dei beneficiari.

1. Che cos'è l'assistenza economica sociale?

L'assistenza economica sociale sostiene persone e famiglie prive di risorse sufficienti e persegue tre obiettivi principali:

- 1) garantire i bisogni fondamentali;
- 2) favorire l'integrazione sociale;
- 3) promuovere l'autonomia economica.

Non si limita a contributi economici, ma comprende anche programmi personalizzati di sostegno e integrazione. Possono beneficiarne soltanto le persone che non sono in grado di provvedere al proprio mantenimento mediante reddito o patrimonio proprio oppure del nucleo familiare.

2. Chi ha diritto alle prestazioni?

In linea generale è richiesta una dimora stabile in Alto Adige.

Possono accedere alle prestazioni dopo almeno 12 mesi di dimora stabile e continuativa cittadine e cittadini italiani, dell'UE, titolari di permesso UE per soggiornanti di lungo periodo, rifugiati e beneficiari di protezione sussidiaria.

Per cittadine e cittadini di Paesi terzi e persone apolidi sono richiesti cinque anni di residenza e dimora stabile continuativa in Alto Adige. Le persone giunte tramite ricongiungimento familiare accedono normalmente alle stesse condizioni del familiare di riferimento.

Il reddito minimo di inserimento è destinato a persone e famiglie in difficoltà economica, in

wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Es unterstützt insbesondere Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, aus gesundheitlichen, psychischen oder sozialen Gründen ihren Lebensunterhalt nicht selbst sichern können oder vorübergehend über unzureichende finanzielle Mittel verfügen.

3. Unterbrechung des Aufenthalts und Ausnahmen

Der ständige Aufenthalt gilt als unterbrochen, wenn sich eine Person länger als sechs aufeinanderfolgende Wochen außerhalb Südtirols aufhält. Ausnahmen gelten insbesondere bei beruflich bedingter Abwesenheit, aus Gesundheitsgründen oder bei anderen nicht selbst verschuldeten Ursachen.

In besonders schweren persönlichen oder familiären Notlagen kann von den Aufenthaltsvoraussetzungen abgewichen werden, sofern dringende und nicht aufschiebbare Hilfsmaßnahmen erforderlich sind.

4. Die Beteiligung der erweiterten Familiengemeinschaft

Eine Besonderheit der Südtiroler Sozialhilfe ist die Einbeziehung der erweiterten Familiengemeinschaft. Dabei handelt es sich um nahe Angehörige außerhalb der eigentlichen Familiengemeinschaft, die unter bestimmten Voraussetzungen finanziell herangezogen werden können.

5. Höhe der Leistung und Antragstellung

Die Leistung wird nur dann gewährt, wenn die wirtschaftliche Situation der Familiengemeinschaft (VSE-Wert) 1,35 nicht übersteigt; sie ist zudem stets mit einem individuellen Unterstützungs- und sozialen Eingliederungsprogramm verbunden.

Das soziale Mindesteinkommen ist eine Differenzleistung. Es gleicht die Differenz zwischen den vorhandenen Einkommens- und

particolare a chi è a rischio di esclusione sociale, non è in grado di mantenersi per ragioni fisiche, psichiche o sociali oppure dispone temporaneamente di risorse insufficienti.

3. Dimora stabile ed eccezioni

La dimora stabile si considera interrotta in caso di assenza dal territorio provinciale superiore a sei settimane consecutive, salvo assenze giustificate da lavoro, motivi di salute o altre cause non imputabili alla persona.

In situazioni personali o familiari particolarmente gravi, caratterizzate da necessità urgenti e indifferibili, è possibile derogare ai requisiti della dimora stabile.

4. Nucleo familiare collegato

Una particolarità del sistema altoatesino è il coinvolgimento del nucleo familiare collegato, costituito da familiari stretti che possono essere chiamati a contribuire economicamente.

5. Importo e domanda

La prestazione è concessa solo se il valore della situazione economica (VSE) del nucleo familiare non supera 1,35 ed è sempre accompagnata da un programma individuale di sostegno e integrazione sociale.

Il reddito minimo di inserimento ha carattere integrativo e corrisponde alla differenza tra le

Vermögenswerten der Familiengemeinschaft und dem anerkannten Bedarf aus.

Der Höchstbetrag kann – je nach Größe der Familiengemeinschaft – bis zu 1.500 Euro monatlich betragen.

Der Antrag ist beim zuständigen Sozialsprengel einzureichen und kann grundsätzlich jederzeit gestellt werden.

6. Dauer, Pflichten und Sanktionen

Die Leistung wird in der Regel für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten gewährt und monatlich ausbezahlt. In bestimmten Fällen, insbesondere bei überwiegendem Renteneinkommen, kann sie auch für bis zu 12 Monate gewährt werden.

Leistungsbeziehende sind verpflichtet, aktiv an ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung mitzuwirken. Dazu zählen insbesondere die Arbeitssuche, die Teilnahme an Integrationsmaßnahmen sowie die Mitwirkung an vereinbarten individuellen Programmen.

Bei fehlender Mitwirkung können Kürzungen der Leistung erfolgen. In schwerwiegenden oder wiederholten Fällen ist auch ein Ausschluss vom sozialen Mindesteinkommen für 12 Monate möglich.

7. Einspruchsmöglichkeiten

Gegen die Ablehnung kann innerhalb von 45 Tagen nach Erhalt der Mitteilung Einspruch eingelegt werden. Die Aufsichtsbeschwerde ist an die zuständige Sektion für Einsprüche der Landesabteilung Soziales zu richten.

risorse economiche disponibili e il fabbisogno riconosciuto del nucleo familiare.

Gli importi massimi mensili variano in base alla composizione familiare, fino a 1.500 euro per i nuclei più numerosi.

La domanda va presentata al Distretto sociale competente e può essere inoltrata in qualsiasi momento.

6. Durata, obblighi e sanzioni

La prestazione viene generalmente concessa per un periodo compreso tra 3 e 6 mesi, con possibilità di rinnovo; in alcuni casi particolari può durare fino a 12 mesi.

Le persone beneficiarie delle prestazioni sono tenute a collaborare attivamente al proprio inserimento sociale e professionale. Ciò comprende in particolare la ricerca di un lavoro, la partecipazione a misure di integrazione e la collaborazione nell'ambito dei programmi individuali concordati.

In caso di mancata collaborazione senza giustificato motivo sono previste riduzioni progressive della prestazione o, nei casi più gravi e ripetuti, l'esclusione dal beneficio per 12 mesi.

7. Ricorsi

Contro le decisioni negative è possibile presentare ricorso alla Sezione ricorsi della Ripartizione Politiche sociali entro 45 giorni dalla comunicazione del provvedimento.

Die Reform der Arbeitsvermittlung

Betrifft folgenden Abschnitt des Prüfungsprogramms:

- Die Reform der Arbeitsvermittlung, welche durch das staatliche Programm für die Beschäftigungsfähigkeitsgarantie von Arbeitnehmern "GOL" eingeführt wurde, insbesondere:
 - die Übernahme der arbeitssuchenden Person und Festlegung der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Assessment und Leistungsvereinbarung)
 - die wesentliche Leistungserbringung (LEP)

Das Programm GOL und die Reform der Arbeitsvermittlung

Einleitung

Das Programm GOL (Garantie der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) ist die staatliche Reform der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des PNRR*. Durch eine personalisierte Übernahme der arbeitssuchenden Person, ein strukturiertes Assessment, Weiterbildungsmaßnahmen und die Begleitung zur Beschäftigung soll die Beschäftigungsfähigkeit verbessert und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

** (Der PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ist Italiens staatlicher Aufbau- und Resilienzplan, mit dem die Mittel des europäischen Aufbauprogramms NextGenerationEU in Reformen und Investitionen zur Modernisierung des Landes umgesetzt werden).*

1. Was ist das Programm GOL?

GOL – Garantie der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (*Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori*) ist das staatliche Programm zur Reform der Arbeitsvermittlungen

La riforma del servizio di mediazione al lavoro

Riguarda il seguente punto del programma d'esame:

- La riforma del servizio di mediazione al lavoro introdotta dal Programma nazionale GOL "Garanzia occupabilità Lavoratori", in particolare:
 - Il processo di presa in carico e di definizione del percorso e delle misure di politica attiva del lavoro (assessment e patto di servizio)
 - I livelli essenziali di prestazione (LEP)

Il Programma GOL e la riforma del servizio di mediazione al lavoro

Introduzione

Il Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) è la riforma nazionale delle politiche attive del lavoro prevista dal PNRR*. Attraverso una presa in carico personalizzata, un assessment strutturato, la formazione e l'accompagnamento al lavoro, mira a migliorare l'occupabilità delle persone e a favorirne l'inserimento o il reinserimento duraturo nel mercato del lavoro.

** (Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) è il piano nazionale con cui l'Italia utilizza le risorse del programma europeo NextGenerationEU per attuare riforme e investimenti finalizzati alla modernizzazione del Paese.)*

1. Che cos'è il Programma GOL?

GOL – Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori è il programma nazionale che ha riformato i servizi per il lavoro e le politiche attive

und der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des Nationalen Aufbau- und Resilienzplans (PNRR).

Das Programm steht für den Übergang von einer vorwiegend administrativen Verwaltung von Arbeitslosigkeit hin zu einem Modell, das auf die rasche und nachhaltige Eingliederung bzw. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ausgerichtet ist.

2. Die Reform der Arbeitsvermittlung

Vor der Reform konzentrierten sich die öffentlichen Arbeitsverwaltungen hauptsächlich auf die Verwaltung des Arbeitslosenstatus.

Mit dem Programm GOL verändert sich die Rolle der Arbeitsvermittlungszentren grundlegend:

- Arbeitssuchende werden individuell betreut,
- Kompetenzen, Erfahrungen und Bedürfnisse werden analysiert,
- der passende Weg der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird festgelegt,
- eine kontinuierliche Begleitung in Richtung Beschäftigung wird gewährleistet.

Ziel ist nicht mehr lediglich die Verwaltung der Arbeitslosigkeit, sondern die konkrete Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen.

3. Ziele der Reform

Die durch GOL eingeführte Reform verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- Förderung der raschen Arbeitsaufnahme oder Wiedereingliederung,
- Verbesserung der beruflichen Kompetenzen,
- Stärkung digitaler Kompetenzen,

nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il programma rappresenta il passaggio da una logica prevalentemente amministrativa, basata sulla gestione della disoccupazione, a un modello orientato all'inserimento e reinserimento rapido e duraturo nel mercato del lavoro.

2. La riforma del servizio di mediazione al lavoro

Prima della riforma, l'attività dei servizi pubblici per l'impiego era spesso concentrata sugli adempimenti amministrativi legati allo stato di disoccupazione.

Con il Programma GOL il ruolo dei Centri di mediazione lavoro cambia profondamente:

- la persona viene presa in carico in modo personalizzato;
- vengono analizzati competenze, esperienze e fabbisogni;
- viene individuato il percorso di politica attiva più adatto;
- viene garantito un accompagnamento costante verso il lavoro.

La finalità non è più soltanto registrare la disoccupazione, ma aumentare concretamente le possibilità di occupazione delle persone.

3. Gli obiettivi della riforma

La riforma introdotta da GOL mira in particolare a:

- favorire il rapido inserimento o reinserimento lavorativo;
- migliorare le competenze professionali delle persone;
- rafforzare le competenze digitali;

- Förderung von Aus- und Umschulungsmaßnahmen,
- Unterstützung von Personen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind,
- Ausbau der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Diensten, Bildungseinrichtungen und privaten akkreditierten Trägern.

4. Die Übernahme der arbeitssuchenden Person

Ein zentrales Element der Reform ist die personalisierte Übernahme der arbeitssuchenden Person.

Wer sich an ein Arbeitsvermittlungszentrum wendet, wird nicht automatisch einem Standardverfahren zugeordnet, sondern nimmt an einem vertieften Orientierungsgespräch teil. Dabei werden Informationen erhoben über:

- berufliche Situation,
- Ausbildungsstand,
- Kompetenzen,
- bisherige Berufserfahrungen,
- mögliche Vermittlungshemmnisse.

5. Assessment und Profiling

Das Programm GOL hat ein innovatives System des Assessment eingeführt.

Im Rahmen des Orientierungsgesprächs werden erhoben:

- Stärken,
- vorhandene Kompetenzen,
- Beschäftigungspotenziale,
- Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarf.

- promuovere la riqualificazione professionale nei settori in trasformazione;
- sostenere le persone più vulnerabili e più lontane dal mercato del lavoro;
- rafforzare la collaborazione tra servizi pubblici, enti formativi e soggetti privati accreditati.

4. La presa in carico della persona

Uno degli elementi centrali della riforma è la presa in carico personalizzata.

La persona che si rivolge al Centro di mediazione al lavoro non viene più inserita automaticamente in un percorso standard, ma partecipa a un colloquio approfondito durante il quale vengono raccolte informazioni relative a:

- situazione professionale;
- livello di istruzione;
- competenze;
- esperienze lavorative;
- eventuali difficoltà di inserimento lavorativo.

5. Assessment e profiling

Il Programma GOL ha introdotto un sistema innovativo di assessment.

Attraverso il colloquio di orientamento vengono rilevati:

- punti di forza;
- competenze possedute;
- potenzialità di inserimento;
- bisogni formativi e professionali.

Früher stand das sogenannte Profiling im Mittelpunkt. Mit GOL wurde dieses Instrument zu einem umfassenderen Assessment weiterentwickelt, das die Bedürfnisse der Person genauer erfasst.

Auf Grundlage dieses Assessments wird der passende Maßnahmenweg der aktiven Arbeitsmarktpolitik (s. *auch eigenes Kapitel „Aktive Arbeitsmarktpolitik in Südtirol“*) bestimmt.

6. Die Leistungsvereinbarung

Nach dem Assessment wird eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen.

Dabei handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen der arbeitssuchenden Person und dem Arbeitsvermittlungszentrum, in der festgelegt werden:

- die zu erreichenden Ziele,
- die vorgesehenen Maßnahmen,
- die gegenseitigen Verpflichtungen,
- den individuellen Weg der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Die Leistungsvereinbarung ist das zentrale Instrument zur Personalisierung der Unterstützungsmaßnahmen.

7. Die Maßnahmenwege des Programms GOL

Das Programm GOL sieht unterschiedliche Maßnahmenwege vor, die sich an den Bedürfnissen und Voraussetzungen der einzelnen Person orientieren.

Maßnahmenweg 1 – Arbeitsaufnahme/ Wiedereingliederung

Für Personen, die unmittelbar beschäftigungsfähig sind und in erster Linie Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung benötigen.

Maßnahmenweg 2 – Weiterbildung (Upskilling)

In passato si parlava prevalentemente di profiling; con GOL questa attività è stata ampliata e integrata in un sistema più completo di valutazione dei bisogni della persona.

L'assessment consente di individuare il percorso più adeguato tra i diversi interventi di politica attiva del lavoro (*vedi anche il capitolo “Politica attiva del lavoro in Alto Adige”*).

6. Il patto di servizio

Dopo l'assessment viene definito il patto di servizio.

Si tratta di un accordo tra la persona e il Centro di mediazione lavoro che stabilisce:

- gli obiettivi da raggiungere;
- le attività previste;
- gli impegni reciproci;
- il percorso di politica attiva da seguire.

Il patto di servizio rappresenta uno strumento fondamentale per personalizzare gli interventi e responsabilizzare sia il beneficiario sia il servizio pubblico.

7. I percorsi del Programma GOL

Il Programma GOL si basa su percorsi differenziati in funzione delle caratteristiche della persona.

Percorso 1 – Reinserimento lavorativo

Destinato alle persone immediatamente occupabili che necessitano principalmente di servizi di orientamento e mediazione al lavoro.

Percorso 2 – Aggiornamento delle competenze (Upskilling)

Für Personen, die ihre bestehenden Kompetenzen aktualisieren oder erweitern müssen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Maßnahmenweg 3 – Ausbildung/Umschulung (Reskilling)

Für Personen, die neue berufliche Kompetenzen erwerben müssen, um sich neu am Arbeitsmarkt zu positionieren.

Maßnahmenweg 4 – Arbeit und Inklusion

Für Personen mit besonderen sozialen oder beruflichen Schwierigkeiten, die integrierte Maßnahmen zwischen Sozialdiensten und Arbeitsmarktpolitik benötigen.

8. Die LEP – Wesentliche Leistungserbringung

Eine der wichtigsten Neuerungen der Reform ist die Konsolidierung der LEP (*Livelli Essenziali delle Prestazioni* – Wesentliche Leistungserbringung) im Rahmen der Arbeitsvermittlung.

Die LEP definieren jene Mindestleistungen, die allen Bürgerinnen und Bürgern in ganz Italien durch die Arbeitsverwaltungen garantiert werden müssen.

Dazu gehören unter anderem:

- Erstinformation und Aufnahme,
- Übernahme der arbeitssuchenden Person,
- Assessment,
- spezialisierte Berufsberatung,
- Begleitung zur Beschäftigung,
- Vermittlung zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage,
- Zuweisung zu Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen.

9. Die Zusammenarbeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor

Die Reform stärkt die Zusammenarbeit zwischen:

Rivolto alle persone che necessitano di un aggiornamento professionale limitato per migliorare la propria occupabilità.

Percorso 3 – Riqualificazione professionale (Reskilling)

Destinato alle persone che necessitano di acquisire nuove competenze professionali per cambiare o rientrare nel mercato del lavoro.

Percorso 4 – Lavoro e inclusione

Rivolto alle persone in condizioni di particolare fragilità sociale o lavorativa, che necessitano di interventi integrati tra servizi sociali e servizi per il lavoro.

8. I LEP – Livelli Essenziali delle Prestazioni

Uno degli aspetti più innovativi della riforma è il consolidamento dei LEP (Livelli Essenziali delle Prestazioni) nell'ambito del servizio di mediazione al lavoro.

I LEP definiscono i servizi minimi che devono essere garantiti in maniera uniforme a tutti i cittadini che si rivolgono ai servizi per il lavoro.

Tra i servizi rientrano:

- accoglienza e prima informazione;
- presa in carico;
- assessment;
- orientamento specialistico;
- accompagnamento al lavoro;
- incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- avvio a percorsi formativi.

9. La collaborazione tra pubblico e privato

La riforma ha rafforzato la cooperazione tra:

- Arbeitsvermittlungszentren,
- Bildungseinrichtungen,
- akkreditierten privaten Arbeitsvermittlern,
- Unternehmen,
- Sozialdiensten.

Ziel ist der Aufbau eines leistungsfähigen territorialen Netzwerks, das den Bedürfnissen von Arbeitssuchenden und Unternehmen effizient gerecht wird.

Aktive Arbeitsmarktpolitik in Südtirol

Betrifft den gleichnamigen Abschnitt des Prüfungsprogramms.

Aktive Arbeitsmarktpolitik 2030

Das 2026 verabschiedete **Strategiedokument AM#S²2030 | Aktive Arbeitsmarktpolitik für 2030** beinhaltet die strategischen Zielsetzungen der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik, wie sie von den Sozialpartnern, der Südtiroler Landesregierung und weiteren arbeitsmarktpolitischen Akteuren geteilt werden (Beschluss der Südtiroler Landesregierung Nr. 284/2026).

Was der Arbeitsmarktservice Südtirol in den nächsten Jahren vorhat.

Der Südtiroler Arbeitsmarkt ist stark – aber er steht unter Druck. Viele Menschen sind beschäftigt, viele Betriebe suchen Personal, und trotzdem finden offene Stellen und passende Arbeitskräfte nicht immer zusammen.

Mit AM#S²2030 hat Südtirol eine Strategie für die aktive Arbeitsmarktpolitik bis 2030. Sie zeigt, wie der Arbeitsmarktservice Südtirol seine Dienstleistungen weiterentwickeln will: konkreter, digitaler, vernetzter – und näher an den Bedürfnissen von Menschen und Betrieben.

- Centri di mediazione lavoro;
- enti di formazione;
- soggetti privati accreditati;
- imprese;
- servizi sociali.

L'obiettivo è costruire una rete territoriale capace di offrire risposte più rapide ed efficaci alle esigenze delle persone e delle aziende.

Politica attiva del lavoro in Alto Adige

Riguarda l'omonima sezione del programma d'esame.

Politica attiva del mercato del lavoro 2030

Il documento strategico **ML#S²2030 | Politica attiva del lavoro per il 2030**, approvato nel 2026, contiene gli obiettivi strategici della politica del lavoro dell'Alto Adige, condivisi dalle parti sociali, dalla Giunta provinciale e dagli altri attori della politica del lavoro (deliberazione della Giunta provinciale n. 284/2026).

Cosa intende fare il Servizio Mercato del lavoro dell'Alto Adige nei prossimi anni

Il mercato del lavoro altoatesino è forte, ma è sotto pressione. Molte persone sono occupate, molte imprese cercano personale e, tuttavia, posti vacanti e lavoratrici e lavoratori adeguati non sempre si incontrano.

Con AM#S²2030, l'Alto Adige dispone di una strategia per la politica attiva del mercato del lavoro fino al 2030. Essa mostra come il Servizio Mercato del lavoro dell'Alto Adige intende sviluppare ulteriormente i propri servizi: in modo più concreto, più digitale, più connesso –

e più vicino alle esigenze delle persone e delle imprese.

Warum braucht Südtirol eine aktive Arbeitsmarktpolitik?

Hohe Beschäftigung ist gut. Sie löst aber nicht automatisch alle Probleme. Südtirol erlebt ein Fachkräfteparadoxon: Viele Menschen arbeiten, und trotzdem fehlen Betrieben passende Arbeits- und Fachkräfte. Gleichzeitig gibt es Menschen, deren Potenzial am Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend genutzt wird.

Dazu kommen große Veränderungen: Digitalisierung und künstliche Intelligenz verändern Berufe. Die ökologische Transformation schafft neue Anforderungen. Der demografische Wandel macht Arbeitskräfte knapper. Migration, Rückkehr und Wegzug verändern den Arbeitsmarkt.

Das Ziel: Arbeit und Menschen besser zusammenbringen

Im Mittelpunkt steht eine einfache Frage: Wie finden offene Stellen und passende Menschen besser zueinander? Die Kernleistung des Arbeitsmarktservice Südtirol ist die maßgeschneiderte Vermittlung zwischen registrierten Arbeitslosen und offenen Stellen.

Dabei geht es nicht darum, irgendeine Stelle möglichst schnell irgendwie zu besetzen. Entscheidend ist, dass Stelle und Person gut zusammenpassen: fachlich, zeitlich, räumlich und mit Blick auf die persönliche Lebenssituation.

Was sich für arbeitssuchende Menschen verbessert

Nicht jede Person braucht dieselbe Unterstützung. Manche Menschen benötigen nur eine gute Information über passende Stellen.

Perché l'Alto Adige ha bisogno di una politica attiva del mercato del lavoro?

Un'elevata occupazione è un fatto positivo, ma non risolve automaticamente tutti i problemi. L'Alto Adige vive un paradosso delle competenze: molte persone lavorano e, tuttavia, alle imprese mancano lavoratrici, lavoratori e professionalità adeguate. Allo stesso tempo vi sono persone il cui potenziale sul mercato del lavoro non è ancora sufficientemente valorizzato.

A ciò si aggiungono grandi trasformazioni: la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale cambiano le professioni. La transizione ecologica crea nuove esigenze. Il cambiamento demografico riduce la forza lavoro. Migrazione, rientri e partenze modificano il mercato del lavoro.

L'obiettivo: far incontrare meglio lavoro e persone

La domanda principale è semplice: come possiamo agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro? Il servizio principale del Servizio Mercato del lavoro dell'Alto Adige è l'intermediazione su misura tra persone disoccupate registrate e posti di lavoro disponibili.

Non si tratta di occupare in qualche modo e il più rapidamente possibile un posto qualsiasi. Ciò che conta è che posto di lavoro e il/la possibile candidato/candidata siano compatibili: dal punto di vista professionale, temporale, territoriale e in relazione alla situazione personale di vita.

Cosa cerchiamo di fare meglio per le persone in cerca di lavoro

Non tutte le persone hanno bisogno dello stesso sostegno. Alcune necessitano soltanto di una buona informazione sui posti adatti. Altre

Andere brauchen Orientierung, Weiterbildung, Sprachkurse, digitale Grundkompetenzen oder eine intensivere Begleitung.

Der Arbeitsmarktservice setzt deshalb auf unterschiedliche Dienstleistungen: Profilierung und persönliche Beratung, berufliche Erstorientierung, Vereinbarung geeigneter Maßnahmen, Vermittlung an konkrete Arbeitsstellen, Sprach- und Digitalkurse, Coaching, Praktika und Erprobungen sowie Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Was Betriebe vom Arbeitsmarktservice erwarten können

Personalsuche ist aufwendiger geworden. Deshalb baut der Arbeitsmarktservice bis 2030 einen Service für Unternehmen auf. Er soll Betriebe unterstützen bei guten und rechtskonformen Stellenanzeigen, Veröffentlichung von Stellenangeboten, Vorauswahl geeigneter Personen, Informationen zu Förderungen und Praktika, Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, EURES und grenzüberschreitender Suche sowie Arbeitsgenehmigungen für Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern.

Fachkräfte sichern: im Land beginnen, nach außen wirken.

Fachkräftesicherung beginnt nicht erst bei der Anwerbung von außen. Viele Menschen leben bereits in Südtirol, sind aber nicht oder nicht im gewünschten Ausmaß erwerbstätig. Dazu gehören registrierte Arbeitslose, Frauen, ältere Menschen, junge Menschen am Übergang von Ausbildung zu Arbeit, Menschen mit Behinderungen oder Personen mit geringen Qualifikationen.

Der Arbeitsmarktservice kann dazu beitragen, diese Potenziale besser zu nutzen: durch

hanno bisogno di orientamento, formazione continua, corsi di lingua, competenze digitali di base o di un accompagnamento più intensivo.

Il Servizio Mercato del lavoro punta quindi su servizi differenziati: profilazione e consulenza personale, orientamento professionale, accordo su misure adeguate, intermediazione verso posti di lavoro concreti, corsi di lingua e di competenze digitali, coaching, tirocini ed esperienze di prova, nonché sostegno all'integrazione nel mercato del lavoro.

Cosa possono aspettarsi le imprese dal Servizio Mercato del lavoro

La ricerca di personale è diventata più impegnativa. Per questo, entro il 2030, il Servizio Mercato del lavoro svilupperà un servizio per le imprese. Esso dovrà sostenere le aziende nella redazione di annunci di lavoro efficaci e conformi alla normativa, nella pubblicazione delle offerte di lavoro, nella preselezione di persone idonee, nelle informazioni su incentivi e tirocini, nelle questioni relative all'occupazione di persone con disabilità, in ambito EURES e in relazione alla ricerca transfrontaliera, nonché alle autorizzazioni al lavoro per lavoratrici e lavoratori provenienti da Paesi non UE.

Assicurare forza lavoro: partendo dal territorio interno, producendo effetti verso l'esterno.

Per assicurare forza lavoro non necessariamente bisogna rivolgersi ad altri mercati. Molte persone che vivono in Alto Adige, ma non sono occupate o non lo sono nella misura desiderata. Tra queste rientrano persone disoccupate registrate, donne, persone anziane, giovani nella fase di passaggio dalla formazione al lavoro, persone con disabilità o persone con basse qualifiche.

Il Servizio Mercato del lavoro può contribuire a valorizzare meglio questi potenziali: attraverso

Arbeitsmarktservice

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1,
39100 Bozen
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Servizio Mercato del lavoro

Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1,
39100 Bolzano
arbeit.lavoro@provincia.bz.it
lavoro.provincia.bz.it/sml

Sorvisc Marcé dl laur

Palaz provincial 12, Kanonikus-Michael-Gamper-
Str. 1, 39100 Balsan
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Beratung, Vermittlung, Qualifizierung, Daten und einen stärkeren Service für Unternehmen.

Mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt

Ein Arbeitsmarkt funktioniert besser, wenn alle mehr wissen: Welche Stellen sind offen? Welche Kompetenzen werden gesucht? Wo finde ich passende Bewerberinnen und Bewerber? Welche Berufe verändern sich? Wo gibt es Arbeitskräftepotenzial?

Deshalb baut der Arbeitsmarktservice seine Informations- und Monitoringtätigkeit aus. Ein zentrales Instrument ist alleJobs Südtirol, die Südtiroler Metajobboerse.

Faire Chancen für mehr Menschen

Aktive Arbeitsmarktpolitik soll auch jene erreichen, die es am Arbeitsmarkt schwerer haben: Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit chronischen Erkrankungen, Geflüchtete, Personen mit geringen Qualifikationen und Menschen mit mehrfachen Vermittlungshürden. Dafür braucht es Beratung, passende Maßnahmen, gute Zusammenarbeit mit Betrieben und ein starkes Netzwerk.

Frauenbeschäftigung, Vereinbarkeit und faire Chancen

Mehr Frauenbeschäftigung entsteht nicht durch Appelle allein. Es braucht gute Rahmenbedingungen: verlässliche Betreuung, faire Arbeitsbedingungen, passende Arbeitszeiten, berufliche Entwicklungschancen und eine Arbeitswelt, in der Frauen nicht benachteiligt werden. Der Arbeitsmarktservice trägt dazu bei, indem er Frauen bei der Arbeitsuche gezielt unterstützt, Betriebe sensibilisiert, Informationen verbessert, passende Vermittlung und Beratung anbietet und mit anderen Stellen zusammenarbeitet.

consulenza, intermediazione, qualificazione, dati e un servizio più forte per le imprese.

Più trasparenza sul mercato del lavoro

Un mercato del lavoro funziona meglio quando tutti dispongono di maggiori informazioni: quali posti sono disponibili? Quali competenze sono richieste? Dove posso trovare candidate e candidati adatti? Quali professioni stanno cambiando? Dove esiste potenziale di forza lavoro?

Per questo il Servizio Mercato del lavoro amplia la propria attività di informazione e monitoraggio. Uno strumento centrale è alleJobs Alto Adige, la metapiattaforma altoatesina per la ricerca di lavoro.

Pari opportunità per un numero maggiore di persone

La politica attiva del mercato del lavoro deve raggiungere anche coloro che incontrano maggiori difficoltà sul mercato del lavoro: persone disoccupate di lunga durata, persone con disabilità, persone con malattie croniche, rifugiate e rifugiati, persone con basse qualifiche e persone con ostacoli multipli all'inserimento lavorativo. A tal fine servono consulenza, misure adeguate, una buona collaborazione con le imprese e una rete solida.

Occupazione femminile, conciliazione e pari opportunità

Una maggiore occupazione femminile non nasce soltanto dagli appelli. Servono buone condizioni quadro: servizi di assistenza affidabili, condizioni di lavoro eque, orari di lavoro adeguati, opportunità di sviluppo professionale e un mondo del lavoro in cui le donne non siano svantaggiate. Il Servizio Mercato del lavoro contribuisce sostenendo in modo mirato le donne nella ricerca di lavoro, sensibilizzando le imprese, migliorando le informazioni, offrendo intermediazione e consulenza adeguate e collaborando con altri enti.

Der Arbeitsmarktservice wird digitaler und kooperativer

Gute Beratung braucht gute Werkzeuge. Bis 2030 soll der Arbeitsmarktservice weiter modernisiert werden. Dazu gehören neue digitale Programme, bessere Abläufe, eine ServiceLine für einfache Anliegen und der gezielte Einsatz von künstlicher Intelligenz. Digitalisierung soll die persönliche Beratung nicht ersetzen. Sie soll sie besser machen.

Was bis 2030 erreicht werden soll

Die Ziele bis 2030 sind anspruchsvoll, aber klar. Der Arbeitsmarktservice will registrierte Arbeitslose besser und schneller in Beschäftigung bringen, Menschen mit Behinderungen und andere vulnerable Gruppen stärker unterstützen, Betriebe bei der Personalsuche besser begleiten, die Betreuungsrelation verbessern, die Maßnahmeninfrastruktur festigen, mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt schaffen, digitale Werkzeuge sinnvoll einsetzen und die Zusammenarbeit mit Partnern ausbauen.

Zusammenführung von Angebot und Nachfrage: eJobBörse

Betrifft den gleichnamigen Abschnitt des Prüfungsprogramms.

Siehe: [eJobBörse – Arbeit suchen und finden in Südtirol](#)

Durchführungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsdienst (Dekret des Landeshauptmanns vom 20. Juli 2026, Nr. 22)

Die AVZ nutzen als Hauptinstrument für den Arbeitsvermittlungsdienst die Online-Plattform

Il Servizio Mercato del lavoro diventa più digitale e collaborativo

Una buona consulenza richiede buoni strumenti. Entro il 2030 il Servizio Mercato del lavoro dovrà essere ulteriormente modernizzato. Ciò comprende nuovi programmi digitali, procedure migliori, una ServiceLine per le richieste semplici e l'impiego mirato dell'intelligenza artificiale. La digitalizzazione non deve sostituire la consulenza personale, ma renderla migliore.

Cosa si intende raggiungere entro il 2030

Gli obiettivi entro il 2030 sono ambiziosi, ma chiari. Il Servizio Mercato del lavoro intende accompagnare meglio e più rapidamente le persone disoccupate registrate verso l'occupazione, sostenere maggiormente le persone con disabilità e altri gruppi vulnerabili, affiancare meglio le imprese nella ricerca di personale, migliorare il rapporto di presa in carico, consolidare l'infrastruttura delle misure, creare maggiore trasparenza sul mercato del lavoro, utilizzare in modo ottimale gli strumenti digitali e ampliare la collaborazione con i partner.

Incrocio domanda-offerta di lavoro: eJobLavoro

Riguarda l'omonima sezione del programma d'esame.

Vedi: [eJobLavoro – cercare e trovare lavoro in Alto Adige](#)

Regolamento di esecuzione sul servizio di mediazione al lavoro (Decreto del Presidente della Giunta provinciale 20 luglio 2026, n. 22)

Per il servizio di mediazione al lavoro, i CML utilizzano la piattaforma online eJobLavoro

eJobBörse zur Zusammenführung von Arbeitsangebot und -nachfrage.

Die Bewerbungen der Arbeitssuchenden und die Stellenangebote der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden entweder eigenständig oder mit Unterstützung der AVZ auf der eJobBörse veröffentlicht.

Die eJobBörse fördert den Austausch und die Weitergabe von Stellenangeboten zwischen öffentlichen Verwaltungen, mit privaten Akteuren – auch grenzüberschreitend, insbesondere im Rahmen der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino – sowie mit Betreibern privater Jobbörsen.

Organisationsstruktur des Südtiroler Arbeitsmarktservice

Betrifft den gleichnamigen Abschnitt des Prüfungsprogramms.

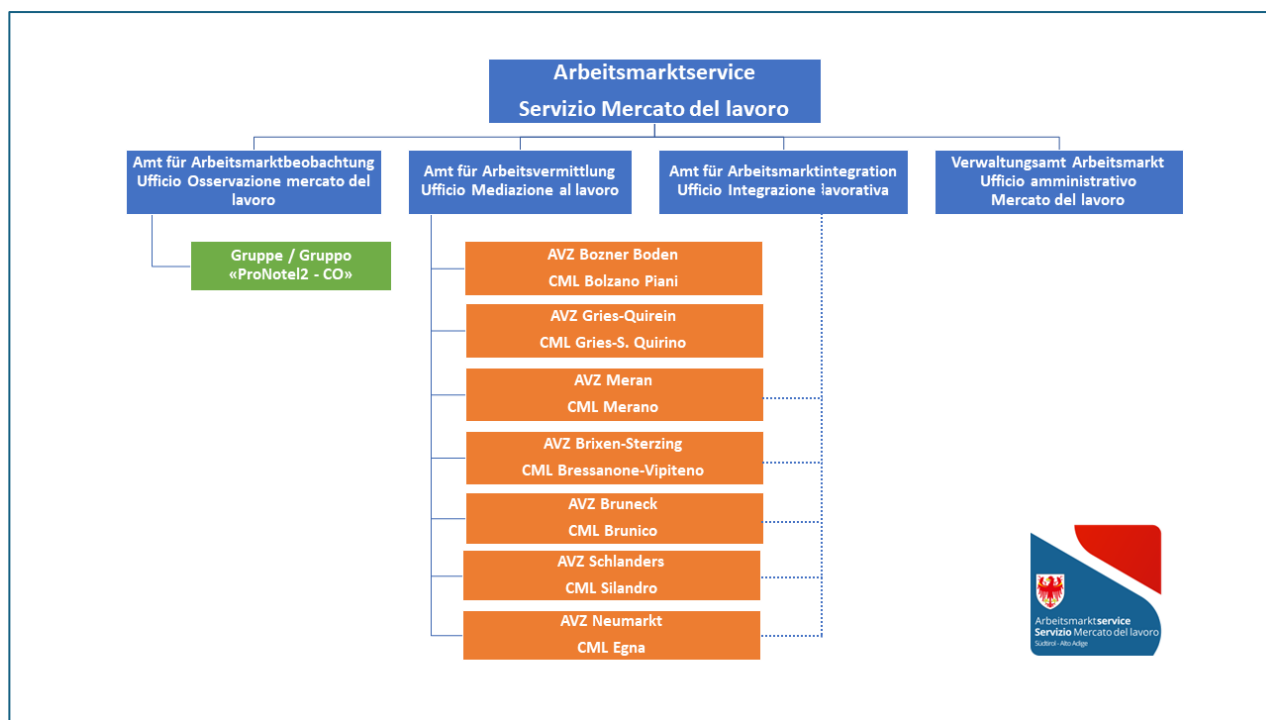
come principale strumento di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le candidature delle persone in cerca di occupazione e le offerte di lavoro delle datrici e dei datori di lavoro sono pubblicate su eJobLavoro dagli stessi soggetti interessati o con il supporto dei CML.

La piattaforma eJobLavoro promuove lo scambio e la condivisione delle offerte di lavoro tra amministrazioni pubbliche, con soggetti privati, anche oltre confine, in particolare nell'ambito dell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino, e con soggetti gestori di borse lavoro private.

Struttura organizzativa del Servizio Mercato del lavoro provinciale

Riguarda l'omonima sezione del programma d'esame.



Arbeitsmarktservice
Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1,
39100 Bozen
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Servizio Mercato del lavoro
Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1,
39100 Bolzano
arbeit.lavoro@provincia.bz.it
lavoro.provincia.bz.it/sml

Sorvisc Marcé dl laur
Palaz provincial 12, Kanonikus-Michael-Gamper-
Str. 1, 39100 Balsan
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

AbteilungsdirektionZuständigkeiten:

- Koordinierung der Ämter und Tätigkeiten des Arbeitsmarktservice.

Amt für ArbeitsmarktbeobachtungZuständigkeiten:

- Strategieplan Aktive Arbeitsmarktpolitik
- Arbeitsmarktbeobachtung und -forschung
- Führung und Pflege des Landesinformationssystems Arbeit (LISA)
- Pflichtmeldung von Arbeitsverhältnissen.

Amt für ArbeitsvermittlungZuständigkeiten:

- Arbeitsvermittlung
- Dienste für Arbeitsuchende
- Dienste für Arbeitgebende
- Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose
- extracurriculare Praktika und Sommerpraktika
- Bestätigung und Überprüfung des Arbeitslosenstatus
- Koordinierung der sieben Arbeitsvermittlungszentren.

Amt für ArbeitsmarktintegrationZuständigkeiten:

- Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderung oder für Menschen, die geschützten Personengruppen angehören
- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Menschen mit Behinderung oder für Menschen, die geschützten Personengruppen angehören
- Pflichteinstellung von Menschen mit Behinderung oder für Menschen, die geschützten Personengruppen angehören.

Direzione di ripartizioneCompetenze:

- coordinamento degli Uffici e delle attività del Servizio Mercato del lavoro.

Ufficio Osservazione mercato del lavoroCompetenze:

- piano strategico di politica attiva del mercato del lavoro
- osservazione del mercato del lavoro e ricerca
- gestione e manutenzione del Sistema Informativo Lavoro Provinciale (SILP)
- comunicazioni obbligatorie relative a rapporti di lavoro.

Ufficio Mediazione al lavoroCompetenze:

- mediazione al lavoro
- servizi a favore delle persone in cerca di lavoro
- servizi a favore dei datori di lavoro
- misure di politica attiva del lavoro a favore delle persone disoccupate
- tirocini extracurricolari ed estivi
- conferma e verifica dello stato di disoccupazione
- coordinamento dei sette Centri di mediazione lavoro.

Ufficio Integrazione lavorativaCompetenze:

- mediazione al lavoro a favore delle persone con disabilità o appartenenti alle categorie protette
- misure di politica attiva del lavoro a favore delle persone con disabilità o appartenenti alle categorie protette
- assunzione obbligatoria delle persone con disabilità o appartenenti alle categorie protette.

Arbeitsmarktservice

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1,
39100 Bozen
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Servizio Mercato del lavoro

Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1,
39100 Bolzano
arbeit.lavoro@provincia.bz.it
lavoro.provincia.bz.it/sml

Sorvisc Marcé dl laur

Palaz provincial 12, Kanonikus-Michael-Gamper-
Str. 1, 39100 Balsan
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Verwaltungsamt Arbeitsmarkt

Zuständigkeiten:

- Kommissionen und Kollegialorgane im Bereich Arbeit
- Schlichtung von Arbeitsstreitfällen, Schiedskollegien
- Arbeitsgenehmigungen für Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger
- passive Arbeitsmarktpolitik
- Landesverzeichnis der Arbeitsagenturen
- Akkreditierung von privaten Akteuren im Bereich Arbeitsmarktdienste
- Vergabeverfahren für Dienstleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktintegration
- Beiträge an die Arbeitnehmerorganisationen
- Vorbereitende und ermittelnde Tätigkeit für die Landeskommision für die Arbeitsvermittlungskontrolle
- Fachliche Aus- und Weiterbildung des Personals der Arbeitsvermittlung und der Arbeitsmarktintegration
- Rechtliche Unterstützung für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktintegration.

Ufficio amministrativo Mercato del lavoro

Competenze:

- commissioni e organi collegiali nel settore del lavoro
- conciliazione delle controversie del lavoro, collegi arbitrali
- autorizzazioni al lavoro per cittadine e cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea
- politica passiva del lavoro
- albo provinciale delle agenzie per il lavoro
- accreditamento degli operatori privati nel settore dei servizi al lavoro
- affidamento dei servizi per l'attivazione delle misure di politica attiva del lavoro per la mediazione al lavoro e l'integrazione lavorativa
- contributi alle organizzazioni dei lavoratori
- attività preparatoria e istruttoria per la Commissione provinciale di controllo sul collocamento
- formazione tecnica di base e continua del personale addetto alla mediazione al lavoro e all'integrazione lavorativa
- supporto giuridico per la mediazione al lavoro e per l'integrazione lavorativa.

Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen

Beschluss vom 10. April 2026, Nr. 281

Betrifft folgenden Abschnitt des Prüfungsprogramms:

- *Dienstplichten und Verhaltensregeln der öffentlichen Bediensteten*

Einführung

Die Autonome Provinz Bozen ist das führende Unternehmen in der öffentlichen Verwaltung

Codice di comportamento per il personale della Provincia Autonoma di Bolzano

Delibera 10 aprile 2026, n. 281

Riguarda il seguente punto del programma d'esame:

- *Obblighi di servizio e di comportamento dei pubblici dipendenti*

Introduzione

La Provincia autonoma di Bolzano è l'azienda leader della pubblica amministrazione

Arbeitsmarktservice

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1,
39100 Bozen
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Servizio Mercato del lavoro

Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1,
39100 Bolzano
arbeit.lavoro@provincia.bz.it
lavoro.provincia.bz.it/sml

Sorvisc Marcé dl laur

Palaz provincial 12, Kanonikus-Michael-Gamper-
Str. 1, 39100 Balsan
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Südtirols und wir Landesbediensteten sind dessen tragende Säule.

Wir stehen im Dienst der Bürgerinnen und Bürger Südtirols und erwarten von uns, dass wir uns bei der täglichen Arbeit stets korrekt und verantwortungsbewusst verhalten.

Der vorliegende Verhaltenskodex soll uns dabei helfen, dieser Verantwortung gerecht zu werden.

Unser Verhaltenskodex richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte und an alle externen Personen, die für die Landesverwaltung arbeiten.

Zu unseren Dienstpflichten gehört das Arbeiten nach den Grundsätzen der guten Verwaltung.

Im Parteienverkehr verhalten wir uns stets korrekt, entgegenkommend und höflich, um alle Bürgerinnen und Bürger gleich zu behandeln.

Im Dienst vermeiden wir jedes Verhalten, das die Menschenwürde verletzt.

Die Führungskräfte setzen die Verhaltensgrundsätze vorbildlich um und schaffen ein positives Arbeitsklima des Vertrauens und der gegenseitigen Wertschätzung.

Im Sinne der Korruptionsvorbeugung erbitten wir weder Geschenke noch sonstige Vorteile und halten uns an die Informationspflicht gegenüber den Vorgesetzten, wie sie von den einschlägigen Bestimmungen vorgesehen ist.

Bei Bestehen eines Interessenkonfliktes gilt für uns der Grundsatz der Enthaltung.

Wir erfüllen die Dienstpflichten nach den Grundsätzen der Transparenz, Rückverfolgbarkeit und IT-Sicherheit sowie im Sinne der Social-Media-Policy.

altoatesina; noi dipendenti provinciali siamo la colonna portante di questa azienda.

Siamo al servizio delle cittadine e dei cittadini dell'Alto Adige, che si aspettano da noi un comportamento sempre corretto e responsabile nel lavoro quotidiano.

Il presente Codice di comportamento aiuta a far fronte a queste responsabilità.

Il nostro Codice di comportamento è indirizzato a tutti i collaboratori e le collaboratrici e al personale dirigente, nonché a tutte le persone esterne che lavorano per l'Amministrazione provinciale.

Tra i nostri obblighi di servizio rientra quello di lavorare secondo i principi della buona amministrazione.

Nei rapporti col pubblico ci comportiamo sempre con correttezza, disponibilità e cortesia per garantire parità di trattamento a tutti i cittadini e le cittadine.

In servizio evitiamo qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana.

Il personale dirigente applica i principi del codice di comportamento in modo esemplare e crea un clima di lavoro positivo improntato alla fiducia e stima reciproca.

Per prevenire fenomeni di corruzione non chiediamo né regali né altre utilità e ci atteniamo all'obbligo di informazione, nei confronti dei superiori, previsto dalla normativa in materia.

In caso di conflitto di interessi ci atteniamo al principio dell'astensione.

Adempiamo agli obblighi di servizio nel rispetto dei principi di trasparenza, tracciabilità, sicurezza informatica e social media policy.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind uns wichtig. Wir beteiligen uns daher aktiv an der Vorbeugung von Risiken am Arbeitsplatz.

Die Südtiroler Landesverwaltung fördert die Aus- und Weiterbildung und wir bekennen uns zum Grundsatz des lebenslangen Lernens.

Wir beziehen uns außerdem auf die Grundsätze des Allgemeinen Verhaltenskodex für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, erlassen mit DPR Nr. 62/2013 und geändert durch DPR Nr. 81/2023, der die Mindestpflichten in Bezug auf Sorgfalt, Loyalität, Unparteilichkeit und ausschließlichen Dienst am öffentlichen Interesse festlegt.

Dieser Kodex ergänzt und konkretisiert diese Grundsätze in Bezug auf die organisatorische und funktionale Realität der Autonomen Provinz Bozen.

Art. 1 Anwendungsbereich

1. Dieser Verhaltenskodex richtet sich an das Landespersonal mit oder ohne Führungsauftrag, kurz „wir“ genannt, und, soweit vereinbar, auch an die externen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Berater und Beraterinnen, die im Rahmen von Verträgen oder Aufträgen oder in sonstiger Form und aufgrund welchen Rechtstitels auch immer mit der Landesverwaltung zusammenarbeiten.

2. Weiters gilt der Verhaltenskodex für Personen, die Organe vertreten, Inhaberinnen und Inhaber von Aufträgen in den Ämtern, die direkt mit den Vertreterinnen und Vertretern der Politik zusammenarbeiten, sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund welchen Rechtstitels auch immer, von Unternehmen, die für die Landesverwaltung Waren liefern, Dienstleistungen erbringen oder Arbeiten ausführen.

3. Dementsprechend werden in den Beauftragungen und in den Verträgen

La salute e la sicurezza sul posto di lavoro sono per noi valori fondamentali. Pertanto, collaboriamo attivamente alla prevenzione dei rischi sul posto di lavoro.

L'Amministrazione provinciale promuove la formazione e l'aggiornamento e noi aderiamo al principio dell'educazione permanente.

Facciamo inoltre riferimento ai principi del Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. n. 62/2013 e modificato con D.P.R. n. 81/2023, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il presente Codice integra e specifica tali principi in relazione alla realtà organizzativa e funzionale della Provincia autonoma di Bolzano.

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente Codice di comportamento, di seguito denominato Codice, si applica a tutto il personale provinciale con o senza incarico dirigenziale – di seguito indicato come “noi” – e, per quanto compatibile, anche a ogni collaboratrice e collaboratore esterno, nonché consulente che collabora sulla base di qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo con l'Amministrazione provinciale.

2. Il presente Codice si applica inoltre a rappresentanti di organi e titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, a collaboratori e collaboratrici – a qualsiasi titolo – di imprese che eseguono forniture di beni o servizi nonché lavori per l'Amministrazione provinciale.

3. A tal fine, negli atti di incarico e nei contratti sono inserite apposite disposizioni o clausole di

Bestimmungen oder Klauseln zur Aufhebung oder Verwirkung des Rechtsverhältnisses für den Fall eingefügt, dass in diesem Kodex vorgesehene Pflichten verletzt werden.

4. Für externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beraterinnen und Berater, ebenso wie für Personen, die im Rahmen von öffentlichen Verträgen tätig sind, gilt dieser Kodex, soweit dies mit ihrer Tätigkeit vereinbar ist, unbeschadet der Verpflichtung, die Grundsätze der Gesetzmäßigkeit, Transparenz und Korrektheit sowie die spezifischen Bestimmungen der jeweiligen Verträge einzuhalten.

Art. 2 Dienstpflichten

1. Wir verhalten uns im Dienst nach den Grundsätzen der guten Verwaltung und der Unparteilichkeit der Verwaltung. Die Einhaltung der Gesetze und die Berücksichtigung öffentlicher Interessen stehen dabei vor eigenen privaten Interessen und vor privaten Interessen Dritter. Wir gewährleisten die bestmögliche Qualität des Dienstes. Insbesondere

a) halten wir die Arbeitszeit nach den Vorgaben der Verwaltung ein,

b) erfüllen unsere Aufgaben mit Sorgfalt,

c) befolgen die von den Vorgesetzten im Rahmen der institutionellen Tätigkeit erteilten Anweisungen loyal und unverzüglich,

d) wahren das Amtsgeheimnis.

2. Beabsichtigen wir, einer für rechtswidrig gehaltenen Anweisung unserer Führungskraft nicht Folge zu leisten, teilen wir dies ihr schriftlich mit Angabe der Gründe mit. Erteilt die Führungskraft uns die Anweisung daraufhin schriftlich, so müssen wir dieser Folge leisten, es sei denn, es handelt sich um eine vom Strafgesetz verbotene Handlung.

3. Unberechtigten erteilen wir weder Informationen über laufende oder abgeschlossene Maßnahmen und Verfahren der

risoluzione o decadenza del rapporto giuridico in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice.

4. Per le collaboratrici e i collaboratori esterni, consulenti, nonché per i soggetti che operano nel quadro di contratti pubblici, il presente Codice si applica per quanto compatibile alla loro attività, fermo restando l'obbligo di osservare i principi di legalità, trasparenza e correttezza, nonché le specifiche disposizioni dei relativi contratti.

Art. 2 Obblighi di servizio

1. Noi conformiamo la nostra condotta in servizio ai principi di buon andamento e imparzialità dell'Amministrazione, antepoendo il rispetto della legge e dell'interesse pubblico agli interessi privati, nostri o di terzi. Garantiamo la migliore qualità possibile del servizio e, in particolare,

a) osserviamo l'orario di lavoro secondo le modalità stabilite dall'Amministrazione;

b) espletiamo con diligenza i nostri compiti;

c) eseguiamo lealmente e prontamente le disposizioni impartite dai superiori nell'ambito dell'attività istituzionale;

d) manteniamo il segreto d'ufficio.

2. Se intendiamo rifiutare l'esecuzione di disposizioni impartite dal/dalla dirigente ma che riteniamo illegittime, comunichiamo per iscritto il nostro rifiuto, specificandone i motivi. Se il/la dirigente rinnova le disposizioni per iscritto, le dobbiamo eseguire, salvo che si tratti di attività vietate dal diritto penale.

3. Non trasmettiamo a chi non ne abbia diritto informazioni riguardanti procedimenti o provvedimenti amministrativi in corso o

Arbeitsmarktservice

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1,
39100 Bozen
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Servizio Mercato del lavoro

Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1,
39100 Bolzano
arbeit.lavoro@provincia.bz.it
lavoro.provincia.bz.it/sml

Sorvisc Marcé dl laur

Palaz provincial 12, Kanonikus-Michael-Gamper-
Str. 1, 39100 Balsan
arbeit.lavoro@provinz.bz.it
arbeit.provinz.bz.it/ams

Verwaltung noch leiten wir sonstige Informationen weiter, von denen wir in Ausübung unserer Funktionen Kenntnis erhalten haben. Ausgenommen sind die Fälle und Vorgehensweisen, die von den Vorschriften über das Zugangsrecht vorgesehen sind. Wir beachten die Bestimmungen zum Datenschutz, insbesondere im Hinblick auf sensible Daten und Gerichtsdaten.

4. Nebentätigkeiten dürfen wir nur mit Ermächtigung der Verwaltung ausüben.

5. Wir verpflichten uns, neben diesem Kodex auch die Bestimmungen der internen Pläne und Vorschriften der Verwaltung einzuhalten, insbesondere in Bezug auf den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) sowie die Maßnahmen zur Umsetzung dieses Kodex. Wir sind verpflichtet, diese Maßnahmen zu kennen und einzuhalten und aktiv zu deren Umsetzung beizutragen.

Art. 3 Verhalten im Parteienverkehr

1. Im Parteienverkehr verhalten wir uns stets korrekt, entgegenkommend, höflich. Wir gewährleisten die Gleichbehandlung aller Bürgerinnen und Bürger mit dem Ziel, ein Verhältnis des Vertrauens und der loyalen Zusammenarbeit zu schaffen.

2. In der schriftlichen und in der mündlichen Kommunikation verwenden wir eine klare, einfache und verständliche Sprache. Zudem berücksichtigen wir das Recht der Bürgerinnen und Bürger, im Sinne der geltenden Bestimmungen ihre Muttersprache zu gebrauchen/sich in ihrer Muttersprache mitzuteilen.

3. Im Parteienverkehr bemühen wir uns, sprachliche und kulturelle Hürden zu überwinden, um ein vertrauensvolles Verhältnis der gegenseitigen Wertschätzung aufzubauen.

conclusi, ovvero notizie di cui siamo venuti a conoscenza nell'esercizio delle nostre funzioni, fatta eccezione per i casi e le modalità previste dalle norme sul diritto di accesso. Osserviamo le norme sulla tutela dei dati personali, in particolare quelle riguardanti i dati sensibili e giudiziari.

4. Ci asteniamo dallo svolgimento di attività extraservizio senza la relativa autorizzazione dell'Amministrazione.

5. Ci impegniamo ad osservare, oltre al presente Codice, anche le disposizioni contenute nei piani e regolamenti interni dell'Amministrazione, con particolare riferimento al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e alle misure di attuazione del presente Codice. Siamo tenuti a conoscere e rispettare tali misure, collaborando attivamente alla loro applicazione.

Art. 3 Rapporti con il pubblico

1. Nei rapporti con il pubblico ci comportiamo sempre con correttezza, disponibilità e cortesia. Assicuriamo parità di trattamento a tutti i cittadini e le cittadine, in modo da stabilire un rapporto di piena fiducia e di leale collaborazione.

2. Nelle comunicazioni scritte e orali usiamo un linguaggio chiaro, semplice e comprensibile. Inoltre, garantiamo ai cittadini e alle cittadine il diritto di usare la propria madrelingua ai sensi della normativa vigente.

3. Nei rapporti con il pubblico ci adoperiamo per superare difficoltà linguistiche e culturali e per instaurare un rapporto di fiducia e reciproco rispetto.

4. Sofern keine dienstlichen Erfordernisse oder anderweitige Prioritäten seitens der Verwaltung bestehen, halten wir die chronologische Reihenfolge bei der Bearbeitung der Anträge der Bürgerinnen und Bürger ein und gewährleisten den Grundsatz der Unparteilichkeit.

Art. 4 Verhaltenspflichten im Dienst

1. Wir verhalten uns loyal gegenüber den Vorgesetzten und den Kolleginnen und Kollegen. Alles, was dem Land gehört, wird mit größter Sorgfalt behandelt.

2. Wir beteiligen uns weder direkt noch indirekt an Ausschreibungen, Lieferungen, Konzessionen oder Tätigkeiten, an denen die Provinz als interessierte Partei beteiligt ist, außer aus dienstlichen Gründen. Nehmen wir persönlich an einem Verfahren teil, so informieren wir unverzüglich unsere direkte Vorgesetzte oder unseren direkten Vorgesetzten, damit diese oder dieser alle weiteren Maßnahmen ergreifen kann, um die Transparenz und Unparteilichkeit im betreffenden Verfahren zu gewährleisten.

3. Wir enthalten uns aller Entscheidungen und Tätigkeiten, die Interessenkonflikte gemäß Artikel 6 zur Folge haben können.

4. Wir vermeiden jede die Menschenwürde verletzende Handlung, Verhaltensweise oder Belästigung. Wir verhalten uns so, dass niemand diskriminiert wird, sei es aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, wegen des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

5. Unbeschadet des Rechts, zum Schutz der Gewerkschaftsrechte Meinungen zu äußern und Informationen zu verbreiten, unterlassen wir zudem öffentliche Äußerungen, die gegenüber der Verwaltung beleidigend sind oder geeignet sein könnten, das Ansehen, die Würde oder das öffentliche Bild der eigenen Verwaltung oder der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen zu schädigen.

4. Salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Amministrazione, rispettiamo l'ordine cronologico nell'elaborazione delle istanze dei cittadini e delle cittadine e garantiamo il principio di imparzialità.

Art. 4 Obblighi di comportamento in servizio

1. Imponiamo il nostro comportamento ad uno spirito di leale collaborazione nei rapporti con superiori, colleghe e colleghi e abbiamo la massima cura di tutto quanto appartiene alla Provincia.

2. Ci asteniamo dal prendere parte, direttamente o indirettamente, ad appalti, forniture, concessioni e attività in cui sia parte interessata la Provincia, se non per ragioni di servizio. Se partecipiamo a titolo personale ad una procedura, lo facciamo informando tempestivamente la nostra diretta o il nostro diretto superiore, affinché questi possa assumere ogni ulteriore misura atta a garantire la trasparenza e l'imparzialità nella procedura di cui si tratta.

3. Ci asteniamo dal prendere parte a decisioni o attività che possano generare un conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 6.

4. Ci asteniamo da atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona. Ci comportiamo in modo da non causare alcuna discriminazione per motivi di sesso, origine etnica, religione, ideologia, disabilità, età e orientamento sessuale.

5. Fermo restando il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, ci asteniamo inoltre dal rilasciare dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Amministrazione di appartenenza o della Pubblica Amministrazione in generale.

6. Mit Ausnahme der zulässigen Fälle entfernen wir uns nur aus dienstlichen Gründen vom Dienst.

7. Wir gehen im Amt keinen außerdienstlichen Geschäften und Beschäftigungen nach und nützen das Amt nicht für private Zwecke.

8. Wir entfernen amtliche Unterlagen nur aus dienstlichen Gründen aus dem Büro.

Art. 4-bis Schutz der Würde des Personals

1. Sind wir von einer direkten oder indirekten diskriminierenden Handlung oder Verhaltensweise oder jedweder Form von Belästigung oder Mobbing betroffen, können wir uns an die Vertrauensrätin/den Vertrauensrat wenden.

2. Die Funktion der Vertrauensrätin/des Vertrauensrates übernimmt eine verwaltungsexterne Person, die beruflich für diese Rolle qualifiziert ist, Beratung und Betreuung bietet und bei der Ausübung ihrer Funktion zur Verschwiegenheit verpflichtet ist.

Art. 5 Korruptionsvorbeugung

1. Wir erbitten weder für uns noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile, noch fordern wir solche ein. Wir nehmen weder für uns selbst noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile an, mit Ausnahme jener gelegentlicher Art und geringfügigen Wertes, die im Rahmen des höflichen Umgangs üblich sind.

2. In privaten Beziehungen nutzen wir unsere Stellung in der Verwaltung weder aus, noch erwähnen wir sie, um uns Vorteile zu verschaffen, die uns nicht zustehen.

3. Am Zeitpunkt der Zuweisung zur Organisationseinheit und jedenfalls unverzüglich teilen wir der zuständigen Führungskraft Folgendes mit:

a) die Zugehörigkeit oder Mitgliedschaft in Vereinigungen oder Organisationen, deren

6. Non ci assentiamo dal servizio per motivi estranei ai nostri obblighi di servizio, salvo nei casi consentiti.

7. In ufficio non attendiamo ad attività o ad occupazioni estranee al servizio e non usiamo l'ufficio per motivi privati.

8. Non asportiamo dall'ufficio documenti, salvo che per ragioni di servizio.

Art. 4-bis Tutela della dignità del personale

1. Se siamo oggetto di un atto o comportamento discriminatorio diretto o indiretto, di qualsiasi forma di molestia o di mobbing, ci possiamo rivolgere alla Consiglieria/al Consigliere di fiducia.

2. La Consiglieria/Il Consigliere di fiducia è una persona professionalmente qualificata, esterna all'Amministrazione, che fornisce consulenza e assistenza e che, nell'esercizio delle proprie funzioni, è tenuta a mantenere l'assoluta riservatezza.

Art. 5 Prevenzione della corruzione

1. Non richiediamo né sollecitiamo, per noi o per altri, regali o altre utilità. Non accettiamo regali o altre utilità, per noi o per altri, salvo che siano occasionali e di modico valore e rientranti nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.

2. Nei rapporti privati non sfruttiamo, né menzioniamo la posizione che ricopriamo nell'Amministrazione per ottenere utilità che non ci spettano.

3. All'atto dell'assegnazione all'unità organizzativa e comunque tempestivamente comunichiamo al/alla dirigente competente:

a) l'adesione o l'appartenenza ad associazioni o organizzazioni i cui ambiti di interesse possano

Tätigkeitsbereiche mit der Ausübung der dienstlichen Tätigkeit in Konflikt geraten könnten. Diese Pflicht besteht nicht bei Zugehörigkeit zu politischen Parteien oder Gewerkschaften;

b) etwaige entgeltliche

Zusammenarbeitsverhältnisse, die wir in den vorhergehenden drei Jahren mit privaten Stellen unterhalten haben und die direkt mit den Aufgaben der Organisationseinheit in Verbindung stehen.

4. Wir halten uns an die Bestimmungen der geltenden Pläne zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz sowie an die Integrierten Tätigkeits- und Organisationspläne und arbeiten bei Bedarf mit der/dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz zusammen. Unbeschadet der Pflicht zur Anzeige bei der Gerichtsbehörde melden wir der zuständigen Führungskraft etwaige rechtswidrige Vorgänge in der Verwaltung, von denen wir Kenntnis erlangt haben.

Art. 6 Interessenkonflikt und Enthaltungspflicht

1. Wir enthalten uns aller Entscheidungen und Tätigkeiten im Rahmen unseres Aufgabenbereichs, die zu einem Konflikt mit eigenen Interessen, mit Interessen von Verwandten und Verschwägerten bis zum zweiten Grad, mit Interessen des Ehepartners/der Ehepartnerin oder mit Interessen von zusammenlebenden Personen führen können.

2. Wir enthalten uns der Beteiligung an Entscheidungen und Tätigkeiten, die mit folgenden Interessen in Zusammenhang stehen können:

a) mit eigenen Interessen, mit Interessen von Verwandten und Verschwägerten bis zum zweiten Grad, mit Interessen des Ehepartners/der Ehepartnerin, mit Interessen zusammenlebender Personen und mit Interessen von Personen, mit denen wir häufigen Umgang pflegen,

interferire con lo svolgimento del servizio. Tale obbligo di comunicazione non sussiste nel caso di adesione a partiti politici o sindacati;

b) eventuali rapporti retribuiti di collaborazione intrattenuti con soggetti privati nel triennio precedente e che siano direttamente connessi con le attività dell'unità organizzativa.

4. Rispettiamo le prescrizioni contenute nei vigenti piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza e nei piani integrati di attività e organizzazione e, all'occorrenza, collaboriamo con il/la Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnaliamo alla dirigente preposta/al dirigente preposto eventuali situazioni di illecito nell'Amministrazione, di cui siamo venuti a conoscenza.

Art. 6 Conflitto di interessi e obbligo di astensione

1. Ci asteniamo dal prendere decisioni o dallo svolgere attività inerenti alle nostre mansioni che possono entrare in conflitto con interessi personali o del/della coniuge, di conviventi o di parenti e affini sino al secondo grado.

2. Ci asteniamo dal partecipare a decisioni o ad attività che abbiano attinenza con i seguenti interessi:

a) interessi nostri, ovvero di parenti o affini sino al secondo grado, della/del coniuge, di persone conviventi o con le quali abbiamo rapporti di frequentazione abituale;

b) mit Interessen von Rechtspersonen oder Organisationen, gegen welche wir selbst oder der Ehepartner/die Ehepartnerin ein anhängiges Verfahren haben oder mit denen wir schwer zerstritten sind bzw. gegenüber denen relevante Gläubiger- oder Schuldverhältnisse bestehen,

c) mit Interessen von Personen oder Organisationen, für die wir als Beistand, Kurator/Kuratorin, Bevollmächtigter/Bevollmächtigte oder Vertreter/Vertreterin tätig sind, oder von Körperschaften, Vereinen (auch nicht anerkannten), Komitees, Gesellschaften oder Betriebsstätten, die wir leiten, deren Geschäfte wir führen oder deren Verwaltungsrat wir angehören.

3. Wir informieren die vorgesetzte Führungskraft umgehend über jeden sonstigen Fall, in dem schwerwiegende Gründe für eine Enthaltung vorliegen. Die vorgesetzte Führungskraft entscheidet dann über die Enthaltung.

4. Die Handhabung von tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten erfolgt in Übereinstimmung mit den spezifischen Anweisungen und Rundschreiben der/des Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz.

Art. 6-bis Whistleblowing

1. Erhalten wir irrtümlich eine Whistleblowing-Meldung, leiten wir diese an die Verantwortliche/den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz weiter und informieren gleichzeitig die hinweisgebende Person über die erfolgte Weiterleitung.

2. Die mit der Bearbeitung von Whistleblowing-Meldungen betrauten Personen unterliegen disziplinarischer Verantwortung bei Verletzung der Vertraulichkeitspflicht hinsichtlich der Identität der hinweisgebenden Person sowie anderer schutzwürdiger Personen.

b) interessi di soggetti giuridici o organizzazioni con cui noi o la nostra/il nostro coniuge abbia una causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito significativi;

c) interessi di persone o organizzazioni di cui siamo tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero interessi di enti, associazioni (anche non riconosciute), comitati, società o stabilimenti di cui abbiamo l'amministrazione, la gestione o di cui siamo dirigenti.

3. Informiamo immediatamente il dirigente preposto/la dirigente preposta di ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza per astenersi. Il dirigente preposto/La dirigente preposta decide sull'eventuale astensione.

4. La gestione dei conflitti di interesse, reali o potenziali, avviene in conformità alle istruzioni specifiche e alle circolari emanate dal/la Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Art. 6-bis Whistleblowing

1. Se riceviamo per errore una segnalazione di whistleblowing, la trasmettiamo al/alla Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

2. Coloro a cui compete gestire le segnalazioni di whistleblowing sono soggetti a responsabilità disciplinare in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità della persona segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

3. Wir unterlassen jede Form von diskriminierenden oder repressiven Maßnahmen gegenüber der hinweisgebenden Person.

4. Wenn wir eine Meldung erstatten, geben wir nicht wissentlich falsche Informationen an.

Art. 7 Transparenz, Rückverfolgbarkeit und Gebrauch sozialer Medien

1. Wir erfüllen unsere Pflichten im Hinblick auf die Transparenz laut den geltenden Bestimmungen und tragen im Rahmen unserer Zuständigkeit zur Verarbeitung, Beschaffung und Übermittlung der Daten bei, die auf der Homepage des Landes zu veröffentlichen sind.

2. Wir dokumentieren Verfahrensschritte und Entscheidungsprozesse der Verwaltung so, dass sie jederzeit rückverfolgt und reproduziert werden können.

3. Bei der Nutzung der sozialen Medien und offiziellen Plattformen des Landes halten wir uns an die Grundsätze dieses Verhaltenskodex und an die Leitlinien der Landesverwaltung bezüglich des Auftritts in sozialen Medien und der internen Social-Media-Policy.

4. Beim Gebrauch unserer eigenen Social-Media-Konten wenden wir größte Sorgfalt an, damit persönliche Meinungen oder Bewertungen keinesfalls der öffentlichen Verwaltung zugeschrieben werden können.

5. In jedem Fall sind wir verpflichtet, jegliche Äußerung oder jeden Kommentar zu unterlassen, der dem Ansehen, der Würde oder dem Image der eigenen Verwaltung oder der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen schaden könnte.

Art. 8 Besondere Bestimmungen für Führungskräfte

1. Wir Führungskräfte erfüllen unseren Auftrag mit Sorgfalt, verfolgen die vorgegebenen Ziele und ergreifen die organisatorischen Maßnahmen, die zur Erfüllung unseres Auftrags notwendig sind.

3. Ci asteniamo dal porre in essere qualsiasi misura discriminatoria o ritorsiva nei confronti della persona segnalante.

4. Se presentiamo una segnalazione, non riportiamo intenzionalmente informazioni false.

Art. 7 Trasparenza, tracciabilità e utilizzo dei social media

1. Assicuriemo l'adempimento degli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni normative vigenti e offriamo la nostra collaborazione nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati che devono essere pubblicati sul sito istituzionale della Provincia.

2. Documentiamo gli iter procedurali e i processi decisionali adottati dall'Amministrazione in modo che siano sempre tracciabili e replicabili.

3. Per l'utilizzo dei social media e delle piattaforme ufficiali della Provincia, ci atteniamo ai principi del presente Codice, alle linee guida provinciali sull'utilizzo dei social media, nonché alla "social media policy" interna.

4. Nell'utilizzo dei nostri account sui social media, utilizziamo ogni cautela, affinché le nostre opinioni e valutazioni personali non siano attribuibili direttamente alla Pubblica Amministrazione in generale.

5. In ogni caso siamo tenuti ad astenerci da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Amministrazione di appartenenza o della Pubblica Amministrazione in generale.

Art. 8 Disposizioni particolari per il personale dirigente

1. Noi dirigenti svolgiamo con diligenza le funzioni a noi spettanti, perseguiamo gli obiettivi assegnati e adottiamo misure organizzative idonee all'assolvimento dell'incarico.

2. Eventuelle Aktienbeteiligungen sowie sonstige finanzielle Interessen, die einen Interessenkonflikt mit der auszuübenden öffentlichen Funktion zur Folge haben können, teilen wir vor Übernahme des Führungsauftrags der Verwaltung mit. Dafür liefern wir alle erforderlichen Informationen über unsere Einkommens- und Vermögenssituation.

3. Zudem erklären wir, ob Verwandte oder Verschwägerter bis zum zweiten Grad oder der Ehepartner/die Ehepartnerin beziehungsweise die mit uns zusammenlebende Person

a) politische, berufliche oder wirtschaftliche Tätigkeiten ausübt, die sie in häufigen Kontakt mit der Organisationseinheit bringt, die wir leiten werden,

b) in irgendeiner Form in Entscheidungen oder Tätigkeiten dieser Organisationseinheit eingebunden sind.

4. Wir verhalten uns loyal und transparent und sind ein Vorbild an Integrität, Unparteilichkeit, Redlichkeit und Korrektheit, Gleichbehandlung, Fairness, Inklusion und Angemessenheit. Wir pflegen einen unparteiischen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit der Öffentlichkeit.

5. In der von uns geleiteten Organisationseinheit fördern wir das Wohlbefinden, indem wir ein respektvolles und kollegiales Miteinander unter den Mitarbeitenden unterstützen sowie interne und externe Beziehungen auf der Grundlage loyaler Zusammenarbeit und gegenseitigen Vertrauens pflegen. Wir ergreifen Maßnahmen zur Förderung des Informationsaustauschs, der Inklusion und der Wertschätzung von Unterschieden in Bezug auf Geschlecht, Alter und persönliche Lebensumstände. Wir treten jeder Form von Diskriminierung entgegen und greifen bei Konfliktsituationen ein, um tragfähige Lösungen zu finden. Um unsere Mitarbeitenden vor Aggressionen durch Dritte zu schützen, ermitteln und bewerten wir das Ausmaß dieses Risikos für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Wir wenden die

2. Prima di assumere l'incarico dirigenziale, comunichiamo all'Amministrazione eventuali nostre partecipazioni azionarie ed altri nostri interessi finanziari che possano comportare un conflitto di interessi con la funzione pubblica che ci accingiamo a svolgere. A tal fine forniamo tutte le necessarie informazioni sulla nostra situazione patrimoniale e reddituale.

3. Inoltre dichiariamo se abbiamo parenti e affini entro il secondo grado, coniugi o conviventi che:

a) esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongono frequentemente in contatto con l'unità organizzativa che andremo a dirigere;

b) sono coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'unità organizzativa stessa.

4. Adottiamo un comportamento leale e trasparente, esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza. Ci rapportiamo in modo imparziale con colleghe e colleghi, collaboratrici e collaboratori e con il pubblico.

5. Nell'unità organizzativa che dirigiamo, promuoviamo il benessere favorendo rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori e le collaboratrici, nonché relazioni basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia sia all'interno che verso l'esterno. Assumiamo iniziative finalizzate a promuovere lo scambio di informazioni, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali. Contrastiamo ogni tipo di discriminazione e interveniamo nelle situazioni conflittuali per individuare soluzioni sostenibili. Tuteliamo i nostri collaboratori e le nostre collaboratrici da possibili aggressioni da parte di terzi rilevando e valutando l'entità di tale rischio in relazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Appliciamo le necessarie misure di

entsprechenden Präventions- und Schutzmaßnahmen an und informieren alle Bürgerinnen und Bürger, die sich an unsere Mitarbeitenden wenden, dass Übergriffe gegenüber unseren Mitarbeitenden nicht geduldet werden und wir ihnen aktiv entgegenzutreten.

6. Wir fördern die Selbstständigkeit und das Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und unterstützen sie in ihrer beruflichen Entwicklung, indem wir Fortbildungsmöglichkeiten anbieten und Entwicklungschancen innerhalb und außerhalb der von uns verantworteten Struktur fördern.

7. Soweit mit den Diensterfordernissen vereinbar, berücksichtigen wir die Familienbedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Anwendung der in den Kollektivverträgen vorgesehenen Möglichkeiten in Hinblick auf die Arbeitszeit und die Arbeitsmodelle.

8. Wir weisen die Tätigkeiten und Aufgaben so zu, dass die Arbeitsbelastung möglichst ausgewogen ist.

9. Wir führen jährlich Mitarbeitergespräche, bei denen die Leistung und Zielerreichung beurteilt werden und die gemeinsamen Ziele festgelegt werden. Außerdem gewährleisten wir Transparenz bei der Zuweisung der Leistungsprämien, der individuellen Gehaltserhöhungen und sonstiger Gehaltselemente.

10. Erhalten wir Kenntnis von einem rechtswidrigen Verhalten, so ergreifen wir zeitnah alle erforderlichen Maßnahmen. Insbesondere leiten wir, sofern zuständig, ein Disziplinarverfahren ein und schließen es ab, bzw. melden das rechtswidrige Verhalten umgehend der Disziplinarbehörde und stehen, falls erforderlich, für eine Zusammenarbeit zur Verfügung; weiters erstatten wir Strafanzeige bei der Gerichtsbehörde bzw. nehmen, im Rahmen unserer Zuständigkeit, Meldungen an den Rechnungshof vor. Informiert uns ein Mitarbeiter

prevenzione e protezione e informiamo tutti i cittadini e le cittadine che si rivolgono al nostro personale che le aggressioni nei nostri confronti non sono tollerate e sono contrastate attivamente.

6. Favoriamo l'autonomia e la responsabilizzazione di collaboratori e collaboratrici e curiamo la loro crescita professionale, offrendo occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui siamo responsabili.

7. Teniamo conto delle necessità familiari del personale, per quanto conciliabili con le esigenze lavorative, applicando tutte le possibilità consentite dai contratti collettivi in riferimento all'orario di lavoro e ai modelli lavorativi.

8. Assegniamo attività e compiti sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro.

9. Effettuiamo annualmente colloqui con i collaboratori e le collaboratrici, al fine di valutarne le prestazioni e il raggiungimento degli obiettivi nonché per determinare i comuni obiettivi. Garantiamo inoltre la trasparenza nell'assegnazione dei premi di produttività e di quelli individuali, nonché di altri elementi retributivi.

10. Se veniamo a conoscenza di un illecito, intraprendiamo tempestivamente tutte le iniziative necessarie. In particolare, attiviamo e concludiamo, se di nostra competenza, il procedimento disciplinare, ovvero segnaliamo tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando, ove richiesta, la nostra collaborazione; provvediamo altresì ad inoltrare tempestiva denuncia penale all'autorità giudiziaria o segnalazione alla Corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui un collaboratore/una collaboratrice ci segnali un

oder eine Mitarbeiterin über ein rechtswidriges Verhalten in der Verwaltung, so sorgen wir dafür, dass die Person, die den Vorfall meldet, jeden gesetzlich vorgesehenen Schutz erhält. Ihre Identität darf nicht unrechtmäßig preisgegeben werden, weder im Disziplinarverfahren noch in sonstigen auf die Meldung folgenden Situationen.

11. Wir Führungskräfte wachen innerhalb unserer Organisationseinheit über die Anwendung dieses Verhaltenskodex.

Art. 9 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

1. Die Landesverwaltung betrachtet die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz als vorrangiges Gut und fördert die konkrete Zusammenarbeit des gesamten Personals zur ständigen Verbesserung der Sicherheitsbedingungen.

2. Die im Sinne der Bestimmungen über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz als Arbeitgeber ermittelten Führungskräfte sowie der/die Vorgesetzte

a) erfüllen sämtliche Pflichten, die die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen,

b) organisieren die Tätigkeiten des Personals im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und sorgen dafür, dass das Personal die Bestimmungen einhält,

c) nehmen an den jeweils vorgesehenen Weiterbildungsveranstaltungen im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz teil.

3. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber im Sinne der Bestimmungen über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beteiligen wir uns aktiv am Prozess zur Vorbeugung von Risiken und zum Schutz vor Risiken am Arbeitsplatz.

4. Wir beachten die Bestimmungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,

illegitim nell'Amministrazione, adottiamo ogni cautela di legge per tutelare la persona che ha effettuato la segnalazione. La sua identità non deve essere indebitamente rivelata né nel procedimento disciplinare né in ogni contesto successivo alla segnalazione.

11. Noi dirigenti vigiliamo sull'applicazione del presente Codice all'interno della nostra unità organizzativa.

Art. 9 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

1. L'Amministrazione provinciale considera la salute e la sicurezza sul posto di lavoro un bene primario e promuove pertanto la collaborazione fattiva da parte di tutto il personale, al fine di garantire un costante miglioramento delle condizioni di sicurezza.

2. Il/La dirigente – in qualità di datore/datrice di lavoro ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro – nonché il preposto/la preposta:

a) adempiono agli obblighi previsti dalla normativa;

b) organizzano l'attività del personale nel rispetto della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e vigilano sulla osservanza degli obblighi di legge da parte del personale;

c) partecipano ai corsi di formazione in materia di sicurezza sul posto di lavoro previsti.

3. Insieme al datore di lavoro ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, siamo parte attiva del processo di prevenzione e protezione dai rischi sul posto di lavoro.

4. Osserviamo le norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e, in

insbesondere die Vorschriften und Anweisungen des/der Vorgesetzten.

5. Wir achten auf unsere Gesundheit und Sicherheit sowie auf die Gesundheit und Sicherheit der anderen Personen in unserem Arbeitsumfeld, auf die sich unsere Handlungen und Verhaltensweisen oder auch das Unterlassen von Handlungen in irgendeiner Form auswirken, und zwar im Rahmen unserer Ausbildung, der Anweisungen und der Mittel, die die Vorgesetzten zur Verfügung stellen.

6. Wir melden dem/der Vorgesetzten sicherheitsgefährdende Verhaltensweisen von Kolleginnen und Kollegen sowie nicht angemessen gesicherte Gefahrenquellen, Risikosituationen am Arbeitsplatz sowie Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen, die für die durchgeführte Tätigkeit unzulänglich sind.

7. Wir schlagen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf unsere Gesundheit und Sicherheit sowie jene der Kolleginnen und Kollegen vor.

8. Wir nehmen an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teil und unterziehen uns den ärztlichen Kontrollvisiten, die eventuell aufgrund der Risikobewertung erforderlich sind.

9. Die Verwaltung gewährleistet eine kontinuierliche Überwachung der Sicherheitsbedingungen, auch durch das aktive Anhören der Meldungen des Personals, und fördert Maßnahmen zum organisatorischen Wohlbefinden sowie zur Prävention von arbeitsbedingtem Stress.

Art. 10 Nutzung von Informationstechnologien und IT-Sicherheit

1. Wir verwenden alle informationstechnischen Mittel der Verwaltung, gleich ob es sich um Software oder Hardware handelt, ausschließlich für dienstliche Zwecke. Ausgenommen sind Mittel, die ausdrücklich auch für eine private Nutzung vorgesehen sind.

particolare, le disposizioni e le istruzioni impartite dal preposto/dalla preposta.

5. Ci prendiamo cura della salute e sicurezza, nostre e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali ricadono gli effetti delle nostre azioni od omissioni, conformemente alla nostra formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal preposto/dalla preposta.

6. Segnaliamo al preposto/alla preposta comportamenti non sicuri da parte di colleghi e colleghe, pericoli non adeguatamente protetti, situazioni di rischio presenti sul posto di lavoro, nonché eventuali misure di prevenzione e protezione non adeguate all'attività svolta.

7. Proponiamo misure di miglioramento delle condizioni di lavoro in relazione alla tutela della salute e alla sicurezza nostre e di colleghi e colleghe.

8. Partecipiamo a corsi di formazione e di aggiornamento e ci sottoponiamo ai controlli sanitari eventualmente necessari sulla base della valutazione dei rischi.

9. L'Amministrazione garantisce un costante monitoraggio delle condizioni di sicurezza, anche attraverso l'ascolto attivo delle segnalazioni del personale, e promuove iniziative di benessere organizzativo e anche di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

Art. 10 Utilizzo delle tecnologie informatiche e sicurezza informatica

1. Utilizziamo tutti gli strumenti informatici, sia software che hardware, messi a disposizione dall'Amministrazione esclusivamente per le necessità lavorative. Fanno eccezione gli strumenti destinati espressamente anche all'utilizzo personale.

2. Die Nutzung von informationstechnischen Mitteln birgt ein ständiges Risiko für die Sicherheit des Informationssystems. Folgende Sicherheitsvorkehrungen tragen dazu bei, Situationen zu vermeiden, die für die Sicherheit der Daten einzelner Personen und der Verwaltung zur Gefahr werden können:

a) keine vertraulichen Informationen weiterleiten; oft wird mit betrügerischen Mitteln versucht, an vertrauliche Informationen zu gelangen,

b) nie über ein informationstechnisches Gerät ohne Virenschutzsoftware und Firewall auf Daten der Landesverwaltung zugreifen,

c) amtsinterne Informationen, insbesondere sensible Informationen der Landesverwaltung, nie unbeaufsichtigt oder frei zugänglich lassen,

d) vorübergehend nicht genutzte Computer und Mobiltelefone immer sperren,

e) Dateien mit sensiblen Daten und Mobilgeräte durch ein Passwort schützen,

f) das E-Mail-Konto der Landesverwaltung darf ausschließlich zur Erfüllung der eigenen Dienstpflichten genutzt werden, ohne die Sicherheit oder den Ruf der Verwaltung zu gefährden. E-Mails verdächtiger Herkunft, mit verdächtigem Inhalt oder verdächtige Links dürfen keinesfalls geöffnet werden. Bei Zweifeln ist das Call-Center zu kontaktieren,

g) die Nutzung persönlicher E-Mail-Konten für dienstliche Zwecke oder Kommunikation wird vermieden, es sei denn, es liegt ein unabwendbarer Notfall vor, bei dem der Zugriff auf das dienstliche E-Mail-Konto aus irgendeinem Grund nicht möglich ist,

h) auf den Geräten der Landesverwaltung keine private Software benutzen, auch dann nicht, wenn es sich um rechtmäßig erworbene und registrierte Anwendungen handelt.

3. Wir sind zur Ausübung unserer Tätigkeit verpflichtet, informationstechnische Mittel der

2. L'utilizzo degli strumenti informatici comporta un rischio costante per la sicurezza del sistema informatico. Le seguenti precauzioni contribuiscono a evitare situazioni che possono mettere a rischio la sicurezza dei dati di singole persone e dell'Amministrazione:

a) non fornire informazioni di natura riservata; spesso c'è chi cerca di ottenere queste informazioni con mezzi fraudolenti;

b) evitare di accedere ai dati provinciali utilizzando un dispositivo informatico sprovvisto di protezione e di firewall;

c) non lasciare incustodite o accessibili informazioni interne all'ufficio e, in particolare, dati sensibili appartenenti all'Amministrazione;

d) bloccare sempre computer e telefoni cellulari quando non in uso;

e) proteggere con password i dispositivi mobili e i file contenenti dati sensibili;

f) utilizzare l'account di posta elettronica dell'Amministrazione provinciale esclusivamente per lo svolgimento dei propri doveri d'ufficio, senza compromettere la sicurezza o la reputazione dell'Amministrazione. Non aprire email di provenienza sospetta e dal contenuto sospetto e tanto meno link sospetti. In caso di dubbio contattare il Call-Center;

g) evitare di utilizzare caselle di posta elettronica personali per attività o comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui per qualsiasi ragione non si può accedere all'account di servizio;

h) non utilizzare software di proprietà personale sui dispositivi dell'Amministrazione provinciale, anche se si tratta di applicazioni regolarmente acquistate e registrate.

3. Per lo svolgimento del nostro lavoro siamo tenuti ad usare strumenti informatici di

Landesverwaltung zu benutzen. Sofern die IKT-Mindestsicherheitsmaßnahmen gemäß der geltenden Regelung zur Nutzung der IT-Dienste gewährleistet sind, dürfen jedoch auch persönliche Geräte (BYOD – Bring Your Own Device) benutzt werden.

4. Wir alle sind für die Einhaltung der Vorgaben der Verwaltung zur korrekten Nutzung des Informationssystems der Autonomen Provinz Bozen verantwortlich; ebenso haften wir für die korrekte Verwendung der uns zugewiesenen Zugangsdaten.

5. Wir sind für den Inhalt der versendeten Nachrichten verantwortlich. Wir halten uns an die von der Verwaltung festgelegten Verfahren zur Unterzeichnung von Dienst-E-Mails. Jede ausgehende Nachricht muss die Identifizierung des absendenden Mitarbeiters/der absendenden Mitarbeiterin ermöglichen und eine institutionelle Kontaktadresse enthalten, unter der wir erreichbar sind.

6. Wir versenden innerhalb und außerhalb der Verwaltung keine E-Mails, die beleidigend, diskriminierend sind oder in irgendeiner Weise zu einer Haftung der Verwaltung führen könnten.

Art. 11 Aus- und Weiterbildung

1. Wir nehmen an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teil, bei denen der Inhalt des Verhaltenskodex vermittelt wird, insbesondere in den Bereichen Ethik, Korruptionsvorbeugung und Transparenz. Diese Veranstaltungen sind bei der Einstellung oder bei einem Wechsel in höhere Positionen oder Funktionen verpflichtend.

2. Wir nehmen außerdem an allen anderen verpflichtenden Fortbildungen teil.

3. Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen umfassen spezifische Module zu den Themen öffentliche Ethik, Legalität und Integrität, die darauf abzielen, den Übergang von einer bloßen

proprietà della Provincia; tuttavia, possiamo usare anche dispositivi di proprietà personale (BYOD – Bring Your Own Device), purché garantiscano misure minime di sicurezza ICT, ai sensi della vigente disciplina in materia di utilizzo dei servizi informatici.

4. Tutti noi siamo responsabili del rispetto delle prescrizioni dell'Amministrazione in merito al corretto utilizzo del sistema informatico della Provincia autonoma di Bolzano; siamo inoltre responsabili del corretto utilizzo delle credenziali che ci sono state assegnate.

5. Siamo responsabili del contenuto dei messaggi inviati. Ci uniformiamo alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio stabilite dall'Amministrazione. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del collaboratore o della collaboratrice che l'ha inviato e indicare un recapito istituzionale al quale siamo reperibili.

6. Ci asteniamo dall'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'Amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'Amministrazione.

Art. 11 Attività formative e di aggiornamento

1. Per approfondire la conoscenza dei contenuti del presente Codice, in particolare in materia di etica, prevenzione della corruzione e trasparenza, partecipiamo ad attività formative di base e di aggiornamento, obbligatorie a seguito di assunzione o di passaggio a ruoli o a funzioni superiori.

2. Partecipiamo inoltre a tutte le altre formazioni obbligatorie.

3. Le attività formative e di aggiornamento includono specifici moduli in materia di etica pubblica, legalità e integrità, volti a promuovere il passaggio da una mera osservanza formale

formalen Einhaltung der Regeln zu einem vollständigen ethischen und wertorientierten Bewusstsein im Verwaltungshandeln zu fördern.

Art. 12 Haftung bei Verletzung von Pflichten des Verhaltenskodex und Monitoring

1. Die Verletzung von Pflichten laut diesem Verhaltenskodex gilt als Verhalten gegen die Dienstpflichten und ist somit ein Disziplinarhaftungsgrund. Aufrecht bleiben sämtliche Fälle, in denen Pflichtverletzungen darüber hinaus auch eine strafrechtliche, zivilrechtliche, verwaltungsrechtliche oder buchhalterische Haftung öffentlicher Bediensteter begründen.

2. Die Umsetzung dieses Kodex unterliegt einem regelmäßigen, mindestens jährlichen Monitoring durch die Verantwortliche/den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz, in Abstimmung mit der Disziplinarbehörde und der Prüfstelle. Die Ergebnisse des Monitorings werden dokumentiert und für die Ausrichtung der Schulung des Personals sowie die Aktualisierung des Abschnitts Korruptionsrisiken und Transparenz des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans (PIAO) genutzt.

Art. 13 Zugänglichkeit und Information über den Kodex

1. Der Verhaltenskodex ist auf der institutionellen Website der Autonomen Provinz Bozen veröffentlicht und ist somit für das gesamte Personal jederzeit zugänglich.

2. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zum Zeitpunkt der Aufnahme in den Dienst über den Verhaltenskodex informiert und aufgefordert, Einsicht in denselben zu nehmen und die darin enthaltenen Grundsätze und Verpflichtungen einzuhalten.

delle regole a una piena consapevolezza etica e valoriale nell'agire amministrativo.

Art. 12 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice e monitoraggio

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice costituisce comportamento contrario ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare, ferme restando le ipotesi in cui la violazione possa dar luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente/della pubblica dipendente.

2. L'attuazione del presente Codice è oggetto di monitoraggio periodico, almeno annuale, a cura del/della Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in raccordo con l'autorità disciplinare e con l'Organismo di valutazione. Le risultanze del monitoraggio sono documentate e utilizzate per orientare la formazione del personale e per aggiornare la sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Art. 13 Accessibilità e informazione sul Codice

1. Il Codice di comportamento è pubblicato sul sito istituzionale della Provincia Autonoma di Bolzano ed è quindi sempre accessibile a tutto il personale.

2. Le nuove collaboratrici e i nuovi collaboratori vengono informati della sua esistenza al momento dell'assunzione, invitati a prenderne visione e ad attenersi ai principi e agli obblighi in esso contenuti.