

25

JAHRE | ANNI



Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori

1995 - 2000



1996:

Rechte des Arbeitnehmers | Diritti del lavoratore



1997:

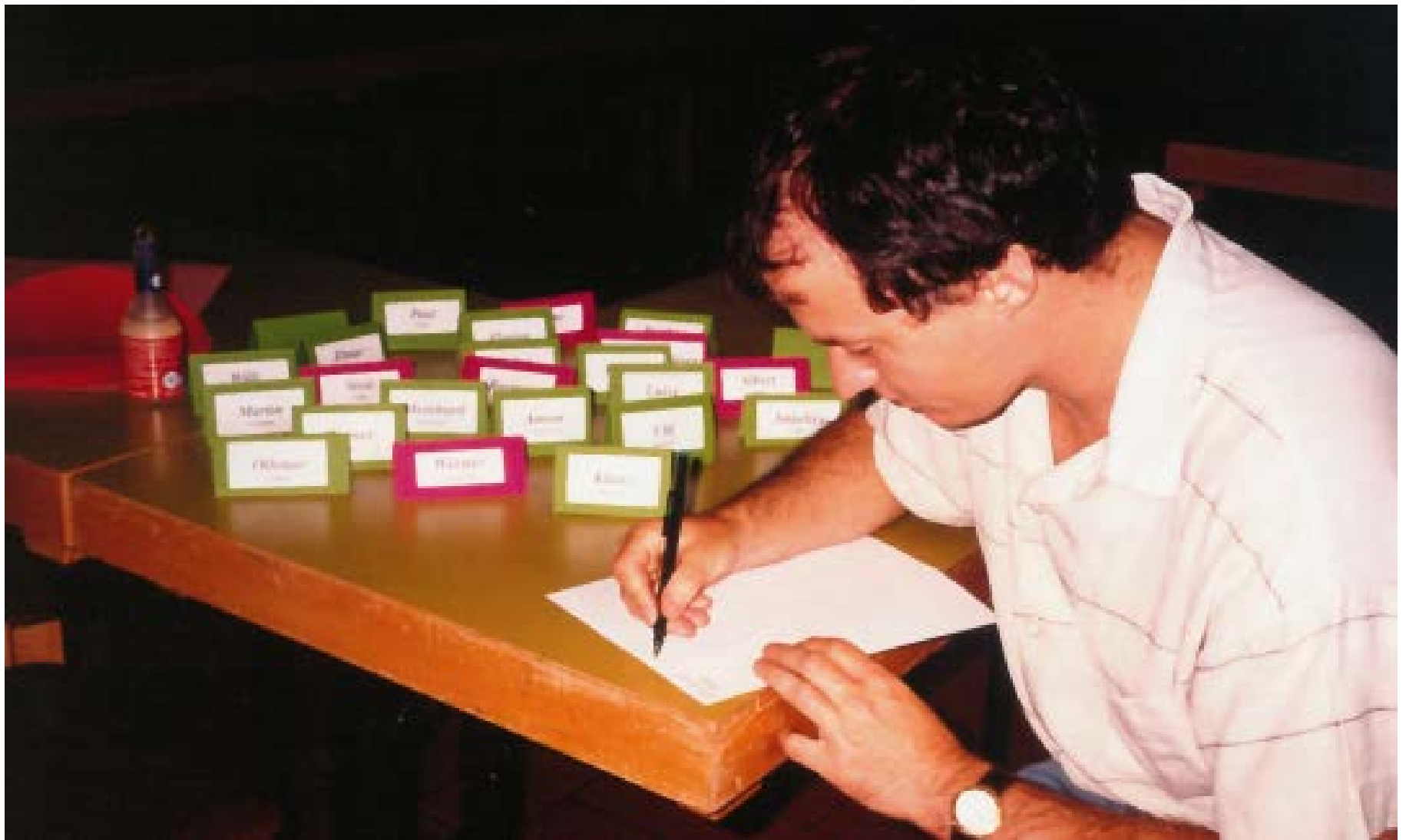
AFI-Tagung | Convegno IPL





1997:

AFI-Tagung | Convegno IPL



1997:

AFI-Kurs | Corso IPL





1995 - 2000:

Publikationen | Pubblicazioni





1999 - 2000:

Publikationen | Pubblicazioni



1995 - 2000:

Ratgeber | Manuali



1995 - 2000:

Ratgeber | Manuali



1998 - 2000:

Dokumentation | Documentazione



1999 - 2000:

Dimension Arbeit | Dimensione Lavoro

Brüssel – Bruxelles

1999















2001 - **2005**



2001 - 2005:

Dimension Arbeit | Dimensione Lavoro



2001 - 2005:

Publikationen | Pubblicazioni



2001



2002:

AFI-Kurs | Corso IPL



2002



2001 - 2005:

Dokumentation | Documentazione



2002:

AFI-Kurs | Corso IPL



2002





2002:

AFI-Tagung | Convegno IPL

Berlin – Berlino

2002







**WOVON SIE
IM ALTER LEBEN,
ENTSCHEIDEN
SIE JETZT!**

Infos bei den Gewerkschaften und Patronaten



WAS BLEIBT VON IHRER

RENTNIE?

2004:

**AFI-Kampagne
Unterversicherung**

**Campagna IPL
Assicurazione parziale**



**DECIDI OGGI
DI COSA VIVRAI
IN FUTURO!**

Informazioni presso i sindacati ed i patronati

COOSA RESTA DELLA TUA

PENSIONE?





Newsletter 2003



Newsletter 2004



Newsletter 2005



2004 - 2010:

Pressemappe | Rassegna stampa



2004: **Kampagne** | **Campagna:** „Equal Gender Competency“

Krakau – Cracovia

2005







2005: 10 Jahre AFI | 10 anni IPL

2006 - 2010



2006 - 2010:

Dokumentation | Documentazione



2006 - 2010:

Dimension Arbeit | Dimensione Lavoro



2008:

Bildungsreise nach Bilbao | **Viaggio di formazione a Bilbao**



2010:

Arbeitnehmer/Innen-Survey

Indagine lavoratori e lavoratrici dipendenti

2011 - **2015**



2010 - 2012:

Dimension Arbeit | Dimensione Lavoro



2011:

Manifest

„Arbeit ist mehr als Arbeit“

Manifesto

"Lavoro è più che lavoro"



2012:

Kampagne Lehrlingsvertrag | Campagna Apprendistato



22.09.2012:

Ausflug AK Wien | Viaggio AK Vienna



27.09.2013:

Innovation Festival





18.11.2013:

Studie Kleinkindbetreuung | Studio servizi per la prima infanzia



06.06.2014:

AFI-Tagung: Mindestlohn | Convegno IPL: salario minimo



04.06.2015:

AFI-Workshop | **Workshop IPL**



24.07.2015:

Pressekonferenz AFI-Barometer – Sommer 2015

Conferenza stampa barometro IPL – Estate 2015



05.10.2015:

Team „Work & Me“



25.11.2015

20 Jahre AFI

20 anni IPL



economic circum
born."

OECD 2008:

"When children "in
their economic s
widespread per
unity"





2016 - 2021



2015 - 2021:

AFI-Barometer | Barometro IPL



2018 - 2020: **AFI-Barometer** | **Barometro IPL**



08.03.2016:

Weltfrauentag | **Giornata mondiale della donna**





03.05.2016:

Preisverleihung | Premiazione „Work & Me“ 2015/16



27.05.2016:

AFI-Tagung: Chronische Krankheiten und Arbeit

Convegno IPL: Malattie croniche e lavoro



09.06.2016:

AFI-Tagung: Ungleichheit | **Convegno IPL: Disuguaglianze**

The logo for AFI IPL, featuring a stylized circular emblem with a blue and red design to the left of the text "AFI IPL".

AFI IPL

Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori

www.afi-ipl.org

Wissen macht stark
Il sapere rende forti



Dr. Sabina

Dr. ...

Dr. ...

Dr. ...

Dr. ...



30.06.2016:

Pressekonferenz Pflegegeld

Conferenza stampa assegno di cura





28.07.2016:

Pressekonferenz AFI-Barometer – Sommer 2016

Conferenza stampa barometro IPL – Estate 2016





September 2016: Die Zahl im Schaufenster

Settembre 2016: Il dato in vetrina

A woman with long brown hair and glasses is smiling and holding a white sign in front of her. The sign has the number "3.400" written on it in blue marker.

3.400

€ 800



A woman with long brown hair and blue eyes is holding a white rectangular sign in front of her face. She is wearing a light-colored sweater with a floral pattern. The sign displays the text "30%" in large, blue, hand-drawn letters.

30%



20.10.2016:

AFI-Tagung „Soziale Mobilität“ | Convegno IPL "Mobilità Sociale"



24.03.2017:

AFI-Tagung: Arbeitsbedingungen | **Convegno IPL: Condizioni di Lavoro**





15.05.2017:

Preisverleihung | Premiazione „Work & Me“ 2016/17



14.06.2017:

AFI-Tagung „Öffentliche Aufträge“

Convegno IPL "Appalti pubblici"





19.06.2017:

Treffen des Institutsrates am Ritten

Incontro della giunta istituzionale sul Renon

Tret kürzer. Leb länger.



Gute Arbeit, Südtirol!



23.02.2018:

AFI-Kampagne
„Gute Arbeit, Südtirol!“

Campagna IPL
"Buon lavoro, Alto Adige!"

Clippy

Scopri il tuo App Clippy e non perderlo mai più. In tutto il mondo con il tuo Clippy è tutto più facile e sicuro.



am stärker!
SCHUTZES IN EUROPA



JETZT UNTERSCHREIBEN



2017

Clippy

Clippy è un'app che ti aiuta a trovare informazioni e servizi in modo più facile e sicuro. In tutto il mondo con il tuo Clippy è tutto più facile e sicuro.

AFIPL INCAIL

**Corri di meno.
Vivi di più.**



Buon lavoro, Alto Adige!



2017

PERITALIA



21.06.2018:

Pressekonferenz „Betriebsklima“

Conferenza stampa "Clima aziendale"



09.07.2018:

AFI-Tagung „Zukunft Pflegeberuf“

Convegno IPL "Le professioni di cura: Quale futuro?"

Ansicht Formular

LaCardina Pflegeberuf 09.07.2018.pdf - Print-Bla...
Erstellen Sie PDF, was Sie lesen


Schützen Freigeben Hilfe Extras

Suchen

PDF

PDF

PDF



© Provincia Autonoma di Bolzano, P. G. G. G.

AFI-Tagung

Zukunft Pflegeberuf

Montag, 09. Juli 2018
09:00 - 12:30 Uhr
Auditorium - Landhaus, 2
Silvius Magnago Platz, 10
Bozen

Convegno IPL

Le professioni di cura: quale futuro?

Lunedì, 09 luglio 2018
ore 09:00 - 12:30
Auditorium - Palazzo provinciale, 2
Piazza Silvius Magnago, 10
Bolzano

1 / 1

50%

9:17 AM

Windows taskbar icons: Start, Mail, Internet Explorer, Google Chrome





02.08.2018:

Pressekonferenz | Conferenza stampa

„Work-Life-Balance“



08.11.2018:

Pressekonferenz AFI-Barometer – Herbst 2018

Conferenza stampa barometro IPL – Autunno 2018



AFI IPL

www.afi-ipl.org

Wissen macht stark
Il sapere rende forte



31.01.2019:

Pressekonferenz AFI-Barometer – Winter 2018/19

Conferenza stampa barometro IPL – Inverno 2018/19



28.02.2019:

Faschingsdonnerstag im AFI | Giovedì grasso all'IPL



19.03.2019:

Pressekonferenz „Die Rechte der Väter“

Conferenza stampa "I diritti dei padri"



18.04.2019:

Pressekonferenz AFI-Barometer – Frühjahr 2019

Conferenza stampa barometro IPL – Primavera 2019



28.05.2019:

Pressekonferenz | Conferenza stampa

„Internship Survey 2019“ – Uni BZ



12.06.2019:

Pressekonferenz „Stressometer“

Conferenza stampa "Stressometro"



18.07.2019:

Pressekonferenz AFI-Barometer – Sommer 2019

Conferenza stampa barometro IPL – Estate 2019

Arbeits



Elisa Ganzer

Wi



12.09.2019:

Pressekonferenz Lehrlingskalender 19/20

Conferenza stampa Agenda Apprendisti 19/20



05.11.2019:

Pressekonferenz AFI-Barometer – Herbst 2019

Conferenza stampa barometro IPL – Autunno 2019



05.12.2019:

Tagung „Arbeitsmarktreformen und Lohn(in)stabilität“

Convegno "Riforme del mercato di lavoro e (in)stabilità salariale"



18.12.2019:

AFI-Kurs: Elternsein in Südtirol

Corso IPL: Essere genitori in Alto Adige



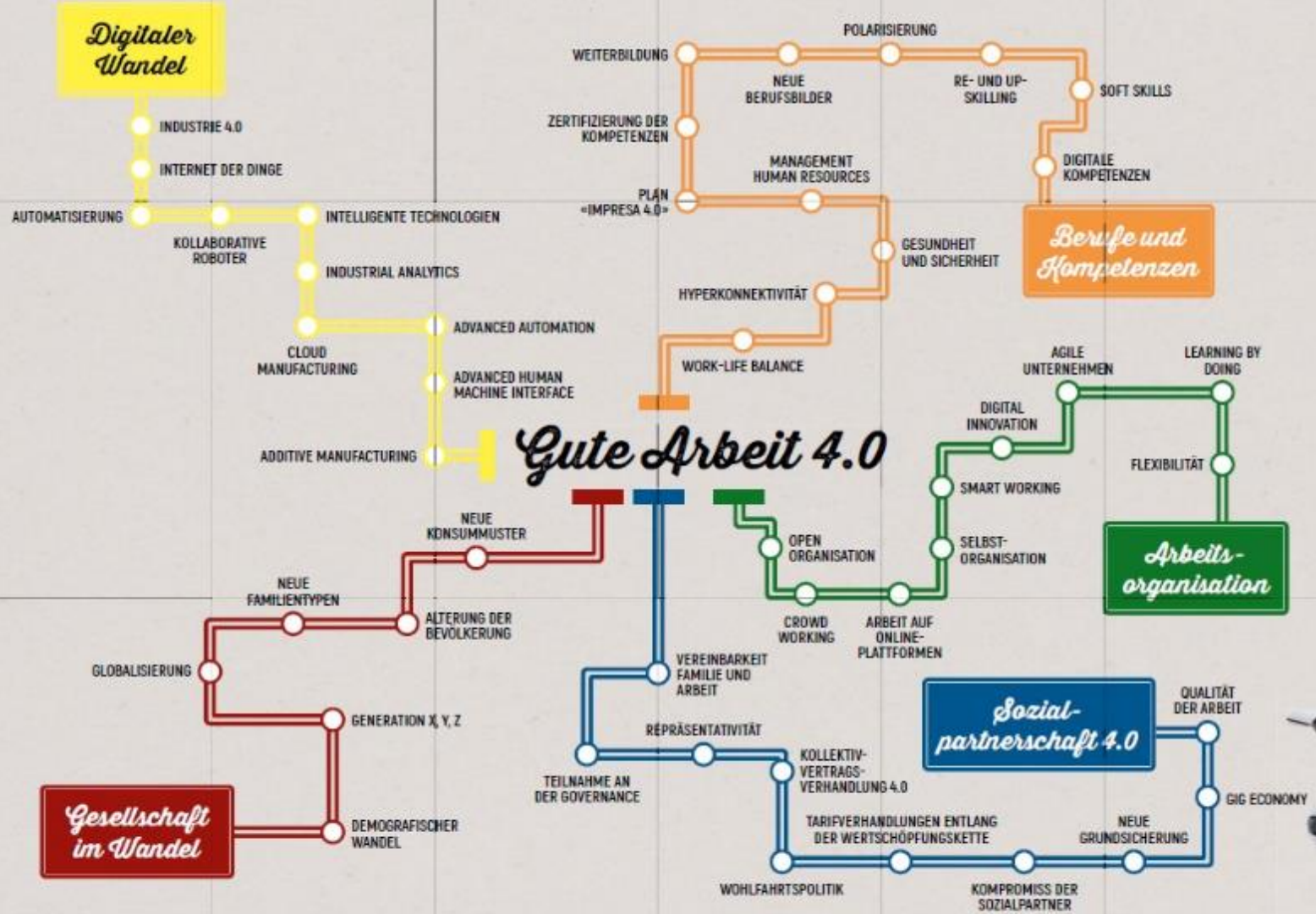
20.12.2019:

AFI-Kurs: Arbeitsbelastung bekämpfen

Corso IPL: Combattere lo stress lavorativo

Arbeit 4.0

Lavoro 4.0



ROADMAP
 GUTE
 ARBEIT
 4.0



20 TICKET PER IL BUON LAVORO 4.0

MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

✔ Organizzazione "open"

L'organizzazione aziendale sarà sempre più "open" e meno calata dall'alto. Per esempio, le pause e i turni si coordineranno individualmente con il datore di lavoro.



MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

✔ Diritto all'informazione

I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di conoscere le dinamiche interne in caso di externalizzazione di alcuni servizi/settori dell'organizzazione o di subappalti.



MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

✔ Partecipazione dinamica

Dalla prassi volta a coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici deve emergere una dinamica partecipativa che sarà un ulteriore ed importante passo in avanti rispetto al mero diritto di informazione (a cose fatte).



MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

✔ Lavoro per obiettivi

Si lavora per progetti e per obiettivi, focalizzandosi maggiormente sul raggiungimento di un obiettivo o di un risultato, piuttosto che sull'orario di lavoro. Una maggiore responsabilizzazione fidelizza il lavoratore/la lavoratrice.



MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

✔ Focalizzazione sui ruoli

Stanno assumendo sempre maggiore importanza i ruoli lavorativi rispetto alle singole mansioni. Il mansionario con le job description viene superato dai ruoli.



FORMAZIONE 4.0

✔ Diritto alla formazione permanente

La formazione tecnica, ma anche le soft skills, devono diventare diritto individuale esigibile, per stare al passo con l'innovazione e riuscire a gestire il cambiamento.



FORMAZIONE 4.0

✔ Learning by doing

Il luogo di lavoro diventa luogo di apprendimento. Non si impara solo sui banchi di scuola o in momenti strutturati di formazione.



FORMAZIONE 4.0

✔ Formazione digitale per tutti

Con i cambiamenti in atto sempre più veloci è necessario prendere formazione digitale rivolta al personale appartenente a tutti i livelli aziendali e non solo in modo selettivo.



FORMAZIONE 4.0

✔ Formazione personale

Diritto a periodi di riduzione del tempo di lavoro per percorsi di formazione individuale.



FORMAZIONE 4.0

✔ Certificazione delle competenze

L'apprendimento ha tante forme, non solo quelle tradizionali del sistema scolastico o dei corsi di formazione. Necessario quindi, superando la logica obsoleta di luogo di apprendimento, passare alla certificazione delle competenze.



SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DATI 4.0

✔ Sicurezza sul lavoro

Indispensabile continuare ad investire in formazione per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche in ottica di sicurezza tecnologica dei dati.



SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DATI 4.0

✔ Tutela dei dati personali

La tutela dei dati dei dipendenti, ma anche dei clienti e dei fornitori, sarà un elemento di cui tener conto in futuro. I dati, non solo quelli sensibili tutelati dalla privacy, rappresentano una fonte di potere non indifferente.



SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DATI 4.0

✔ Controllo e condivisione delle informazioni digitali

I lavoratori devono essere formati per gestire le enormi mole di informazioni digitali nonché per assicurare la sicurezza dei dati dell'organizzazione di appartenenza. Inoltre risulterà fondamentale gestire o condividere le procedure di controllo (anche a distanza) dei lavoratori.



TEMPI DI LAVORO 4.0

✔ Orari di lavoro modulabili

Il tempo di lavoro dovrà essere sempre più modulabile a seconda delle necessità dei singoli nelle diverse fasi di vita della persona, riuscendo a conciliare al meglio queste ultime con le necessità dell'organizzazione per cui si lavora.



TEMPI DI LAVORO 4.0

✔ Smart working

Il lavoro agile ("smart working") andrà necessariamente gestito in maniera esplicita in tutte le sue articolazioni (flessibilità, reperibilità, obiettivi, luogo di lavoro) per garantire trasparenza e tutela del singolo nonché efficacia dello stesso.



TEMPI DI LAVORO 4.0

✔ Diritto alla disconnessione

La netta separazione fra tempo di lavoro e tempo di non lavoro va definita e regolata già dal principio. La sempre maggiore connettività da un lato permette alle persone di lavorare anche da remoto (fino al caso estremo dei "nomadi digitali"), dall'altro comporta il rischio di una perenne iperconnettività.



TEMPI DI LAVORO 4.0

✔ Autonomia e responsabilizzazione

Il lavoro flessibile in termini di tempi e luoghi e il lavoro per obiettivi richiedono una maggiore autonomia nello svolgimento dei compiti. L'assunzione di maggiori responsabilità presuppone un'adeguata preparazione del personale.



RETRIBUZIONI E WELFARE AZIENDALE 4.0

✔ Premi di risultato

Una quota della retribuzione sarà legata al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali, di reparto o del singolo, con indicatori di qualità, produttività e redditività aziendale contrattati negli accordi integrativi, aziendali o territoriali.



RETRIBUZIONI E WELFARE AZIENDALE 4.0

✔ Welfare aziendale integrativo

Oltre alla retribuzione variabile la contrattazione di secondo livello prevederà una serie di misure di welfare aziendale (fondo sanitario integrativo, ecc.) nonché una serie di servizi alle persone per conciliare lavoro e famiglia (aiuto aziendale, borse di studio per i figli, lavanderia aziendale, ecc.).



RETRIBUZIONI E WELFARE AZIENDALE 4.0

✔ Nuova Work-Life-Balance

La contrattazione integrativa prevederà tutta una serie di strumenti per conciliare il lavoro con le esigenze individuali legate alla cura dei figli piccoli, di persone diversamente abili o di familiari non autosufficienti (ad esempio congedi, aspettative non retribuite oppure ore di permesso).





Associazione per gli studi internazionali e comparati su temi di lavoro e sulle relazioni industriali



2. Un nuovo modello di relazioni industriali?

Paradigma fordista/taylorista:

- ❖ Mansioni standard
- ❖ Basse competenze
- ❖ No responsabilità
- ❖ Separazione management/lavoratori



DINAMICA CONFLITTUALE

Industry 4.0:

- ❖ Flessibilità organizzativa
- ❖ Elevate competenze
- ❖ Elevate responsabilità
- ❖ Commistione ruoli management/lavoratori

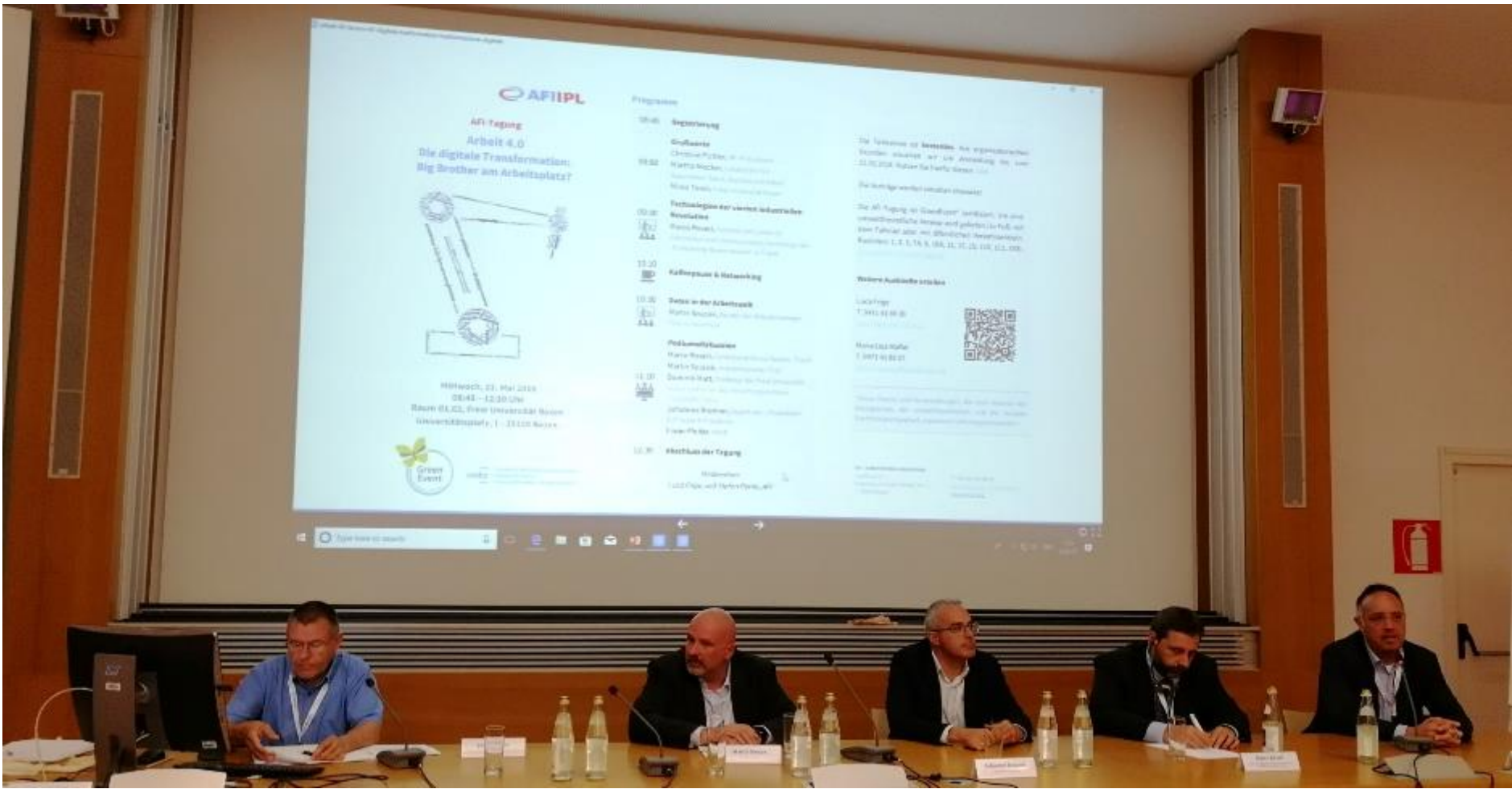


DINAMICA PARTECIPATIVA

16.01.2018

AFI-Tagung „Arbeit 4.0“

Convegno IPL "Lavoro 4.0"



23.05.2018:

Tagung „Arbeit 4.0“ – Digitale Transformation
Convegno "Lavoro 4.0" – Trasformazione digitale



26.09.2018:

AFI-Tagung „Arbeit 4.0“ – Berufe & Kompetenzen der Zukunft

Convegno IPL "Lavoro 4.0" – Professioni & competenze del futuro



28.09.2018:

Tagung „Arbeit 4.0“ – Arbeitsorganisation

Convegno "Lavoro 4.0" – Organizzazione del lavoro



16.11.2018:

AFI-Tagung „Sozialpartnerschaft 4.0“

Convegno IPL "Relazioni industriali 4.0"

Der Lehrlingskalender im Wandel der Zeit

L'Agenda Apprendisti nel corso
degli anni

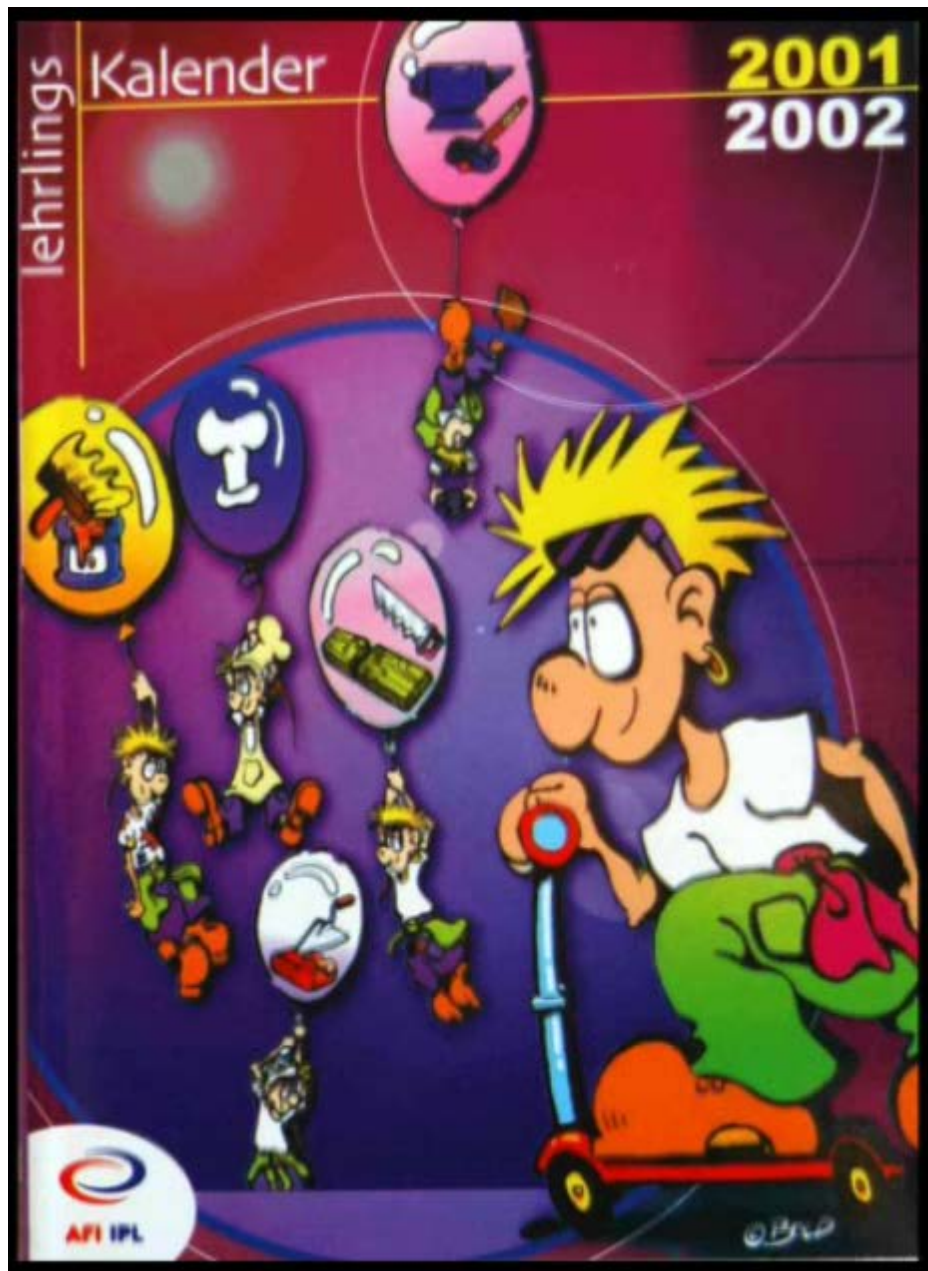


Lehrlingskalender

2000/2001

Agenda Apprendisti

2000/2001



Lehrlingskalender
2001/2002

Agenda Apprendisti
2001/2002



Lehrlingskalender 2002/2003
Agenda Apprendisti 2002/2003



Lehrlingskalender
2003/2004

Agenda Apprendisti
2003/2004



Lehrlingskalender
2005/2006

Agenda Apprendisti
2005/2006



Lehrlingskalender 2017 - 2021

Agenda Apprendisti 2017 - 2021



Lehrlingskalender 21/22

Agenda Apprendisti 21/22



22.09.2020:

Pressekonferenz Lehrlingskalender 20/21

Conferenza stampa Agenda Apprendisti 20/21



16.09.2021:

Pressekonferenz Lehrlingskalender 21/22

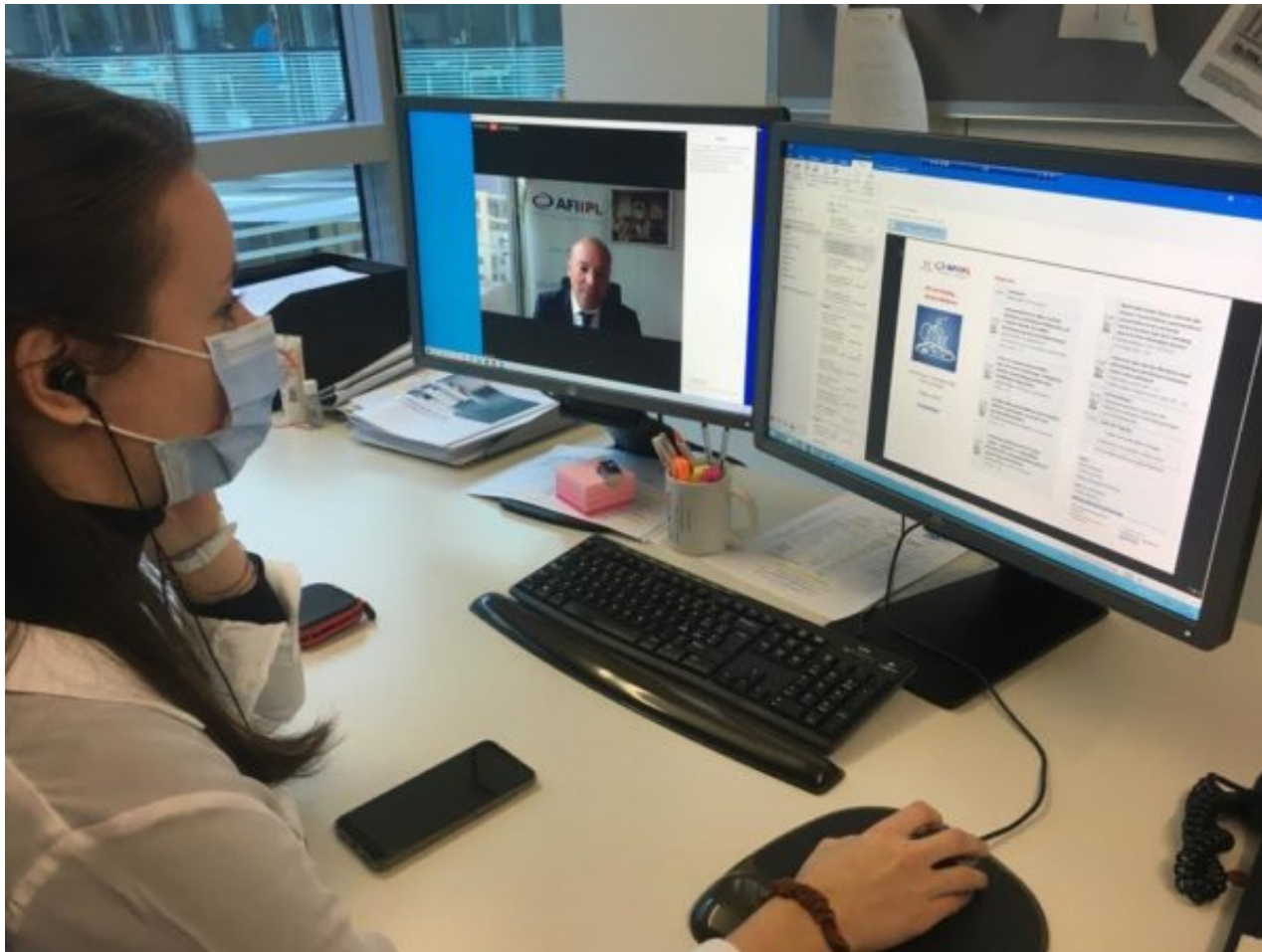
Conferenza stampa Agenda Apprendisti 21/22



16.06.2020:

AFI-Webinar „Wohnungspolitik 2030“

Webinar IPL "Politica abitativa 2030"



17.12.2020:

„AFI im Dialog“ – Webinar

"L'IPL in dialogo" – Webinar

Gleiche Arbeit - gleicher Lohn!
Stesso lavoro - stesso stipendio!



Landesbeirat für Chancengleichheit - Frauenbüro
Commissione provinciale pari opportunità - Servizio donna

equal
pay
day, -

-17%

23.04.2021

Unterstützt von Sostegno da:



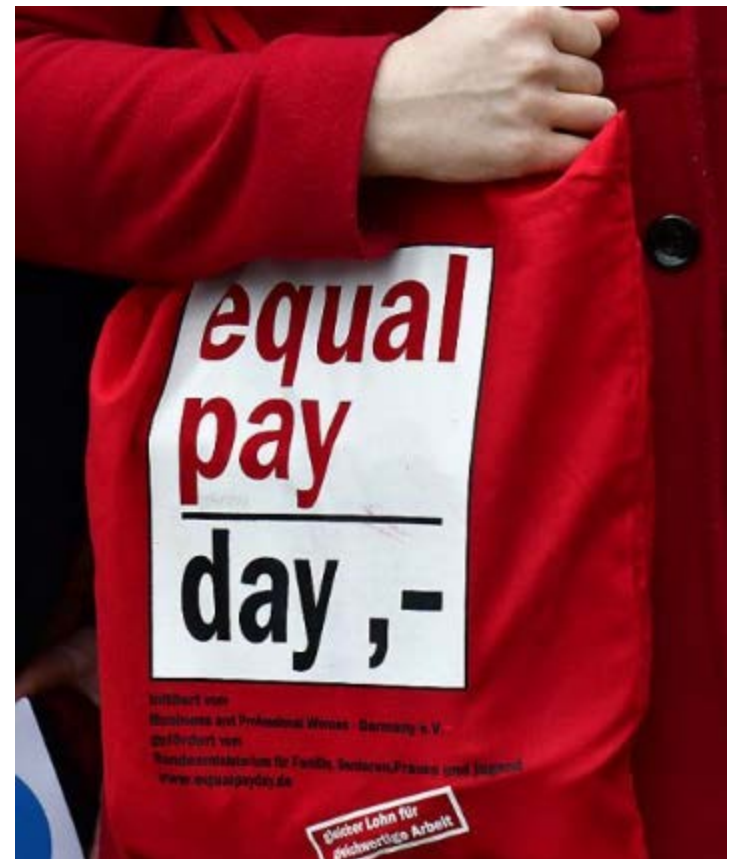
AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

23.04.2021:

Equal pay day





30.04.2021:

AFI-Webinar „Tendenz (Un)gleichheit?“

Webinar IPL "Sempre più (dis)uguali?"



16.06.2021:

Klausur des AFI-Rates

Il consiglio IPL in clausura



2015 - 2021:

AFI-Zoom | Zoom IPL



Wohnbau
Wohnbauförderung 2030: hin zu einem Paradigmenwechsel

In Kürze

Das Ende der sozialen Wohnung in Südtirol beginnt 2012. Die Zahl der Sozialwohnungen sinkt kontinuierlich. Die Gründe sind vielfältig: steigende Kosten, geringere Nachfrage, Umwandlung in Wohnimmobilien, etc.

Die WOI prägt nicht nur das soziale Wohnumfeld, sondern auch die lokale Wirtschaft. Die WOI ist ein wichtiger Wirtschaftsfaktor für die Region.

Die WOI prägt nicht nur das soziale Wohnumfeld, sondern auch die lokale Wirtschaft. Die WOI ist ein wichtiger Wirtschaftsfaktor für die Region.

Einkommen
Südtiroler erklärte Einkommen im Jahr 2017
Teil 3: Die lokalen IRPEF-Zuschläge

In Kürze

Der regionale IRPEF-Zuschlag beträgt 5,447% und ist ein wichtiger Bestandteil des Einkommenssteuerrechts in Südtirol.

Die Südtiroler erklären im Jahr 2017 ein durchschnittliches Einkommen von 2 Mio. € pro Jahr.

Die Südtiroler erklären im Jahr 2017 ein durchschnittliches Einkommen von 2 Mio. € pro Jahr.

Die Südtiroler erklären im Jahr 2017 ein durchschnittliches Einkommen von 2 Mio. € pro Jahr.

Die Südtiroler erklären im Jahr 2017 ein durchschnittliches Einkommen von 2 Mio. € pro Jahr.

Die Südtiroler erklären im Jahr 2017 ein durchschnittliches Einkommen von 2 Mio. € pro Jahr.

dichiarati in Alto Adige nel 2019
analisi delle disuguaglianze

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Regionen in Südtirol sind ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Südtiroler Arbeitswelt aus der Sicht von Alt und Jung

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Die Südtiroler Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Flexibilität und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Der Kaufkraftverlust der 40.500 öffentlich Bediensteten in Südtirol

Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

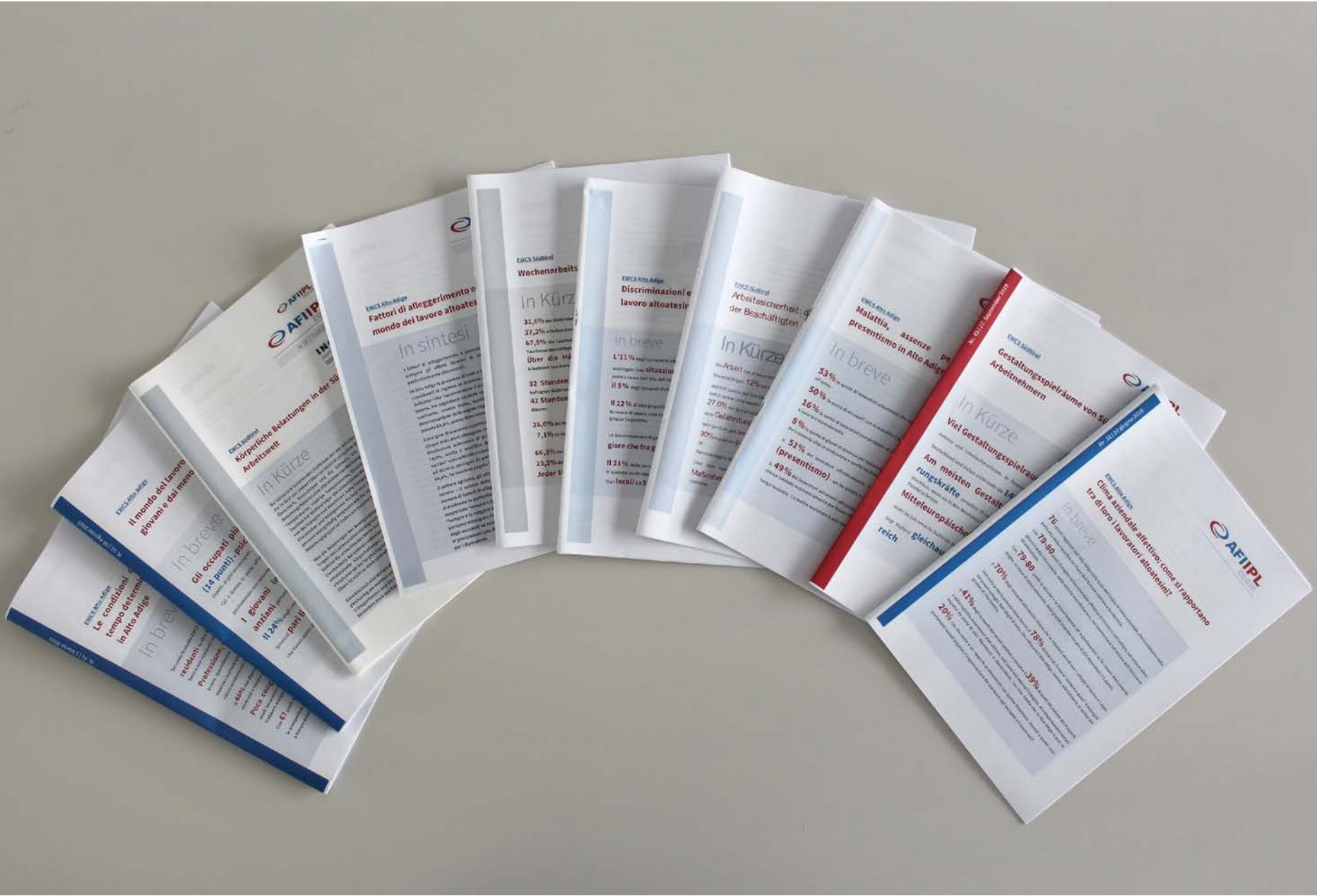
Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.

Die Kaufkraftverlust der öffentlichen Bediensteten in Südtirol ist ein wichtiger Faktor für die soziale Ungleichheit.



EWCS Alto Adige
Il mondo del lavoro giovani e dal tempo

EWCS Südtirol
Körperliche Belastungen in der Sü...

EWCS Alto Adige
Fattori di alleggerimento e mondo del lavoro altoatesino

EWCS Südtirol
Wochenarbeits

EWCS Alto Adige
Discriminazioni e lavoro altoatesino

EWCS Südtirol
Arbeitsicherheit, d... der Beschäftigten

EWCS Alto Adige
Malattia, assenze p... presentismo in Alto Adige

EWCS Südtirol
Gestaltungspferäume von S... Arbeitnehmern

In.breve

53% in quota di lavoratori assenti per malattia
16% in quota di lavoratori assenti per presentismo
8% in quota di lavoratori assenti per ferie
51% dei lavoratori assenti per malattia (presentismo)
49% dei lavoratori assenti per ferie

In Kürze

Am meisten Gestaltungspferäume in der Südtirol
Mitteleuropäische Gestaltungspferäume sind gleich

In.breve

Climate aziendale affettive: come si rapportano tra di loro i lavoratori altoatesini?
75% dei lavoratori altoatesini si rapportano positivamente al clima aziendale affettivo
-78-80%
-79-80%
+10%
+18%
-39%

In sintesi

I fattori di alleggerimento a prevalenza maggiore gli effetti del tempo libero e del perfezionamento professionale.
In Alto Adige la presenza di fattori di alleggerimento che impediscono il lavoro, in particolare rispetto ad altre regioni, sono: tempo libero, perfezionamento professionale, tempo libero, perfezionamento professionale, tempo libero, perfezionamento professionale.

In Kürze

31,6% dei lavoratori in Südtirol arbeiten über die Höchstarbeitszeit
32 Stunden
42 Stunden
26,0% der Mitarbeiter in Südtirol arbeiten über die Höchstarbeitszeit
7,1% der Mitarbeiter in Südtirol arbeiten über die Höchstarbeitszeit
66,3% der Mitarbeiter in Südtirol arbeiten über die Höchstarbeitszeit
23,2% der Mitarbeiter in Südtirol arbeiten über die Höchstarbeitszeit
Jeder 10. Mitarbeiter in Südtirol arbeitet über die Höchstarbeitszeit

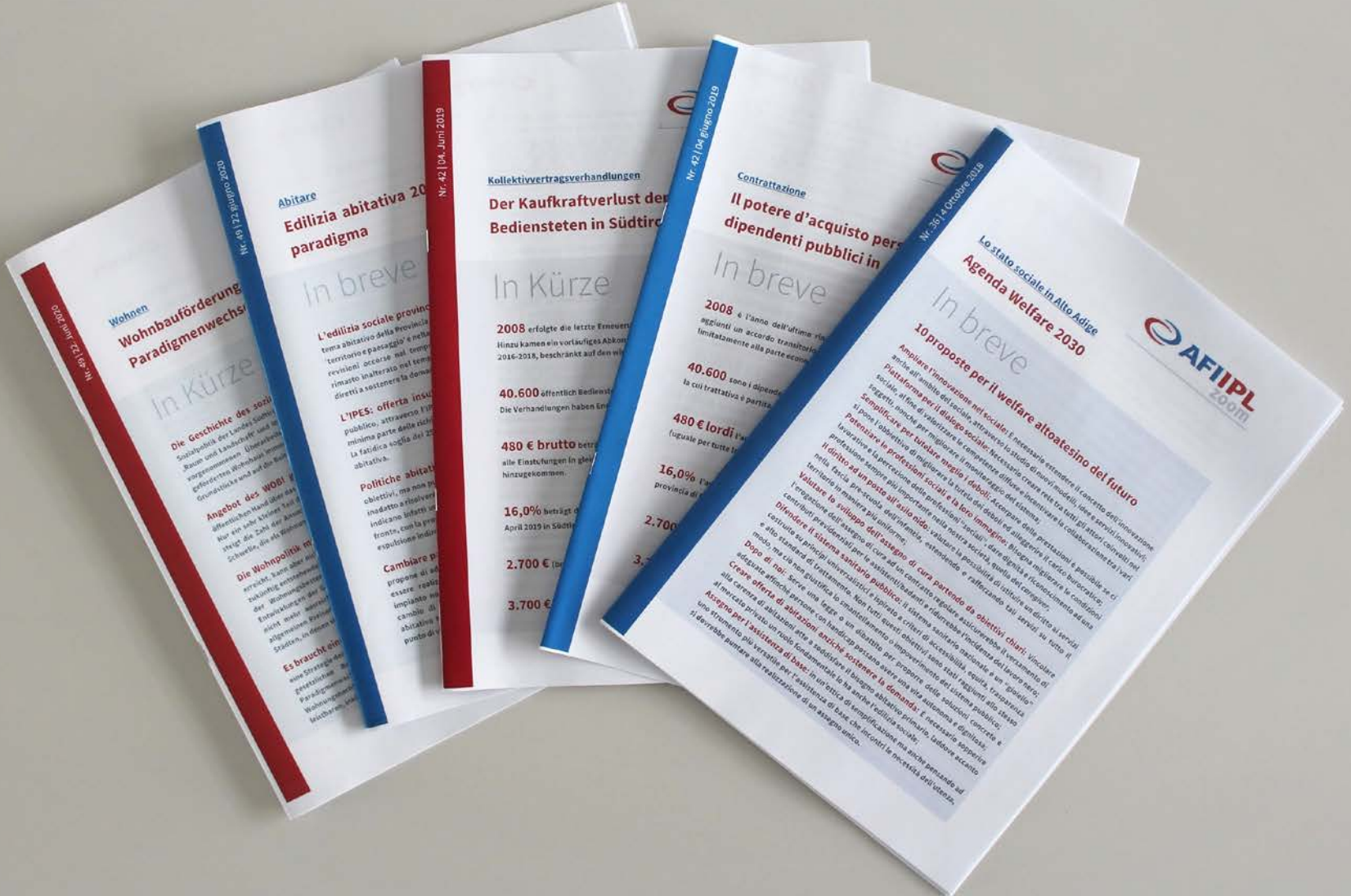
In.breve

L'11% dei lavoratori in Südtirol non ha mai fatto un corso di formazione
Il 5% degli assenti per malattia
Il 22% di tutti gli assenti per malattia sono assenti per ferie
La discriminazione di genere è peggiore che fra gli altri lavoratori
Il 21% dei lavoratori in Südtirol non ha mai fatto un corso di formazione

In Kürze

Arbeitsicherheit ist ein zentraler Bestandteil der Beschäftigten
12% der Beschäftigten in Südtirol sind in einem Unternehmen beschäftigt, das in der Vergangenheit einen Arbeitsplatzverlust erlebt hat
27,0% der Beschäftigten in Südtirol sind in einem Unternehmen beschäftigt, das in der Vergangenheit einen Arbeitsplatzverlust erlebt hat
90% der Beschäftigten in Südtirol sind in einem Unternehmen beschäftigt, das in der Vergangenheit einen Arbeitsplatzverlust erlebt hat





0202 | Nr. 22 | 16.06.2019

Wohnen Wohnbauförderung Paradigmenwechsel

In Kürze

Die Geschichte des 2019 Sozialpolitik der Landesregierung Raum und Lebertrakt sind in Vorbereitung. (Umweltbereich) greifbar. (Wohnbau) werden Grundstücke sind auf die...

Angebot des WObI in öffentlichen Mandaten das nur ein Jahr länger Teil in 1919 die Zahl der Anträge... Schwere, die die Wohn...

Die Wohnpolitik in... anreich, seine aber im... wahlung... der Wohnungsbau... nicht mehr... allgemein... ab... in dem... Punkt...

Es braucht ein... eine Strategie... präzisieren... Paradigmen... Wohnbau... leistung...

Nr. 41 | 12. August 2020

Abitare Edilizia abitativa 20 paradigma

In breve

L'edilizia sociale provinciale tema abitativo della Provincia territorio e passaggio e nella revisione occorre nel tempo rimasto inalterato nel tempo diretto a sostenere la domanda...

L'IPES: offerta insu pubblico, attraverso l'IPES minima parte delle ricche la faticosa soglia del 25% abitativa.

Politiche abitate obiettivi, ma non per... insubito a risolve... indicano infatti in... fronte, con la pro... espulsione ind...

Cambiare p... proposte di ad... essere real... impleto in... cambio di... abitativa e... punto di v...

Nr. 42 | 04. Juni 2019

Kollektivvertragsverhandlungen Der Kaufkraftverlust der Bediensteten in Südtirol

In Kürze

2008 erfolgte die letzte Erneuerr... hinzu kamen e in vorläufiges Abk... 2016-2018, beschränkt auf den w...

40.600 öffentlich Bedienstete
Die Verhandlungen haben En...

480 € brutto betrag
alle Einstufungen in gleic... hinzugekommen.

16,0% beträgt d
April 2019 in Südtirol

2.700 € (brutto)

3.700 € (netto)

Nr. 42 | 04. giugno 2019

Contrattazione Il potere d'acquisto per i dipendenti pubblici in

In breve

2008 è l'anno dell'ultima r... aggiunti un accordo transitorio... limitatamente alla parte econo...

40.600 sono i dipendenti
la cui trattativa è partita...

480 € lordi (brutto)
(uguale per tutte le...

16,0% l'...
provincia di...

2.700 €

3.700 €

Nr. 35 | 14. Ottobre 2019

Lo stato sociale in Alto Adige Agenda Welfare 2030

In breve

10 proposte per il welfare altoatesino del futuro
Ampliare l'innovazione nel sociale. È necessario estendere il concetto dell'investimento anche all'ambito del sociale attraverso lo studio di nuovi modelli, idee e servizi innovativi. Piattaforme per il dialogo sociale. È necessario creare reti tra tutti gli attori coinvolti nel sociale, al fine di valutare e comporre diverse alternative al sistema. Semplificare le procedure per migliorare il management del sistema. Si pone l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e di abbattere le barriere lavorative e la percezione della professionalità dei dipendenti. Accompagnare delle prestazioni e la partecipazione attiva dei dipendenti nel processo di miglioramento. Il diritto al posto all'autoimpiego. Valutare la possibilità di istituire un diritto ai servizi di cura per i dipendenti. Valutare lo sviluppo del sistema di cura partendo da obiettivi chiari, vincolare i contributi previdenziali per l'assistenza ai dipendenti e ridurre l'incidenza del lavoro nero. Difendere il sistema sanitario pubblico: il sistema sanitario nazionale e il servizio di alto standard di trattamento. Non tutti questi obiettivi sono stati raggiunti allo stesso modo, ma ciò non giustifica lo smantellamento improvvisamente del sistema pubblico. Creare offerte di abitazioni a basso costo. È necessario creare e adeguare offerte per persone con handicap partendo da obiettivi chiari, vincolare il mercato privato al ruolo fondamentale che ha svolto il bisogno abitativo primario, l'edilizia sociale. Assegno per l'assistenza di base: in un'ottica di semplificazione ma anche pensando ad uno strumento più versatile per l'assistenza di base che accetti la povertà del welfare. Si dovrebbe puntare alla realizzazione di un assegnamento.





03.09.2021:

AFI-Tagung „Wohnungsnot in Südtirol“

Convegno IPL "Crisi abitativa in Alto Adige"



14.09.2021:

Weiterbildungskurs „Reden in der Öffentlichkeit“

Corso di formazione continua "Public speaking"



**Das AFI wünscht allen Gästen einen schönen
Abend und bedankt sich für Ihr Kommen!**



**L'IPL augura a tutti gli ospiti una piacevole
serata e Vi ringrazia per essere venuti!**