

AGO

"Personal unter Druck in Coronazeiten"

"Personale sotto pressione ai tempi del Corona"



**Die Arbeit vor und nach der Pandemie:
was haben wir gelernt?**

**Il lavoro prima e dopo la pandemia:
cosa abbiamo imparato?**

Bozen/Bolzano, 16.06.2021
von/di Silvia Vogliotti

 **AFIPL**

Inhalt



Sommario

1. Abfederungsmassnahmen in Covid-Zeiten
2. Die Vereinbarkeit in Covid-Zeiten: was hat sich geändert?
3. Smart Working vor und nach der Pandemie
4. Die Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung

**Fazit: mögliche
Zukunftsszenarien**

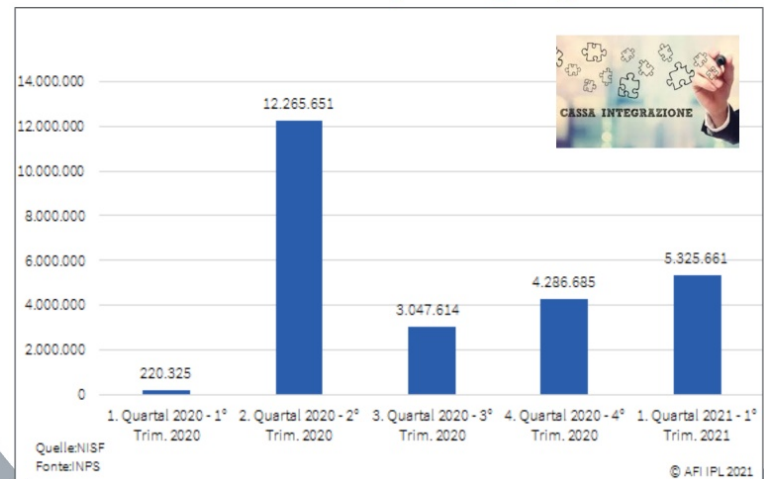
1. Gli ammortizzatori sociali ai tempi del Coronavirus
2. La conciliazione in tempi di Covid: cosa è cambiato?
3. Smart working prima e dopo la pandemia
4. La digitalizzazione nel pubblico impiego

**Conclusioni: possibili
scenari futuri**



Teil 1: Abfederungsmaßnahmen in Covid-Zeiten
Parte 1: Ammortizzatori sociali in tempo di Covid

Genehmigte Stunden der Lohnausgleichkasse in Südtirol
Ore autorizzate dei cassa integrazione guadagni in Alto Adige



Der Lockdown im öffentlichen Sektor Il lockdown nel pubblico impiego

Der erste Lockdown (März-Juli 2020) im öD hatte 3 Auswirkungen:

1. agile Arbeit als einzige "normale"

Form der Arbeit: Smart Working für alle Mitarbeiter, ausgenommen Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem gesundheitlichen Notstand;

**2. Aussetzung vieler
Verwaltungsverfahren**

3. nach Urlauben, Freistellungen und verfügbaren Erlaubnissen:

Freistellung von der Arbeit, wenn es nicht möglich war, entweder agil zu arbeiten oder Personen für Tätigkeiten einzusetzen, die in Anwesenheit ausgeführt werden müssen.

Primo lockdown (marzo-luglio 2020) nella PA ha comportato 3 effetti:

1. lavoro agile come unica forma

"ordinaria" di lavoro: smart working per tutti i dipendenti, tranne che per attività connesse all'emergenza sanitaria;

**2. sospensione di moltissimi
procedimenti amministrativi**

3. consumate le ferie, i congedi e i permessi disponibili: **esenzione dal lavoro** se non era possibile né il lavoro agile, né adibire le persone ad attività da svolgere in presenza.

Ab Juli 2020: **Agile Arbeit ist eine der möglichen gewöhnlichen Arbeitsformen** und nur unter der Bedingung, dass sie die Effizienz der Dienstleistungen nicht beeinträchtigt.

Eine Art Lohnausgleichskasse auch im öffentlichen Dienst?

Der nicht genutzte Teil des Personals sollte von der Arbeit abgezogen und eine Form der Einkommensunterstützung aktiviert werden.

Da luglio 2020: **lavoro agile è una tra le possibili forme ordinarie di lavoro** e solo a condizione che non pregiudichi l'efficienza dei servizi.

Perché non attivare un sistema simile alla cassa integrazione anche nel lavoro pubblico?

La parte non utilizzata del personale andrebbe sospesa dal lavoro con attivazione di una forma di sostegno del reddito.



Eine Lohnausgleichkasse im öffentlichen Sektor?

La cassa integrazione nel pubblico impiego?

Artikel 33 des Einheitstextes der Arbeitsverhältnisse mit öffentlichen Verwaltungen (Gesetzesdekret 165/2001, Art. 33) sieht ein Instrument, da dem Entlassungsfonds recht ähnlich ist vor: **die "Verfügbarkeit"**.

Wenn eine öffentliche Verwaltung aufgrund einer Reihe von "Krisensituationen" feststellt, dass ein Teil ihrer Mitarbeiter überflüssig ist, stellt sie diese in Bereitschaft: mit der Aussetzung des Arbeitsverhältnisses (wie in einer Null-Stunden-Lohnausgleichkasse), für 24 Monate, mit einer Entlohnung von etwa 80% der Grundentlohnung.

Testo unico sul rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Dlgs 165/2001, art. 33) = prevede un istituto piuttosto simile alla cassa integrazione: la **"disponibilità"**.

Ovvero laddove una pubblica amministrazione, per una serie di situazioni di "crisi" rilevi che alcuni suoi dipendenti sono in esubero li colloca in disponibilità: con la sospensione del rapporto di lavoro (come in una cassa integrazione a zero ore), per una durata di 24 mesi, con un trattamento economico dell'80% della retribuzione di base.



Tito Boeri (September 2020): Diskussion über die Einführung einer Lohnausgleichkasse auch im öffentlichen Dienst (mit heftigen Diskussionen)!

Tito Boeri (Settembre 2020): discussione sull'introduzione della a cassa integrazione anche nel pubblico impiego (con forti polemiche)!

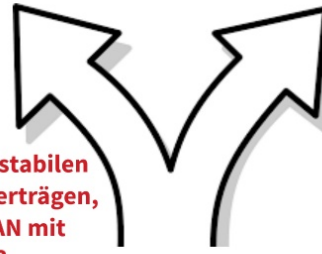


**Der Arbeitsmarkt nach der Pandemie:
noch mehr segmentiert**

**Il mercato del lavoro dopo la pandemia:
ancora più segmentato**



**Arbeitnehmer*nnen mit stabilen
und gut abgesicherten Verträgen,
öffentliche Angestellte, AN mit
hohem Bildungsabschluß. . .**



**Arbeitnehmer*nnen mit
präkeren oder befristeten
Verträgen, mit Arbeit auf Abruf,
in Krisensektoren, mit
niedrigem Bildungsniveau. . .**



**Lavoratrici e lavoratori con
contratti stabili e ben tutelati,
dipendenti pubbliche , con
elevati titoli di studio...**

**Lavoratrici e lavoratori precari,
con contratti a tempo
determinato, lavoro a chiamata,
in settori in crisi, con bassi titoli
di studio...**



Der Arbeitsmarkt in Südtirol vor und während der Pandemie



Erwerbstätigenquote	
4. Quartat 2019	73,6%
4. Quartal 2020	70,5%
Erwerbstätige	
4. Quartat 2019	259.100
4. Quartal 2020	247.500
Arbeitssuchende	
4. Quartat 2019	6.700
4. Quartal 2020	11.700
Nichtwerwebpersonen (15-64 Jahre)	
4. Quartat 2019	83.500
4. Quartal 2020	89.200
Arbeitslosenquote	
4. Quartat 2019	2,5%
4. Quartal 2020	4,5%

Il mercato del lavoro in Alto Adige prima e durante la pandemia

Tasso di occupazione	
4. trimestre 2019	
4. trimestre 2020	
Occupati/e	
4. trimestre 2019	
4. trimestre 2020	
Persone in cerca di occupazione	
4. trimestre 2019	
4. trimestre 2020	
Inattivi/e (15-64 anni)	
4. trimestre 2019	
4. trimestre 2020	
Tasso di disoccupazione	
4. trimestre 2019	
4. trimestre 2020	



Quelle/Fonte: ASTAT (AstatInfo 16, 03/2021)

In einem Jahr... Shecession

Erwerbstätige Frauen
Donne occupate

- 10.200

(auf 11.600 insgesamt
su 11.600 totali)

**Arbeitslosuchende
Frauen**
Donne in cerca di
occupazione

+ 2.100

In un anno ... Shecession



**Nichterwerbstätige
Frauen**
Donne inattive

+ 5.300

 **AFIPL**

Beschäftigungsstrukturen im Vergleich Strutture occupazionali a confronto

Privatwirtschaft Settore privato

M 60% **U**
F 40% **D**

Vollzeit 80% **Tempo pieno**
Teilzeit 20% **Tempo parziale**

Fazit: Die männlich dominierte Privatwirtschaft entzieht sich der sozialen Verantwortung

Conclusion: L'economia privata prevalentemente maschile si sottrae alla responsabilità sociale

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung
Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro



Öffentlicher Sektor Settore pubblico

M 25% **U**
F 75% **D**

Vollzeit 60% **Tempo pieno**
Teilzeit 40% **Tempo parziale**

Fazit: Der weiblich dominierte Öffentliche Sektor trägt die Hauptlast der sozialen Verantwortung

Conclusion: Il settore pubblico prevalentemente femminile sostiene gran parte della responsabilità sociale



 **AFIPL**

Teil 2: Vereinbarkeit Familie und Beruf in Covid-Zeiten

Parte 2: La conciliazione famiglia-lavoro ai tempi del Coronavirus



Congedo COVID-19.

Nella tabella che segue sono riportati i dati relativi alla Provincia di Bolzano. Il numero dei richiedenti dei congedi COVID-19 per Trento, al 31.12.2020, è di 4.050. Complessivamente i richiedenti nel Trentino-Alto Adige, al 31 dicembre 2020, sono 9.386.

Congedi COVID 2020	BOLZANO					
	Femmine		Maschi		Totale	
	Numero	GG	Numero	GG	Numero	GG
Lavoratore dipendente	3.630	74.619	1.371	21.300	5.001	95.919
Gestione separata	30	659	10	176	40	835
Lavoratore autonomo	187	4.282	108	2.231	295	6.513
Totale complessivo	3.847	79.560	1.489	23.707	5.336	103.267





Bonus baby-sitting e centri estivi.

Trentino-Alto Adige – BONUS BABY-SITTING E CENTRI ESTIVI.

Articoli 23 e 25 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (cd. decreto Cura Italia), convertito con modificazioni, nella legge n. 27 del 2020.
Articolo 72 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cd. decreto Rilancio), convertito con modificazioni, nella legge n. 77 del 2020.

Numero degli utenti che hanno fatto richiesta e loro caratteristiche:

Genere Cittadinanza Classi d'età	Art. 23 – Dipendenti privati, lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata.	Art. 25 – Personale sanitario, comparto sicurezza e altri.	Totali
Donne	5.178	1.067	6.245
Uomini	2.238	463	2.701
Comunitari	6.970	1.447	8.417
Non comunitari	446	83	529
Fino a 29 anni	347	49	396
Da 30 a 49 anni	6.613	1.377	7.990
50 anni e oltre	456	104	560
Totale TAA	7.416	1.530	8.946
ITALIA	716.501	114.110	830.611

Elaborazione dati: marzo 2021. Sono possibili variazioni dovute a riesami amministrativi. Sono riportati i soggetti (codici fiscali univoci) che hanno presentato almeno una domanda (sia accolta sia respinta).



- **Diese Pandemie stellt die Geschlechterfrage neu;**
- **Viele Väter haben sich während der Pandemie mehr im Haushalt als früher engagiert;**
- **Dennoch bleiben die Belastungen für Mütter ungleich höher;**
- **Risiko: Frauen werden in alte Rollen gedrängt.**



- **Questa pandemia ridefinisce la questione di genere;**
- **Durante la pandemia molti padri si sono impegnati più che in passato nei lavori domestici;**
- **Ciò nonostante, il carico di lavoro non pagato per le madri resta assai molto elevato;**
- **Rischio: le donne sono spinte in vecchi ruoli.**



RISIKO: Das Homeoffice ist eine Falle für die Frauen, wenn nur die Frauen bzw. die Mütter dieses beansprucht werden.



RISCHIO: Lo smart working potrebbe diventare una trappola per le donne, se lo chiederanno solo le donne/mamme!

 **AFIPL**

CONCLUSIONS



**Segmentierter (weiblicher) Arbeitsmarkt:
die Kluft zwischen den "starken"
Arbeitnehmerinnen und den "schwachen"
vergrößert sich.**

**Mercato del lavoro (femminile) segmentato:
si allarga la forbice tra lavoratrici "forti" e
"deboli".**



Teil 3: Smart working vor und nach der Pandemie

Parte 3: Smart working prima e dopo la pandemia



AFI-Barometer - Frühjahr 2021
Das Stimmungsbild der Südtiroler Arbeitnehmer

Barometro IPL - Primavera 2021
Il clima di fiducia dei lavoratori dipendenti altoatesini



Datenquelle der Erhebung:
AFI-Barometer
Frühjahr 2021

Sonderthema Homeoffice

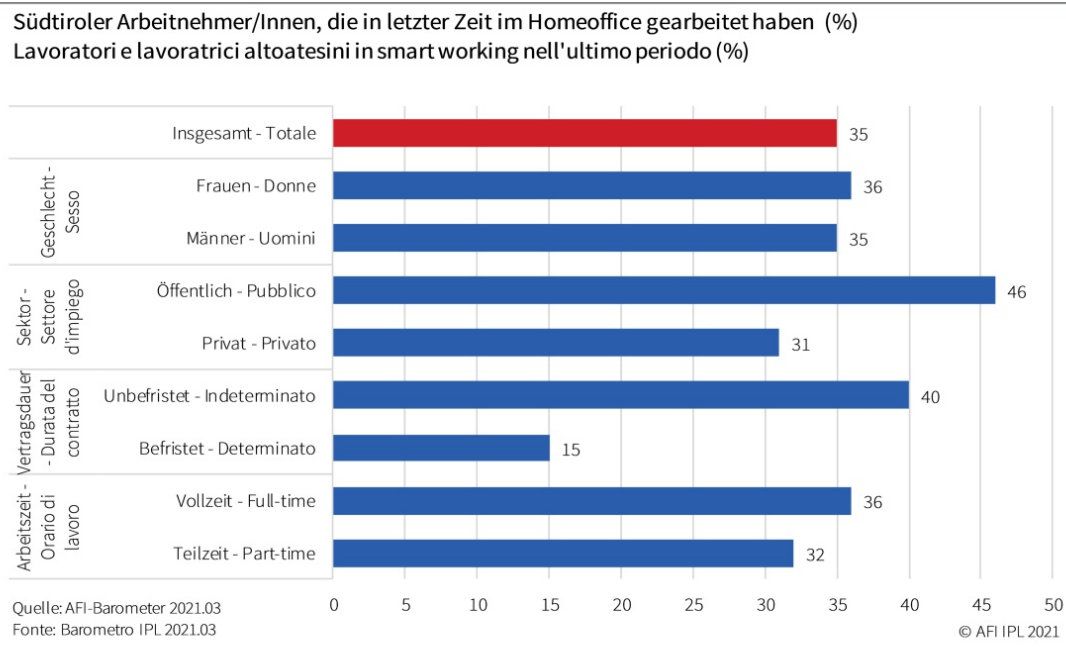
Fonte dati:
Barometro IPL
Primavera 2021

Tema speciale: smart working



Südtiroler Arbeitnehmer/Innen im Homeoffice

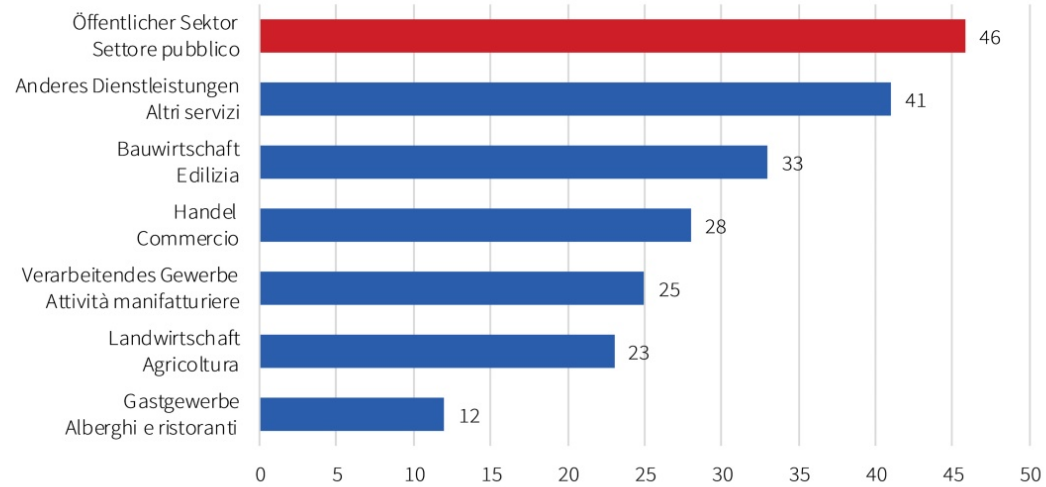
Lavoratori e lavoratrici altoatesini in smart working



Südtiroler Arbeitnehmer/Innen im Homeoffice

Lavoratori e lavoratrici altoatesini in smart working

Südtiroler Arbeitnehmer/Innen im Homeoffice nach Sektor (%)
Lavoratori e lavoratrici altoatesini in smart working per settore (%)



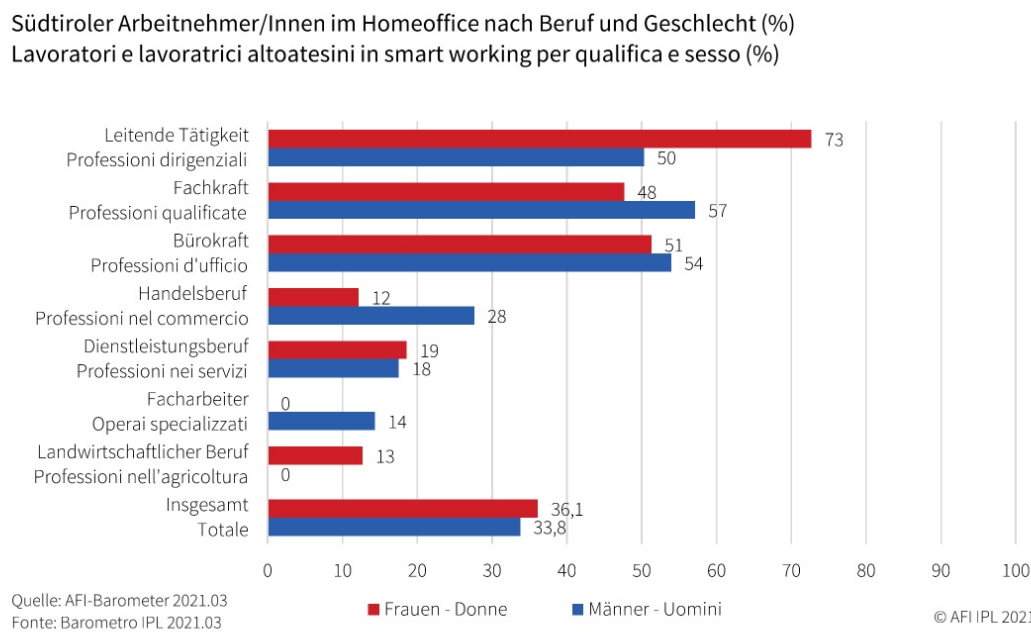
Quelle: AFI-Barometer 2021.03
Fonte: Barometro IPL 2021.03

© AFI IPL 2021



Südtiroler Arbeitnehmer/Innen im Homeoffice

Lavoratori e lavoratrici altoatesini in smart working



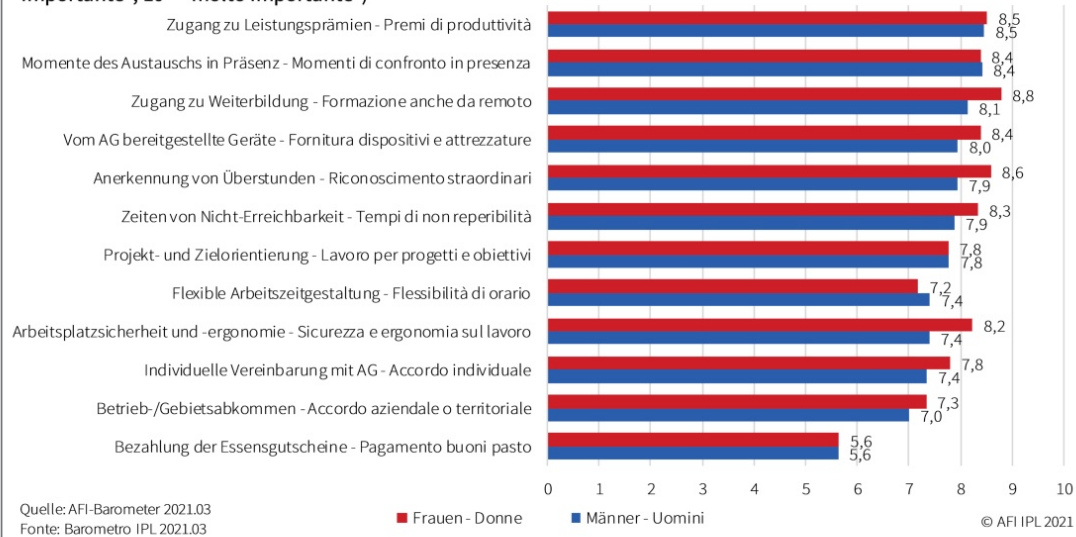
Wichtige Elemente um im Homeoffice zu arbeiten

Elementi importanti per lavorare da casa

Wie wichtig sind die folgenden Elemente, um von zu Hause aus arbeiten zu können?

(0 = "gar nicht wichtig"; 10 = "sehr wichtig")

Quanto sono importanti i seguenti elementi per lavorare da remoto? (0 = "per niente importante"; 10 = "molto importante")

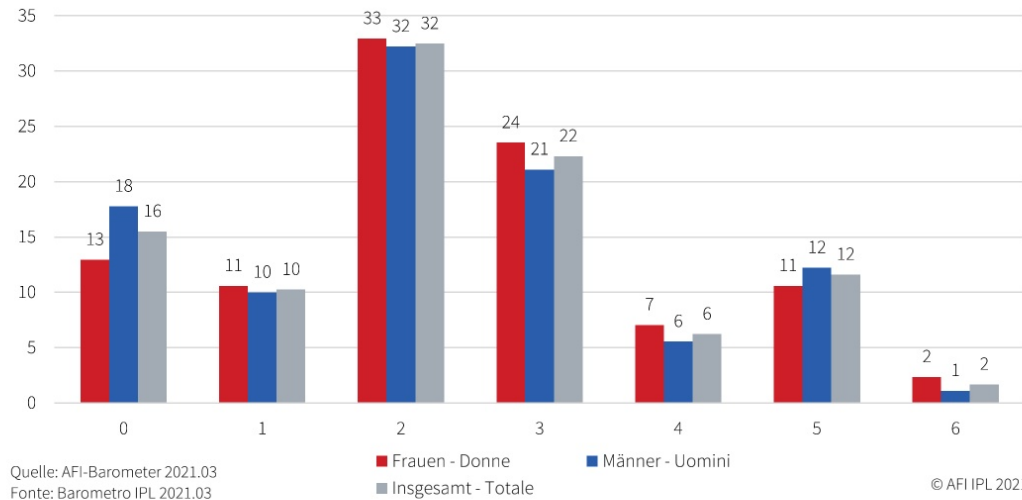


Ideale Anzahl von Tagen im Homeoffice

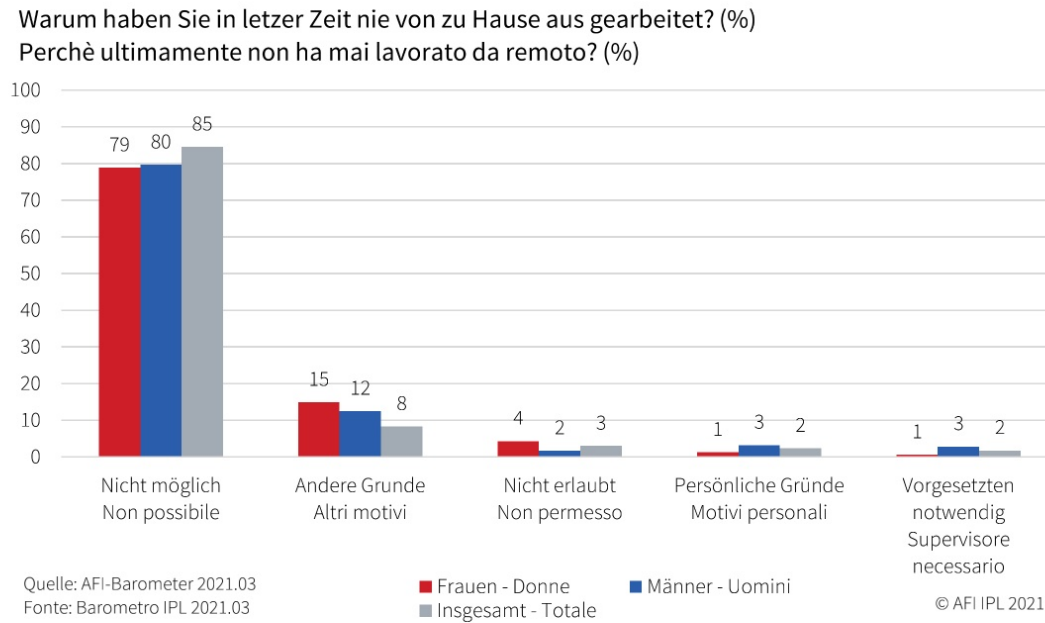
Numero di giorni ideale in smart working

Wenn Sie frei entscheiden könnten, wie viele Tage pro Woche würden Sie von zu Hause aus arbeiten? (%)

Se potesse liberamente scegliere, quanti giorni alla settimana vorrebbe lavorare da remoto? (%)

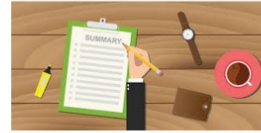


Die Gründe, warum man nicht im Homeoffice gearbeitet hat I motivi per cui non si ha lavorato in smart working



Wir fassen zusammen...

Riassumendo...



- Unterschiede zw. öffentlichem und privatem Sektor
 - Sehr verbreitet bei höher qualifizierten Berufen
 - Geringe Unterschiede nach Geschlecht
 - Nach dem Notstand: Weiterbildung, Leistungsprämien und Momente des Austauschs in Präsenz
 - Idealer Mix für die Zukunft: 2 bis 3 Tage Homeoffice pro Woche
- Differenze tra pubblico e privato
 - Diffuso tra professioni di elevato profilo
 - Poche differenze di genere
 - Fase post emergenza: formazione, premi di risultato e momenti in presenza
 - Ideale mix per il futuro: da 2 a 3 giorni di smart working a settimana



Was Smart Working NICHT ist Cosa NON è lo Smart Working

ein anderes Wort für **Telearbeit** / eine Form des betrieblichen **Welfare** / die Angestellten einmal pro Woche **von zu Hause aus arbeiten** lassen



una nuova parola per indicare il **telelavoro** / una forma di **welfare aziendale** / far **lavorare da casa** le persone una volta alla settimana



Was ist Smartworking? Cos'è lo Smart Working



eine neue **Managementphilosophie**, in welcher mehr *Verantwortung* für die *Ergebnisse* eingefordert und gleichzeitig mehr *Flexibilität* und *Autonomie* in der Auswahl von **Orten**, **Zeitplänen** und **Instrumenten** einräumt wird.

una **filosofia manageriale** fondata sulla restituzione alle persone di *flessibilità* e *autonomia* nella scelta degli **spazi**, degli **orari** e degli **strumenti** da utilizzare a fronte di una *responsabilizzazione* sui *risultati*

Teil 4: Die Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung

Parte 4: La digitalizzazione nel pubblico impiego



Der digitale Wandel der öffentlichen Verwaltung

Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltungen spielt eine zentrale Rolle im Entwurf des "**Piano nazionale di ripresa e resilienza**" (PNRR).

Digitalisierung, Innovation und Sicherheit in der öffentlichen Verwaltung ist eine der drei Elemente der Mission Nr. 1 des Plans im Bereich **Digitalisierung, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Kultur**.

La transizione digitale della pubblica amministrazione

La digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni ha un ruolo centrale nella bozza di **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)**.

La digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA è una delle tre componenti della Missione n. 1 del Piano denominata **Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura**.



Digital Innovation Digital innovation



Weil die Innovationszyklen immer kürzer werden, sind Unternehmen, Betriebe sowie die öffentliche Verwaltung gezwungen, nach und nach

„agile“ Organisationsmodelle einzuführen.

Bis vor wenigen Jahren gab es eine Innovation alle 2–3 Jahre, heute müssen die Organisationen mehrmals im Jahr neue Produkte oder Dienste bringen.

Diese „**digital innovation**“ wirkt sich direkt auf den Menschen aus, der nun „agil“ arbeitet – nämlich mittels digitaler Geräte sowie auch außerhalb von festen Arbeitszeiten und -orten.

Le aziende ma anche la pubblica amministrazione sono spinte progressivamente ad adottare **modelli “agili”**

in quanto i cicli di innovazione si sono man mano accorciati: fino a pochi anni fa veniva introdotta un’innovazione ogni 2–3 anni, attualmente viene richiesto alle organizzazioni di lanciare sul mercato nuovi prodotti e/o di fornire nuovi servizi più volte all’anno.

Pertanto la **digital innovation** ha un impatto diretto sull’uomo, che lavora in modo “agile” attraverso l’uso di supporti digitali e non in tempi e luoghi di lavoro definiti.



Flexibilität ist somit ein zentraler Punkt der **Arbeitsorganisation**, auch in der öffentlichen Verwaltung, betreffend:

- Bei den **Job-Profilen** z.B. geht es um individuelle Arbeit versus Teamarbeit,
- bei den **Arbeitszeiten** um zeitgebundene Arbeit versus zielorientierte Arbeit,
- beim **Arbeitsort** um die Trennung von Arbeit und Freizeit,
- bei den **Arbeitsverträgen** um die variable Nachfrage nach Arbeit und um eine individuelle Gestaltung der beruflichen Laufbahn.



La **flessibilità** diventa quindi una caratteristica centrale rispetto **all'organizzazione del lavoro**, anche nella pubblica amministrazione, in riferimento a:

- **mansioni** (es. lavoro individuale vs lavoro in team),
- **orari di lavoro** (lavoro a orario vs lavoro per obiettivi),
- **luoghi di lavoro** (separazione tra luogo di lavoro e tempo libero)
- **regolazione contrattuale** (variabilità della domanda e personalizzazione dei percorsi di crescita professionale).



Die industriellen Revolutionen

Le rivoluzioni industriali

Erfindung der Dampfmaschine

1. industrielle Revolution

1780



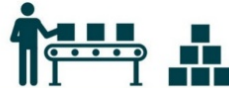
1. Rivoluzione industriale

Invenzione della macchina a vapore

Erfindung der Elektrizität und des Fließbandes

2. industrielle Revolution

1870



2. Rivoluzione industriale

Invenzione dell'elettricità -> catena di montaggio

Geburt der Informatik

3. industrielle Revolution

1970



3. Rivoluzione industriale

Avvento dell'informatica

Intelligente, miteinander kommunizierende Technologien

4. industrielle Revolution

Today



4. Rivoluzione industriale

Tecnologie intelligenti e interconnesse

 AFIPL

Wie funktioniert die Arbeit 4.0? Come funziona il lavoro 4.0?

Genügte es bisher, das eigene Know-How zu wahren und ständig zu erweitern, so dreht sich jetzt alles um das **Know-Why**. Das ist mehr als zu wissen, wie etwas abläuft.

Know Why

Es müssen auch die Ursachen von Problemen erkannt und gelöst werden („**problem solving**“).

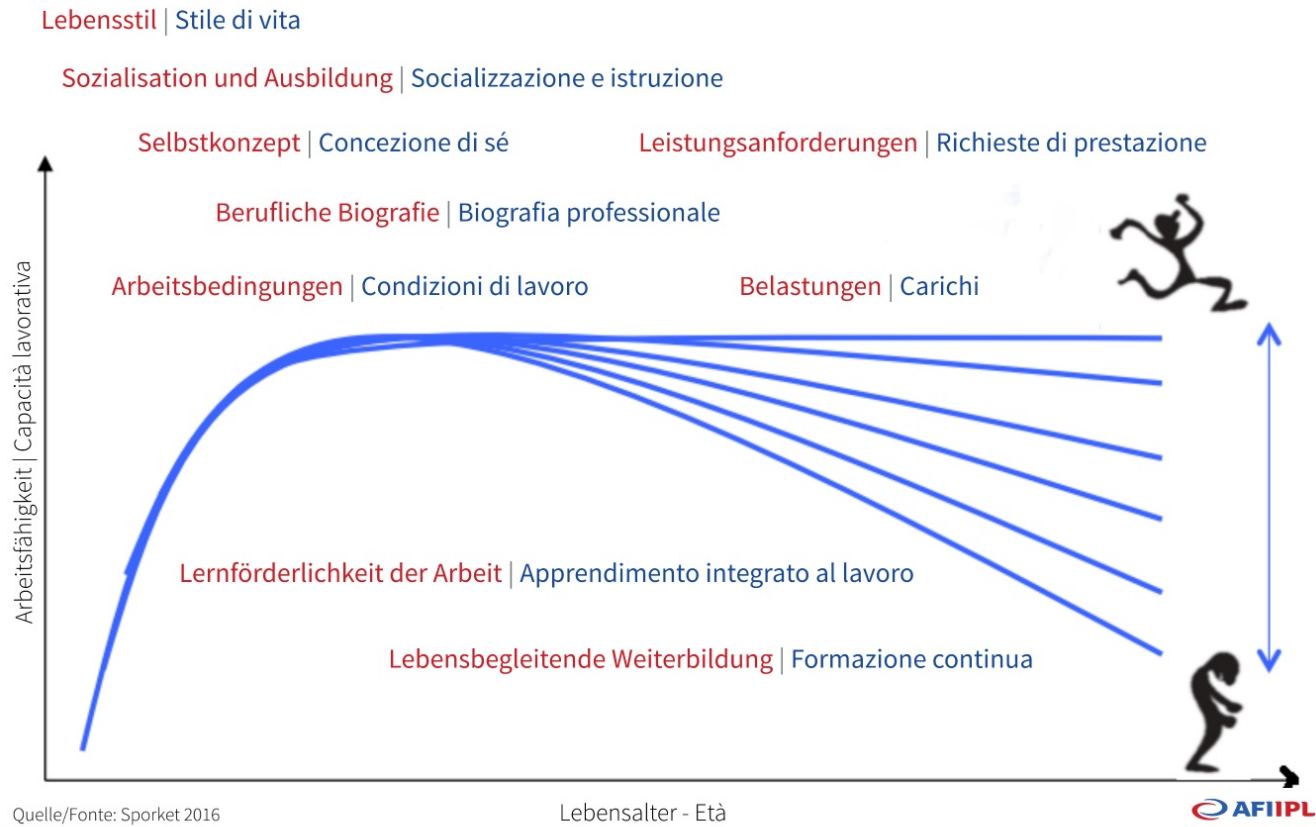
Es ist ein gründliches Wissen, angereichert mit **Reaktivität, Kreativität, Vorstellungskraft und der Fähigkeit zur Zusammenarbeit**: Alles zutiefst menschliche Eigenschaften, die weder auf Maschinen noch auf Technologien übertragbar sind.

Se prima era sufficiente sviluppare costantemente e preservare il proprio know how, nel nuovo mondo del lavoro 4.0, invece, acquisirà maggior rilevanza il **know why**. Non basterà più sapere come fare.

Occorrerà valutare le cause dei singoli problemi che si pongono e trovare nuove soluzioni (è il c.d. **problem solving**).

Il know why richiede una maggior profondità delle conoscenze che, per essere efficaci nei contesti in mutamento, deve arricchirsi di **reattività e di creatività, ma anche di immaginazione e cooperazione**: tutte qualità prettamente umane, non delegabili né alle macchine né alle tecnologie.

Was beeinflusst die Arbeitsfähigkeit? Cosa influenza la capacità lavorativa?



Fähigkeiten im Verlauf des Erwerbslebens

Capacità nel corso della vita lavorativa

Abnahme In diminuzione

- Belastbarkeit und Flexibilität des Stützapparates
- Muskelkraft
- Sinnesorgane
- Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Kurzzeitgedächtnis
- Reaktionsflexibilität
- Fluide Intelligenz

- Resilienza e flessibilità dell'apparato locomotore
- Forza muscolare
- Organi di senso
- Velocità di acquisire ed elaborare informazioni
- Memoria a breve termine
- Tempi di reazione
- Intelligenza fluida

Konstanz Costanti

- Leistungs- und Zielorientierung
- Systemdenken
- Kreativität
- Entscheidungsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Konzentrationsfähigkeit
- Lernfähigkeit

- Orientamento al rendimento e alla meta
- Pensiero sistematico
- Creatività
- Capacità decisionali
- Capacità comunicative
- Capacità di concentrazione
- Capacità di apprendimento

Zunahme In aumento

- Lebens- und Berufserfahrung
- Expertenwissen
- Urteilsfähigkeit
- Pflichtbewusstsein
- Zuverlässigkeit
- Sprachliche Ausdrucksfähigkeit
- Soziale Kompetenzen
- Kristalline Intelligenz

- Esperienza di vita e di lavoro
- Competenze specifiche
- Capacità di giudizio
- Senso del dovere
- Affidabilità
- Capacità di espressione linguistica
- Capacità sociali
- Intelligenza cristallina

Quelle: Sporket, 2016, Ausarbeitung AFI
Fonte: Sporket, 2016, Elaborazioni IPL



Die digitale öffentliche Verwaltung L'Amministrazione pubblica digitale



- Italien tut sich schwer, die Digitalisierung im öffentlichen Sektor voranzutreiben.
 - **E-Government** (= Digitalisierung des Verwaltungsapparats): es gibt Luft nach oben
 - **Einschneidende Veränderungen** im Anforderungsprofil und Arbeitsalltag der Angestellten (z.B. mehr Zeit am Bildschirm).
 - **Die soziale Interaktion** zwischen den Angestellten reduziert sich .
 - Durch die zunehmende Automatisierung der Verwaltung verschwinden bestimmte Aufgabenfelder (Berufe mit hohem Routineanteil).
 - Durch die Digitalisierung entstehen ganz **neue Aufgabenbereiche**.
 - Hochqualifizierte Arbeitnehmer*innen werden immerhin benötigt.
 - Sinkende Nachfrage nach Arbeitnehmer*innen auf reinem Helferniveau .
- L'Italia ha difficoltà a portare avanti la digitalizzazione nel settore pubblico
 - **E-government** (= digitalizzazione dell'apparato amministrativo): c'è margine di miglioramento
 - **Cambiamenti drastici** nel profilo dei requisiti e nel lavoro quotidiano dei dipendenti (ad esempio, più tempo trascorso davanti al PC)
 - **L'interazione sociale** tra i dipendenti è ridotta
 - A causa della crescente automazione dell'amministrazione alcuni campi di lavoro stanno scomparendo (professioni con un'alta percentuale di lavoro di routine).
 - La digitalizzazione crea completamente **nuovi ambiti di lavoro**.
 - Saranno sempre necessari dipendenti altamente qualificati.
 - Diminuirà invece la domanda di dipendenti con meri compiti esecutivi.



Wie digitale Arbeit auch "Gute Arbeit" wird Come il lavoro digitale può diventare "Buon lavoro"



- die Arbeitsteilung zwischen Mensch und Technik muss ganz bewusst gestaltet werden.
- Technologien sollen den Arbeitsprozess lediglich unterstützen und bestenfalls vereinfachen.
- Arbeit wird durch Digitalisierung **zeit- und ortsunabhängig**: Arbeitnehmer_innen können ihre Arbeit flexibler gestalten, z.B. auch im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Es muss jedoch darauf geachtet werden, dass es dabei nicht zu einer **Entgrenzung der Arbeit** kommt.
- Regeln und einheitliche Verfahren können dabei helfen.
- Nur so wird auch im öffentlichen Dienst aus digitaler Arbeit **Gute Arbeit**.
- La divisione del lavoro tra persone e tecnologia deve essere progettata consapevolmente.
- Le tecnologie devono sostenere e nel migliore dei casi semplificare il processo di lavoro.
- La digitalizzazione rende il **lavoro indipendente dal tempo e dal luogo**: i dipendenti possono organizzare il loro lavoro in maniera più flessibile, ad esempio per conciliare famiglia e carriera.
- Tuttavia, bisogna fare attenzione che questo non porti ad una dissoluzione dei **confini del lavoro**.
- Regole e procedure uniformi possono aiutare in questo senso.
- Così si può trasformare il lavoro digitale in un **buon lavoro** nel settore pubblico.





Fazit: mögliche Zukunftsszenarien
Conclusioni: possibili scenari futuri



 **AFIPL**

Neue Arbeitsorganisation

Nuova organizzazione del lavoro

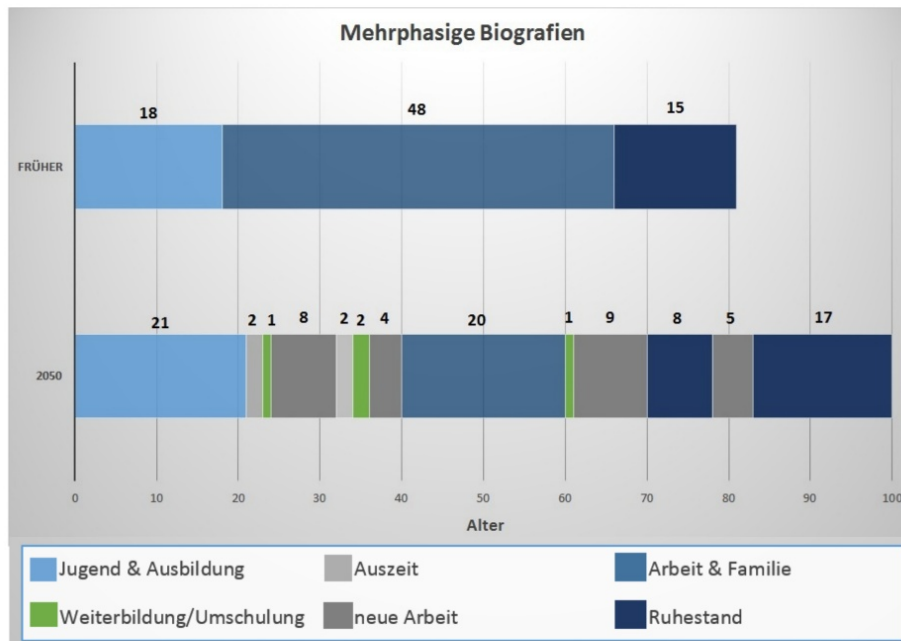
- Teamarbeit (altersgemischt)
 - Rotation/Wechsel und Erweiterung
 - Regenerierende Pausen
 - Smart working als ein Organisationsmodell
 - Coworking
 - Cloud-working
-
- Lavoro in team misti (per età)
 - Rotazione e job enrichment
 - Pause riposanti
 - Smart working come un modello organizzativo
 - Coworking
 - Cloud-working



Quelle|Fonte: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und
Wohlfahrtspflege (BGW) 2009

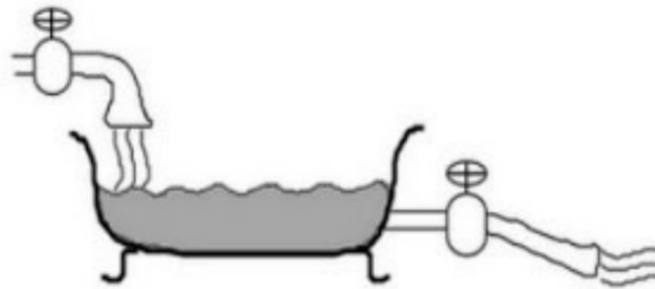
 **AFIPL**

...von der Biografie zur "Multigrafie" ...dalla biografia alla "multigrafia"



- Brüchigere Lebens- & Erwerbsbiografien
- Biografie di vita e professionali
- Neue Lebens- und Zeitmodelle (z.B. Sabbatjahr, Ausbildungszyklen)
- Nuovi modelli di vita e di gestione del tempo (anno sabbatico, cicli di formazione)

**Neue Rekrutierung:
Badewanne-Modell**
**Nuovo reclutamento:
Modello della vasca da bagno**



Neuzugänge (Rekrutierung)
Assunzioni (reclutamento)



Gut auswählen
Scegliere bene

Stammpersonal
Personale di ruolo



Entwickeln
Sviluppare

Abgänge
Uscite



Frühzeitig planen
Pianificare con anticipo



Personalplanung Pianificazione del personale

- Bestimmte Altersgruppen gezielt ansprechen
- Attraktivität als Arbeitgeber steigern
- Vereinbarkeit Familie-Beruf auch für Männern fördern
- Kultur der Wertschätzung von Berufs- und Lebenserfahrung



- Reclutamento di persone appartenenti a specifici gruppi d'età
- Presentarsi come datore di lavoro attrattivo
- Promuovere la conciliazione famiglia-lavoro anche per gli uomini
- Cultura del riconoscimento dell'esperienza professionale e personale

Quelle|Fonte: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW) 2009



Weiterbildung Formazione

- Altersgerechte Weiterbildung
 - Fortbildung zu Brennpunkten
 - Gezielte Schulungen
 - Personalkompetenzen stärken
 - Digitale Kompetenzen stärken
 - Digital literacy
-
- Formazione adatta all'età
 - Formazione su temi specifici
 - Formazione mirata
 - Sostenere le competenze personali
 - Rafforzare le competenze digitali
 - Digital literacy



Long
Life
Learning

Quelle|Fonte: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und
Wohlfahrtspflege (BGW) 2009

 AFIPL

Zukunft

„Man kann nicht in die Zukunft schauen, aber man kann den Grund für etwas Zukünftiges legen – denn Zukunft kann man bauen.“



Futuro

“Quando si arriva al futuro, il nostro compito non è di prevederlo, ma piuttosto di consentire che accada.”

Antoine de Saint-Exupéry (1900 – 1944)



"THANK YOU
FOR YOUR
ATTENTION"



Danke für die Aufmerksamkeit

Grazie per l'attenzione

Für weitere Informationen:

Per maggiori informazioni:

silvia.vogliotti@afi-ipl.org

