

Arbeit im 21. Jahrhundert
Il lavoro nel 21° secolo

Stefano Petini
Direktor | Direttore
Bureaucy | Bureaucy 06.10.2012

AFIPL

Von der Utopie zur Realität...
Dall'utopia alla realtà...

AFIPL

Gute Arbeit 4.0 im AFI
Buon lavoro 4.0 all'IPL

Roadmap & 20 Tickets

Tagungsreihe 2018 (6 Seminare)
Ciclo di convegni 2018 (6 seminari)

Workshop mit den Gewerkschaften 06.09.2019
Workshop con i sindacati 06.09.2019

Handbuch Mitte 2020
Manuale A metà 2020

AFIPL

Gute Arbeit 4.0
Buon Lavoro 4.0

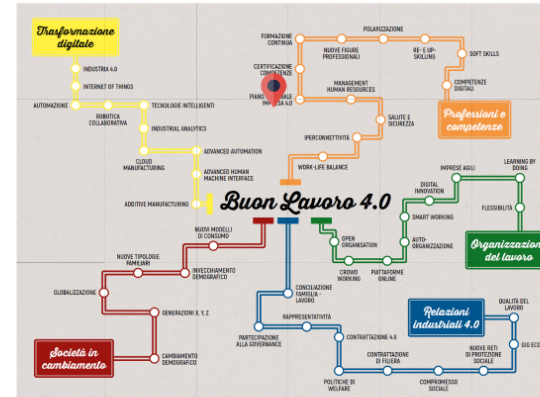
AFIPL

Arbeit im 21. Jahrhundert

Il lavoro nel 21° secolo



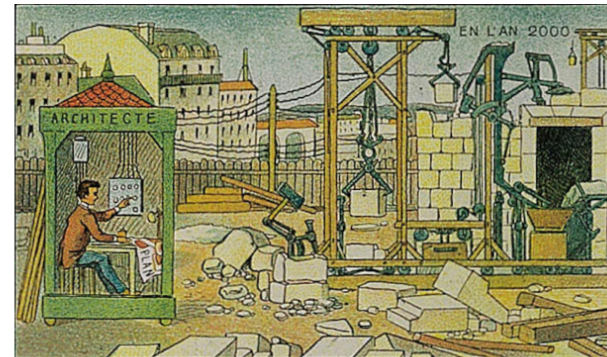
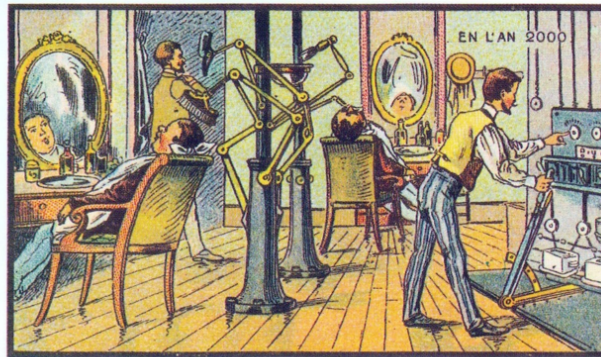
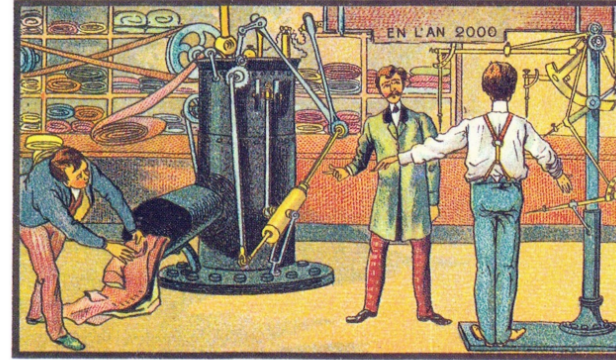
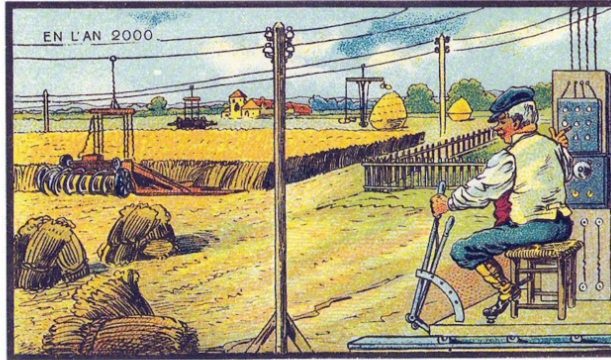
2
0
2
2



Stefan Perini
 Direktor | Direttore
 Bruneck | Brunico, 06.10.2022



Von der Utopie zur Realität... Dall'utopia alla realtà...



 AFIPL

Gute Arbeit 4.0 Buon Lavoro 4.0



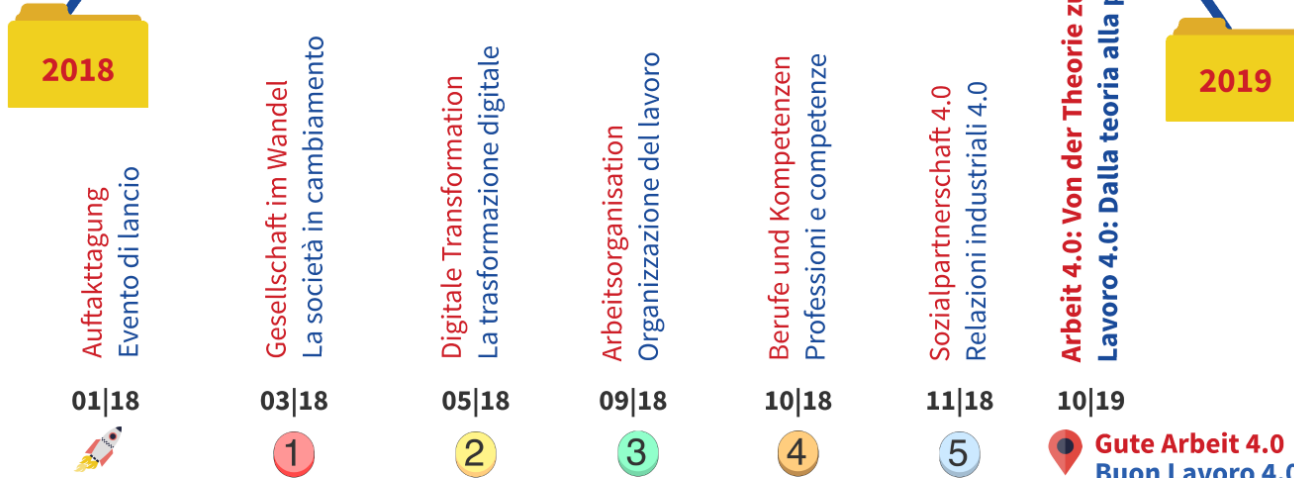


Veranstaltungsreihe

Serie di eventi



Arbeit 4.0
Lavoro 4.0




Gute Arbeit 4.0
Buon Lavoro 4.0



Gute Arbeit 4.0 im AFI
Buon lavoro 4.0 all'IPL



Roadmap & 20 Tickets

Tagungsreihe 
2018 (6 Seminare)
Ciclo di convegni
2018 (6 seminari)



Workshop mit den
Gewerkschaften
06.09.2019

Workshop con i
sindacati 06.09.2019



Handbuch
Mitte 2020



Manuale
A metà 2020



Die Angst vor dem Job Killer

La paura del killer dei posti di lavoro



DER SPIEGEL 14/1964 (April)



DER SPIEGEL 16/1978 (April)



DER SPIEGEL 36/2016 (September)

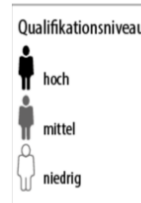
Entwicklungsszenarien digitaler Arbeit

Scenari di sviluppo del lavoro digitale

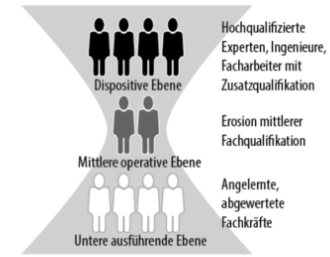
Substitution von Arbeit: Automated Factory



„Substitute for labour in a wide range“
(Frey/Osborne)



Polarisierung von Arbeit



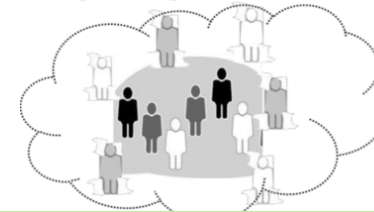
„Lousy and lovely jobs“
(Goos/ Manning)

Upgrading von Arbeit



„Better jobs at every level enriched by an informing technology“ (Zuboff)

Entgrenzung von Arbeit/Crowd

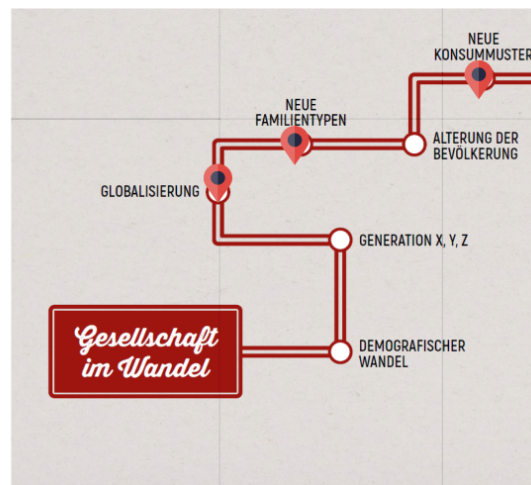
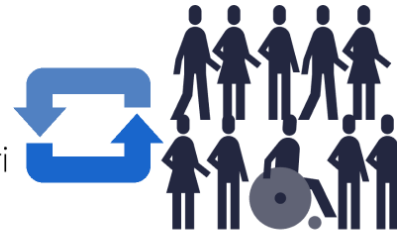


„Das Arbeitsverhältnis wandelt sich zum Arbeitseinsatz“
(Hoffmann/Suchy)

1

Die Gesellschaft im Wandel La società in cambiamento

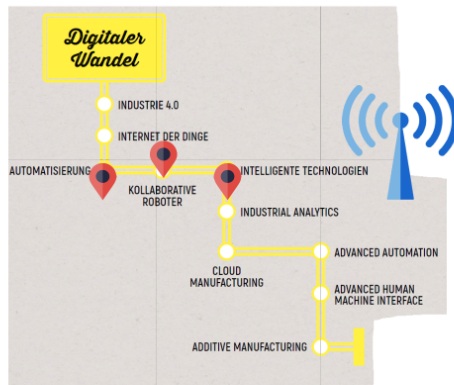
- 📍 Globalisierung
Globalizzazione
- 📍 Neue Familientypen
Nuovi tipologie familiari
- 📍 Neue Konsummuster
Nuovi modelli di consumo



2



Der digitale Wandel La trasformazione digitale



- 📍 Höhere Wechselwirkung zwischen Mensch und Maschine
- 📍 Automatisierung und intelligente Technologien
- 📍 Kollaborative Roboter



- 📍 Maggiore interazione uomo - macchina
- 📍 Incremento automazione e tecnologie intelligenti
- 📍 Robot collaborativi



Wie funktioniert Industrie 4.0? Come funziona industria 4.0?

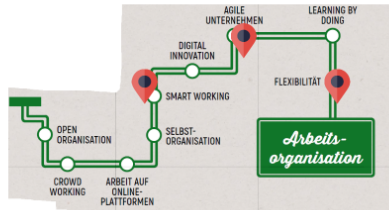


Quelle: Hirsch-Kreinsen 2015



3

Arbeitsorganisation

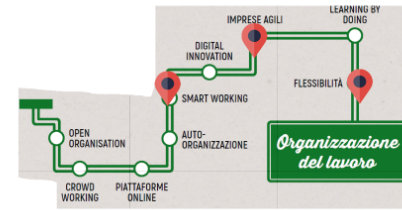


Der digitale Wandel wirkt sich direkt auf die Arbeitnehmer und auf die Arbeitsorganisation (**neue Arbeitsorte und -zeiten**) aus.

- 📍 Neue Organisationsmodelle (**agile** Unternehmen)
- 📍 **Flexibilität** und **Smart Working** (keine gebundenen Uhrzeiten oder Arbeitsorte)



Organizzazione del lavoro



Il cambiamento digitale ha un impatto diretto sui lavoratori e sull'organizzazione del lavoro (**nuovi spazi e tempi di lavoro**).

- 📍 Nuove forme organizzative (imprese **agili**)
- 📍 **Flessibilità** e **smart working** (nessun vincolo di tempo e luogo)



4

Berufe und Kompetenzen



Digitalisierung

📍 Neue **Kompetenzen** (im IT-Bereich, in der Problemlösung, **soft skills**) und neue Qualifikationen für die Arbeitnehmer

📍 Schafft neue **Berufsbilder**



Professioni e competenze



Digitalizzazione

📍 Nuove **competenze** (IT, problem solving, **soft skills**) e nuove qualificazioni dei lavoratori

📍 Crea nuove **figure professionali**



 **AFIPL**

Neue Jobs Nuovi lavori



- Datenarchäologe
- Gedächtnischirurg
- Gesundheitsnavigator
- Offline-Therapeut
- NewScience-Ethiker
- Privatsphärenmanager
- Time Broker
- Personal Brander
- Autotransportanalytiker
- Wetterpolizei
- Raumfahrt pilot + Reiseleiter
- Avatarmanager/-designer
- Urbaner Bauer
- Nano-Mediziner
- Body part maker
- ...



5

Sozialpartnerschaft 4.0

Relazioni industriali 4.0



Mehr **Zusatzabkommen** (auf Landes- oder Betriebsebene).



Maggiore **contrattazione di secondo livello** (territoriale e aziendale).

Repräsentativität: Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben das gemeinsame Bedürfnis, ihre tatsächliche Repräsentativität in der Verhandlung zu prüfen.



Rappresentatività: sia le organizzazioni datoriali che quelle sindacali hanno l'esigenza di verificare il rispettivo peso nella contrattazione.

Teilnahme an der Governance seitens der Arbeitnehmer: Vorteile für beide (Arbeitgeber und Gewerkschaften).
Gemeinsame Ziele: höhere Produktivität und bessere **Arbeitsqualität**.

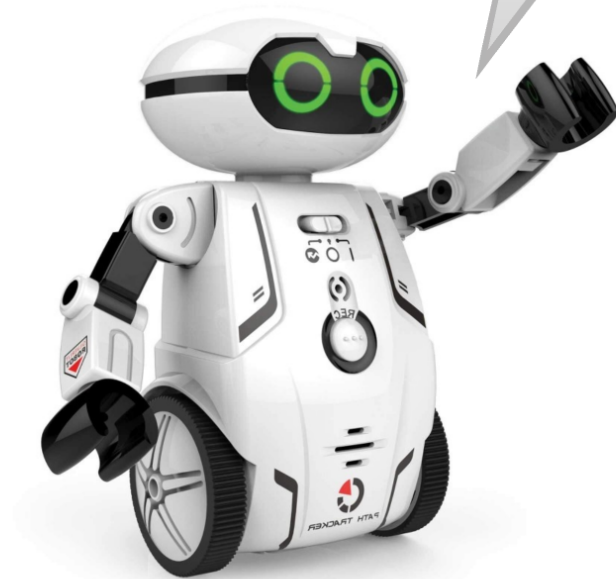


Partecipazione alla governance da parte dei lavoratori: vantaggi per entrambe le parti (datoriali e sindacali). Obiettivi condivisi: maggiore produttività e migliore **qualità del lavoro**.



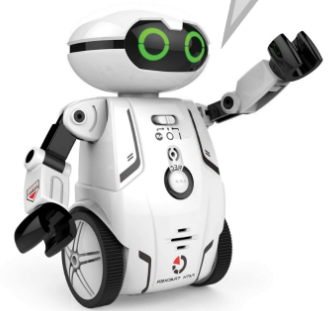
**Und jetzt ... von der
Theorie zur Praxis ...**

**E adesso ... passiamo
dalla teoria alla pratica ...**



 **AFIPL**

**... für die Vertrags-
verhandlungen**
... per la contrattazione
collettiva



20
TICKETS
ZUR
GUTEN
ARBEIT
4.0



20
TICKET
PER IL
BUON
LAVORO
4.0



20 Tickets in 5 Bereichen 20 ticket in 5 ambiti



Arbeitsorganisation

Weiterbildung

Arbeitssicherheit und Datenschutz

Arbeitszeiten

Entlohnung und betriebliche Wohlfahrt



Modelli organizzativi

Formazione

Sicurezza sul lavoro e tutela dati

Tempi di lavoro

Retribuzioni e welfare aziendale

 **AFIPL**

<p>ARBEITSORGANISATION 4.0</p> <h3>Offene Organisation</h3> <p>Betriebe und Unternehmen organisieren sich nicht mehr starr von oben nach unten, sondern „offen“, also interaktiv und dynamisch. So zum Beispiel werden Schichten und Ruhezeiten individuell mit dem Arbeitgeber vereinbart.</p> 	<p>ARBEITSORGANISATION 4.0</p> <h3>Auskunftsrecht</h3> <p>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, vorab von den Plänen des Betriebes zu erfahren, wenn es um die Auslagerung von Arbeit oder Unteraufträge geht.</p> 	<p>ARBEITSORGANISATION 4.0</p> <h3>Dynamische Mitbestimmung</h3> <p>Aus dem Bestreben, die Belegschaft einzubeziehen muss eine zunehmende Mitbestimmung erwachsen – ein großer Fortschritt in Bezug auf das bestehende Recht auf Information (meist nach vollendeten Tatsachen).</p> 	<p>ARBEITSORGANISATION 4.0</p> <h3>Arbeit nach Projekten und Zielen</h3> <p>Die Organisation der Arbeit wird mehr an Projekten und Zielen ausgerichtet und weniger an der formalen Arbeitszeit. Die Übertragung von Verantwortung schafft Mitarbeiterbindung.</p> 
<p>MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0</p> <h3>Organizzazione "open"</h3> <p>L'organizzazione aziendale sarà sempre più "open" e meno calata dall'alto. Per esempio, le pause e i turni si concorderanno individualmente con il datore di lavoro.</p> 	<p>MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0</p> <h3>Diritto all'informazione</h3> <p>I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di conoscere le dinamiche interne in caso di esternalizzazione di alcuni servizi/settori dell'organizzazione o di subappalti.</p> 	<p>MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0</p> <h3>Partecipazione dinamica</h3> <p>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).</p> 	<p>MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0</p> <h3>Lavoro per obiettivi</h3> <p>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.</p> 

Weiterbildung

2

Formazione

<p>WEITERBILDUNG 4.0</p> <p>Recht auf permanente Weiterbildung</p> <p>Sowohl die technische Fortbildung als auch die Entwicklung von soft skills müssen individuelles und einklagbares Recht werden, will man mit der Innovation Schritt halten und den Wandel meistern.</p> 	<p>WEITERBILDUNG 4.0</p> <p>Learning by doing</p> <p>Der Arbeitsplatz wird zum Schulungsplatz ("training on the job"). Lernen erfolgt nicht mehr nur auf Schulbänken im strukturierten Unterricht.</p> 	<p>WEITERBILDUNG 4.0</p> <p>Digitales Training für alle</p> <p>Die immer schnelleren Innovationszyklen machen es notwendig, die digitale Schulung im Betrieb auf alle Arbeitsebenen und alle Mitarbeiter auszuweiten, anstatt sie nur selektiv anzubieten.</p> 	<p>WEITERBILDUNG 4.0</p> <p>Fortbildung nach Maß</p> <p>Individuelles Recht auf die Reduktion von Arbeitszeit zugunsten der persönlichen Fortbildung.</p> 	<p>WEITERBILDUNG 4.0</p> <p>Zertifizierung der Kompetenzen</p> <p>Die herkömmliche Schul- und Berufsbildung mit ihren Bildungsanstalten wird obsolet. Das neue Bildungskonzept ist die Zertifizierung von Kenntnissen und Befähigungen, welche an verschiedenen Orten und auf unterschiedlicher Weise erworben werden.</p> 
<p>FORMAZIONE 4.0</p> <p>Diritto alla formazione permanente</p> <p>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.</p> 	<p>FORMAZIONE 4.0</p> <p>Learning by doing</p> <p>Il luogo di lavoro diventa luogo di apprendimento. Non si impara solo sui banchi di scuola o in momenti strutturati di formazione.</p> 	<p>FORMAZIONE 4.0</p> <p>Formazione digitale per tutti</p> <p>Con i cambiamenti in atto - sempre più veloci - è necessario prevedere formazione digitale rivolta al personale appartenente a tutti i livelli aziendali.</p> 	<p>FORMAZIONE 4.0</p> <p>Formazione personale</p> <p>Diritto a periodi di riduzione del tempo di lavoro per percorsi di formazione individuale.</p> 	<p>FORMAZIONE 4.0</p> <p>Certificazione delle competenze</p> <p>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.</p> 



Arbeitsicherheit und Datenschutz

3

Sicurezza sul lavoro e tutela dati

ARBEITSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ 4.0

Arbeitsicherheit

Investitionen in technische Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz sind weiterhin unerlässlich, ebenso die Investitionen in den technischen Datenschutz.

ARBEITSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ 4.0

Schutz personenbezogener Daten

Der vertrauliche Umgang mit Daten über Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten wird immer wichtiger, weil alle personenbezogenen Daten, die durch das Privacy-Gesetz geschützt sind, eine nicht unwesentliche Quelle von Machtmissbrauch darstellen können.

ARBEITSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ 4.0

Digitales Management

Die Mitarbeiter müssen so geschult werden, dass sie die große Menge an digitaler Information bewältigen und die Sicherheit der Daten im Besitz der Organisation gewährleisten können. Darüber hinaus ist es entscheidend, die Kontrolle von Mitarbeit - sowohl vor Ort als auch auf Distanz - in einer kollegialen und einvernehmlichen Art und Weise auszuüben.

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 l'enorme mole di informazioni digitali nonché per assicurare la sicurezza dei dati dell'organizzazione di appartenenza. Inoltre risulterà fondamentale gestire e condividere le procedure di controllo (anche a distanza) dei lavoratori.

Arbeitszeiten

4

Tempi di lavoro

<p>ARBEITSZEITEN 4.0</p> <h3>Modulierte Arbeitsphasen</h3> <p>Man wird in die Richtung gehen müssen, die Berufsarbeit den persönlichen Bedürfnissen eines Mitarbeitenden in dessen jeweiliger Lebensphase (Jugend, Familiengründung, Alter) anzupassen und diese bestmöglich mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen.</p> 	<p>ARBEITSZEITEN 4.0</p> <h3>Smart working</h3> <p>Das Agile Arbeiten (smart working) muss notwendigerweise in all seinen Ausformungen (Flexibilität, Erreichbarkeit, Arbeitsziele, Arbeitsort) umgesetzt werden, um Transparenz zu gewährleisten sowie den Schutz des einzelnen Mitarbeitenden und die Wirksamkeit des Agilen Arbeitens selbst sicherzustellen.</p> 	<p>ARBEITSZEITEN 4.0</p> <h3>Recht auf Nicht-erreichbarkeit</h3> <p>Die Trennung von Arbeits- und Nicht-Arbeitszeit muss von Beginn an klar geregelt sein. Die immer größere Konnektivität erlaubt es einerseits, ortsungebunden arbeiten zu können (bis zum Extrem der „digitalen Nomaden“), andererseits erhöht sich damit auch das Risiko einer ununterbrochenen „Hyper-Konnektivität“.</p> 	<p>ARBEITSZEITEN 4.0</p> <h3>Autonomie und Verantwortung</h3> <p>Durch das Arbeiten nach Zielen und durch die zeitliche wie örtliche Ungebundenheit erlangt der Mitarbeitende eine größere Eigenständigkeit (Autonomie) in der Erledigung seiner Aufgaben, aber diese „Agile Arbeit“ verlangt dem Mitarbeitenden auch eine größere Verantwortung ab, zu der er befähigt werden muss.</p> 
<p>TEMPI DI LAVORO 4.0</p> <h3>Orari di lavoro modulabili</h3> <p>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.</p> 	<p>TEMPI DI LAVORO 4.0</p> <h3>Smart working</h3> <p>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.</p> 	<p>TEMPI DI LAVORO 4.0</p> <h3>Diritto alla disconnessione</h3> <p>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.</p> 	<p>TEMPI DI LAVORO 4.0</p> <h3>Autonomia e responsabilizzazione</h3> <p>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.</p> 



Entlohnungen und betriebliche Wohlfahrt

5

Retribuzioni e welfare aziendale

ENTLOHNUNG UND BETRIEBLICHE WOHLFAHRT 4.0

Leistungsprämien

Ein Teil der Entlohnung wird an das Erreichen bestimmter Ziele auf Ebene des einzelnen Mitarbeiters gebunden sein und zwar über Indikatoren von Qualität, Produktivität und Rentabilität, die in den kollektivvertraglichen Zusatzabkommen auf Betriebs- oder Landesebene festgelegt sind.

ENTLOHNUNG UND BETRIEBLICHE WOHLFAHRT 4.0

Ergänzende betriebliche Wohlfahrtsleistungen

Neben der flexiblen Entlohnung können die kollektivvertraglichen Zusatzabkommen (in Italien Kollektivverträge zweiten Grades genannt) auch eine Reihe von ergänzenden betrieblichen Leistungen vorsehen (z. B. Gesundheitszusatzfonds), oder solche, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern (z. B. Betriebs-Flex, Schulbeihilfen für die Kinder der Mitarbeitenden, Betriebs-Wäscherei).

ENTLOHNUNG UND BETRIEBLICHE WOHLFAHRT 4.0

Neue Work-Life-Balance

Kollektivvertragliche Zusatzabkommen können durch Instrumente wie Beurlaubung, Wartestände und Freistunden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch zusätzlich verstärken, besonders für Mitarbeitende, die kleine Kinder, beeinträchtigte Menschen oder Pflegebedürftige zu betreuen haben. Daraus entsteht eine personalisierte Work-Life-Balance.

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 prevedrà una serie di misure di welfare aziendale (fondo sanitario integrativo, ecc.), nonché una serie di servizi alle persone per conciliare lavoro e famiglia (asilo aziendale, borse di studio per i figli, lavanderia aziendale, ecc.).

RETRIBUZIONI E WELFARE AZIENDALE 4.0

Nuova Work-Life-Balance

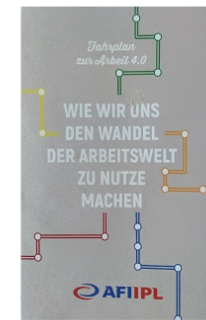
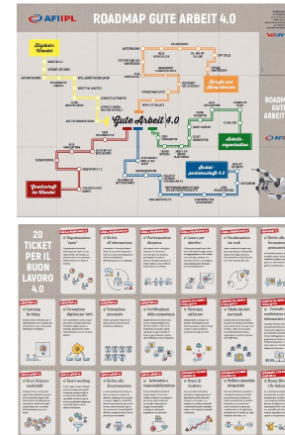
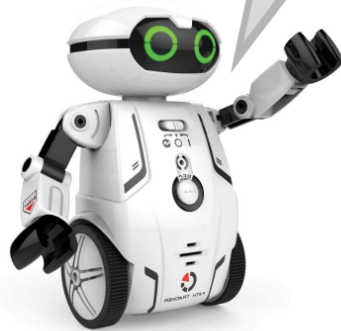
La contrattazione integrativa prevedrà tutta una serie di strumenti per conciliare il lavoro con le esigenze individuali legate alla cura dei figli piccoli, di persone diversamente abili o di familiari non autosufficienti (ad esempio congedi, aspettative non retribuite oppure ore di permesso).

AFIIPL

Mehr dazu...
Ulteriori approfondimenti...

**Das AFI-Handbuch
Gute Arbeit 4.0**

**Il manuale IPL
Buon lavoro 4.0**



Thanks!

Danke für die Aufmerksamkeit
Grazie per l'attenzione

Arbeitsförderungsanstalt | Istituto Promozione Lavoratori

HOME THEMEN VERÖFFENTLICHUNGEN VERANSTALTUNGEN PRESSE INSTITUT KONTAKT NEWSLETTER

HIER KLICKEN

Gute Arbeit 4.0

AFI FORSCHUNG
Wissen macht stark

AFI BAROMETER
Stimmungsbild der Arbeitnehmer

AFI WORK & ME
Jugend und Arbeitswelt

1.549
[Die Zahl im Schaufenster]
05. Dezember 2019

Die PISA Studie 2018 der OECD umfasste in Südtirol insgesamt 1.549 fünfzehnjährigen Schülerinnen und Schüler der Oberschulen und Berufsschulen (von gesamt 5.033 der Altersklasse). Mehr

Hier geht's zum LEHR lings kalender 19/20

Stress im Job?
Finde heraus wie du darstellst

Wenn aus flexibler Arbeit instabiles Leben wird
Veröffentlichung | 05. Dezember 2019

Arbeitsmarktpolitik Der Arbeitsmarkt in der Region Trentino-Südtirol erfreut sich robuster Gesundheit und dennoch gibt es gerade bei den jüngsten Jahrgängen eine erhöhte Lohnunsicherheit aufgrund atypischer Beschäftigung*, stellen Experten auf der heutigen Tagung des AFI fest (*Arbeitsmarktreformen und Lohn-In-/Stabilität). Dreißig Jahre...

www.afi-ipl.org

Für weitere Informationen:
Per maggiori informazioni:

stefan.perini@afi-ipl.org

AFI IPL