

Risultati del sondaggio

# Conciliabilità tra lavoro e vita privata nella costruzione in legno

Soddisfazione, modelli di orario di lavoro, potenziale di miglioramento



# Contenuto

## 3 Introduzione

## 5 Conciliabilità tra lavoro e vita privata nella costruzione in legno

- 5 Valutazione della conciliabilità nel ramo
- 6 Potenziale di miglioramento
- 7 Vantaggi dal punto di vista del personale
- 8 Vantaggi dal punto di vista delle aziende

## 9 Personale: soddisfazione per la conciliabilità e l'orario di lavoro personale

- 9 Soddisfazione del personale in materia di conciliabilità e orario di lavoro
- 10 Soddisfazione in materia di orario di lavoro (grado di occupazione) personale
- 11 Aumento salariale o riduzione dell'orario di lavoro

## 12 Aziende: possibilità e sfide del lavoro a tempo parziale

- 12 Possibilità di lavoro a tempo parziale per funzioni e percentuali d'impiego
- 13 Sfide per il lavoro a tempo parziale?

## 14 Attrattiva dei vari modelli di orario di lavoro

- 14 Confronto tra il personale e le aziende
- 15 Consenso per età dei datori di lavoro
- 16 Consenso per dimensioni aziendali
- 17 Consenso per età del personale ed eventuali compiti di assistenza

## 18 Partecipanti al sondaggio

- 18 Personale: genere, età, grado di occupazione e compiti di assistenza
- 22 Aziende: dimensioni aziendali e numeri di posti di lavoro
- 23 Aziende: funzione, genere ed età dei/delle partecipanti al sondaggio

## 24 Sintesi, conclusioni e prospettive

# Introduzione

In che misura è possibile conciliare lavoro e interessi personali nel ramo della costruzione in legno? Quanto sono soddisfatti i collaboratori e le collaboratrici? Dove vedono un potenziale di miglioramento e come valutano la situazione gli imprenditori e le imprenditrici?

Un progetto della durata di tre anni, realizzato dalle parti sociali Holzbau Schweiz, Unia, Syna, Quadri dell'edilizia Svizzera e Società svizzera degli impiegati del commercio in collaborazione con l'associazione Pro Teilzeit, intende promuovere la conciliabilità tra lavoro e vita privata nella costruzione in legno. L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) sostiene il progetto con aiuti finanziari. Una migliore conciliabilità contribuisce infatti in diversi modi alla parità: consente agli uomini di assumersi maggiori responsabilità nel lavoro familiare, avvantaggiando anche le loro partner, che possono continuare a lavorare. Facilita inoltre l'ingresso e la permanenza delle donne nel ramo della costruzione in legno, a forte presenza maschile. Una buona conciliabilità tra lavoro e vita privata accresce inoltre l'attrattiva dell'intero ramo e fidelizza il personale.

Il sondaggio condotto tra il personale e le aziende fungerà da base per l'ulteriore sviluppo del progetto. Poiché nell'autunno 2024 si è svolto il quarto sondaggio settoriale, è stato possibile integrare le domande in materia di conciliabilità e modelli di orario di lavoro. Hanno partecipato al sondaggio oltre un quarto del personale dell'intero ramo professionale e oltre

un terzo di tutte le aziende. Questa partecipazione numerosa rispetto ad altri rami professionali ha portato a risultati rappresentativi e significativi.

Il presente rapporto contiene una sintesi dettagliata dei risultati del sondaggio in materia di conciliabilità tra lavoro e vita privata e modelli di orario di lavoro. Le citazioni anonime che figurano nel rapporto sono tratte dalle risposte alle domande aperte. Le pagine finali propongono una sintesi dei risultati e una panoramica delle attività future del progetto.

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) sostiene il progetto con aiuti finanziari.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI  
**Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU**  
Aiuti finanziari

## Il sondaggio settoriale

Dopo i sondaggi condotti negli anni 2009, 2014 e 2019, lo scorso anno un nuovo sondaggio ha tastato il polso del ramo della costruzione in legno. Su incarico delle parti sociali del CCL Costruzione in legno, in collaborazione con l'Istituto per la ricerca sul lavoro e la consulenza organizzativa (iafob), la Commissione paritetica nazionale costruttori in legno CPNCL ha formulato varie domande in materia di grado di soddisfazione, strutture e sfide a livello di personale, aziende e ramo professionale. Per la prima volta sono state poste anche domande sulla conciliabilità tra lavoro e vita privata.

## Nota sulla metodologia

Onde garantire una migliore leggibilità, le percentuali sono state arrotondate matematicamente. Alcune domande consentivano più risposte. Ciò significa che nei grafici corrispondenti la somma delle percentuali può essere superiore al 100%.

Le risposte sono state analizzate in funzione dell'età e della situazione familiare e, nel caso delle aziende, in parte delle dimensioni aziendali. Le eventuali differenze significative riscontrate vengono commentate nel rapporto.

*«È un tema sociale di grande rilevanza, che richiede un costante sviluppo nel mondo del lavoro e nelle professioni tradizionali, con l'obiettivo di mantenere l'attrattiva della professione».*

**Direttore d'azienda**, 53 anni,  
azienda con oltre 20 dipendenti

*«Personalmente trovo fantastico il vostro sondaggio! Lavoro al 90%, ho tre figli e una casa e tutto questo costa un sacco di soldi. Se potessi permettermelo, vorrei lavorare meno e passare più tempo con i miei figli. E poi quando saranno grandi potrei anche immaginarmi di tornare a lavorare al 100%».*

**Carpentiere**, 32 anni, 90%, accudisce i figli

*«Per noi è importante non lavorare il fine settimana, il sabato e la domenica per stare con la famiglia. La sera non si lavora più a lungo, tranne in situazioni particolari. È bello che gli artigiani abbiano regolarmente fine settimana liberi».*

**Sost. direttore d'azienda**, 35 anni, azienda con oltre 20 dipendenti

*«La trovo una cosa positiva, è l'unico modo per progredire nel ramo della costruzione in legno».*

**Caposquadra**, 38 anni,  
100%, accudisce i figli

*«Concedo sempre ai miei dipendenti il tempo libero che chiedono. Anche con breve preavviso. In parte si organizzano tra di loro. Non mi è mai capitato di dire di no. Di conseguenza, la motivazione è alta e le assenze molto basse».*

**Titolare**, 31 anni,  
azienda fino a 10 dipendenti

*«Un buon equilibrio tra lavoro e vita privata va a vantaggio di tutti: aiuta a essere più produttivi e meno stanchi, mantiene in salute, rafforza le relazioni con i propri cari e aumenta la creatività. Il risultato è che nel lungo periodo le persone sono più felici e hanno più successo».*

**Aiuto carpentiere**,  
45 anni, 70%,  
accudisce i figli

*«A mio parere, un buon equilibrio tra lavoro e vita privata migliora la salute e la qualità del lavoro».*

**Carpentiera**, 20 anni,  
100%, nessun compito di assistenza

*«Le collaboratrici e i collaboratori motivati, che partecipano alla vita sociale e comunitaria, trasmettono all'esterno valori aziendali positivi e nel lungo periodo danno un'immagine positiva della nostra azienda».*

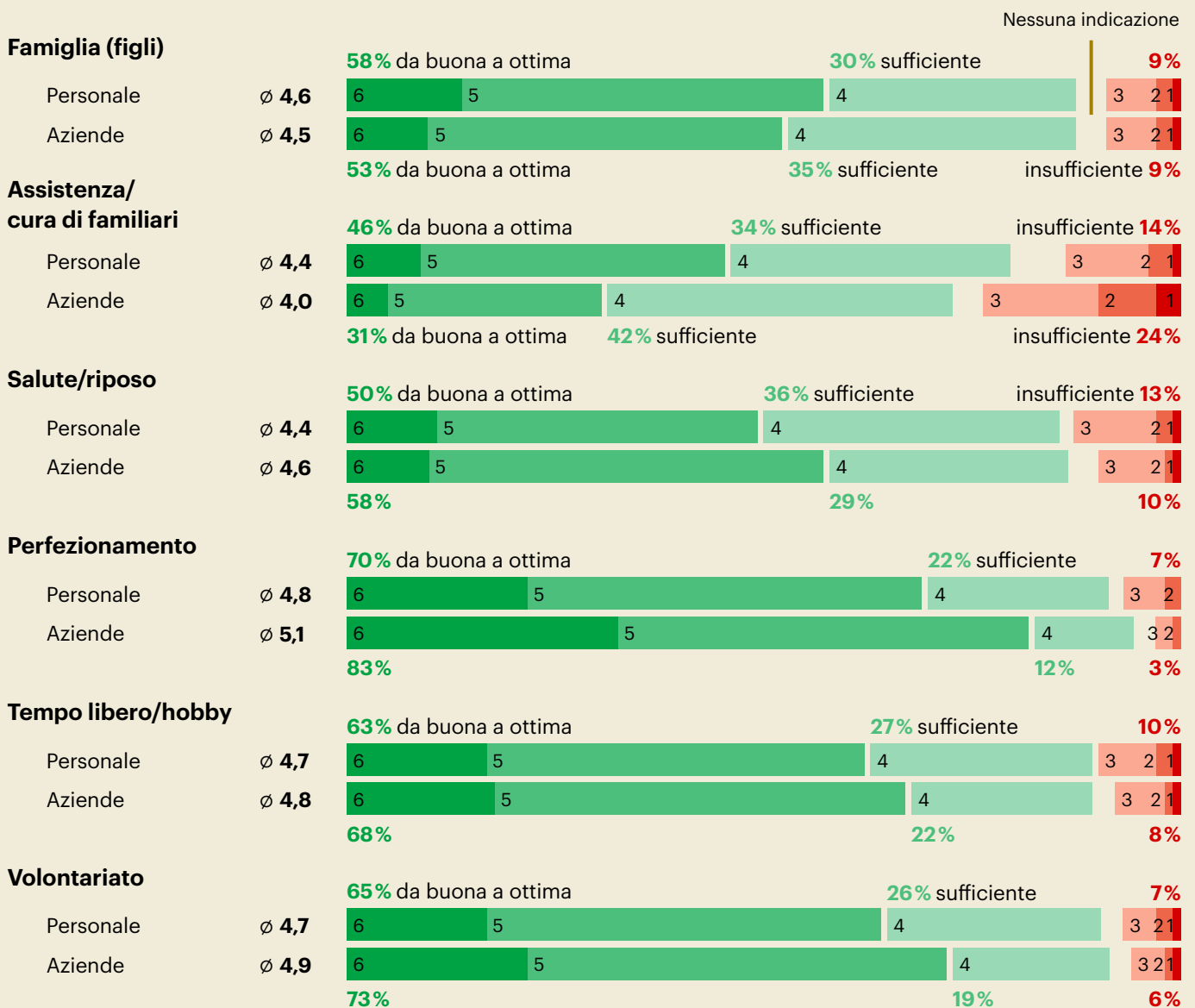
**Contitolare**, 39 anni, azienda fino a 10 dipendenti

# Conciliabilità tra lavoro e vita privata nella costruzione in legno

Aziende / Personale

## Come giudica la conciliabilità tra lavoro e vita privata nel settore della costruzione in legno a riguardo delle esigenze seguenti?

Valutazione su una scala da 6 (ottima) a 1 (pessima) di 4162 collaboratori/trici e 486 aziende.



La maggior parte dei dipendenti e delle aziende giudica la conciliabilità tra lavoro e vita privata nella costruzione in legno da buona a ottima.

Fanno eccezione la conciliabilità in presenza di compiti di assistenza di familiari e, dal punto di vista dei/delle lavoratori/trici, la conciliabilità tra lavoro e salute. Le valutazioni più positive hanno ad oggetto la conciliabilità tra lavoro e perfezionamento.

Aziende / Personale

## Dove vede il maggior potenziale di miglioramento per raggiungere una buona conciliabilità tra lavoro e vita privata?

Risposte in percentuale di 476 aziende e 3722 collaboratori/trici.  
Erano possibili massimo 3 risposte.

Aziende

Personale

**39%** Più flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro **37%**

**24%** Posti a tempo parziale anche inferiore all'80% **28%**

In termini di potenziale di miglioramento, le aziende e il personale concordano sulle tre misure più richieste.

**20%** Più possibilità di assenze di breve durata **21%**

**21%** Migliore organizzazione del lavoro a tempo parziale **15%**

**14%** Migliore gestione della salute **21%**

**18%** Migliore regolamentazione delle sostituzioni **11%**

**13%** Meno straordinari (ore flessibili e supplementari) **12%**

**14%** Pianificazione degli orari di lavoro: più considerazione della vita privata **10%**

**10%** Pianificazione delle vacanze: più possibilità di codecisione **9%**

**5%** Congedo parentale supplementare **13%**

**7%** Più possibilità di jobsharing **8%**

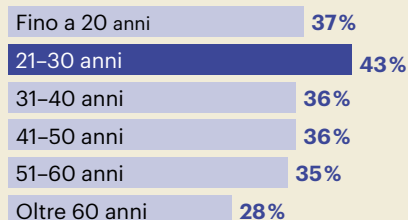
**8%** Migliore integrazione nella squadra di chi lavora part-time **7%**

Le valutazioni divergono per quanto concerne la migliore gestione della salute e il congedo parentale supplementare, che riscuotono un maggiore consenso tra il personale, mentre le imprese attribuiscono più importanza al miglioramento dell'organizzazione del lavoro a tempo parziale e alla migliore regolamentazione delle sostituzioni.

### Misure più richieste per età del personale

Consenso in percentuale del personale per categoria di età.

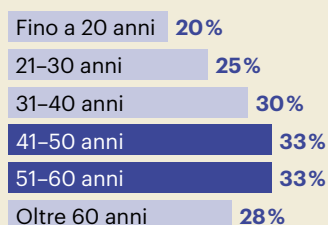
#### Più flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro



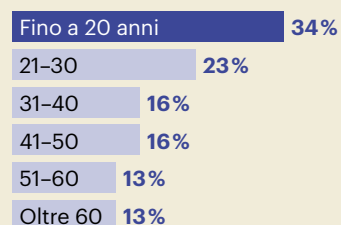
#### Numero di risposte per gruppo di età:

Fino a 20 anni:	693
21-30 anni:	986
31-40 anni:	752
41-50 anni:	626
51-60 anni:	480
Oltre 60 anni:	120

#### Posti a tempo parziale anche inferiore all'80%



#### Più possibilità di assenze di breve durata



### Congedo parentale supplementare

Risposte fornite da 913 dipendenti con e 2282 senza compiti di accudimento di figli

**21% di consensi**

Dipendenti con compiti di accudimento di figli

**9% di consensi**

Dipendenti senza compiti di accudimento

 **Personale**

## Dove ritiene che una buona conciliabilità tra lavoro e vita privata possa portare maggior beneficio?

Valutazione delle risposte aperte fornite da 1187 dipendenti. La dimensione del carattere corrisponde alla frequenza degli argomenti citati, menzionati almeno 20 volte.

Hobby,  
associazione,  
sport

Progetto  
di costruzione privato

Buon clima lavorativo

**Famiglia**

**Riposo**

**Equilibrio**

Amicizie

Meno esodo  
professionale

**Soddisfazione**

Più  
tempo

**Motivazione**

**Salute**

**Rendimento più elevato**

«La motivazione aumenta grazie alla possibilità di trascorrere del tempo con la famiglia. È molto importante per i nostri figli e per il nostro futuro. Solo quando il papà è a casa può trasmettere qualcosa al proprio figlio. E magari farne un futuro buon artigiano. Non può farlo se è sempre al lavoro e non vede mai i suoi figli».

**Aiuto carpentiere, 42 anni, 100%, accudisce i figli**

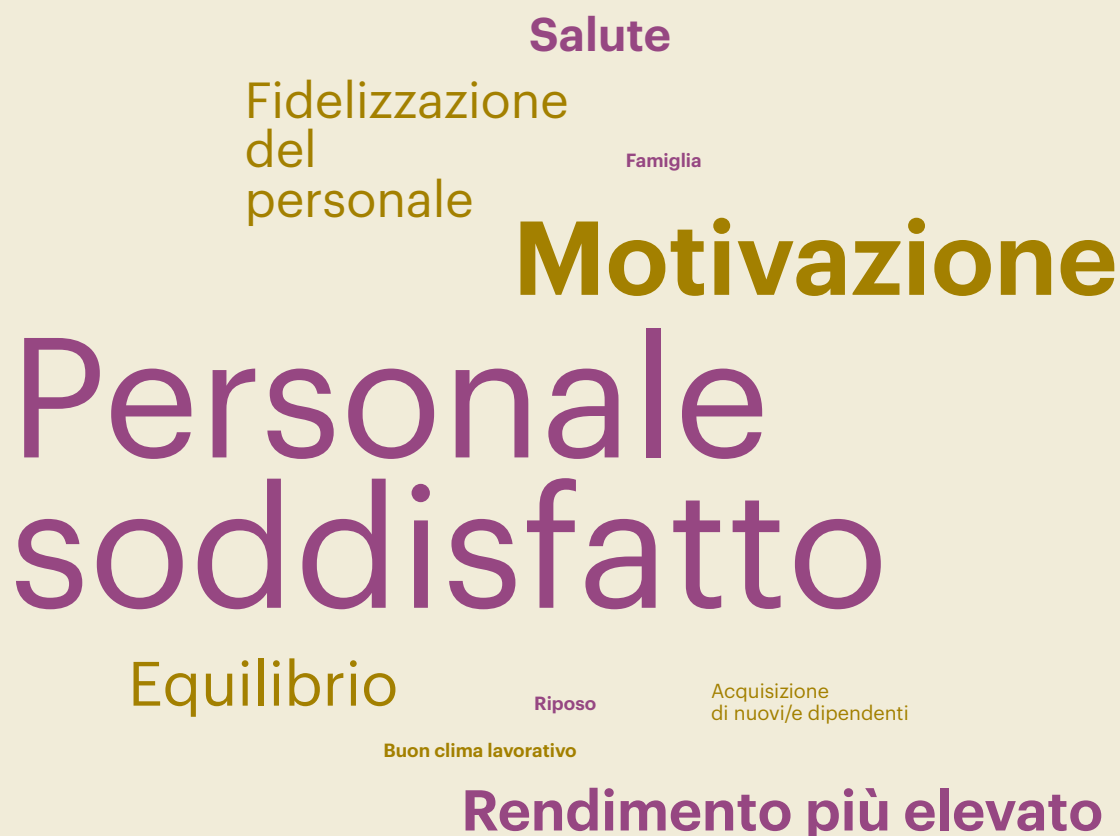
«Persone soddisfatte che rimangono fedeli al loro mestiere. Le famiglie e la società guadagnano in stabilità se i padri hanno abbastanza tempo da trascorrere con le loro famiglie».

**Caposquadra, 50 anni, 90%, accudisce i figli**

 Aziende

## Dove ritiene che una buona conciliabilità tra lavoro e vita privata possa portare maggior beneficio?

Valutazione delle risposte aperte fornite da 211 datori di lavoro. La dimensione del carattere corrisponde alla frequenza degli argomenti citati, menzionati almeno 5 volte.



«I dipendenti soddisfatti sono anche più sani. Con la parità tra uomo e donna, già oggi la conciliabilità tra lavoro e vita privata è un fattore importante e lo sarà ancor di più in futuro. Fare concessioni in questo ambito significa riuscire a mantenere o trovare dipendenti con maggiore facilità».

**Titolare**, 41 anni, azienda fino a 20 dipendenti

«Soddisfazione e impegno sul posto di lavoro. Equilibrio, trasmissione della soddisfazione a potenziali apprendisti/figli».

**Contitolare**, 45 anni, azienda con 11-20 dipendenti

# Personale: soddisfazione per la conciliabilità e l'orario di lavoro personale

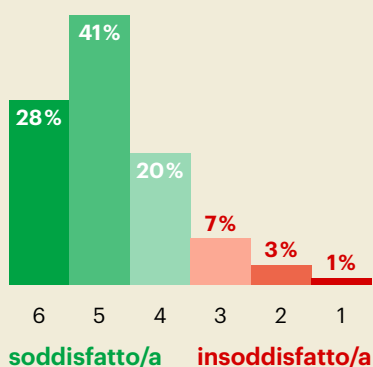
## Personale

### Soddisfazione del personale in materia di conciliabilità e orario di lavoro

Valutazione su una scala da 6 (molto soddisfatto/a) a 1 (molto insoddisfatto/a) in percentuale di 4162 collaboratori/trici.

Il personale esprime grande soddisfazione per la conciliabilità tra lavoro e vita privata: due terzi sono soddisfatti o molto soddisfatti, solo l'11% è insoddisfatto. Anche la flessibilità dell'orario di lavoro è valutata positivamente, ma in tale ambito la percentuale di insoddisfatti è del 16%.

La soddisfazione per il proprio orario di lavoro personale risulta leggermente inferiore, con un valore medio di 4,7.



#### Conciliabilità tra lavoro e vita privata

Soddisfazione

Ø 4,8

#### Con/senza compiti di assistenza

##### Massima soddisfazione

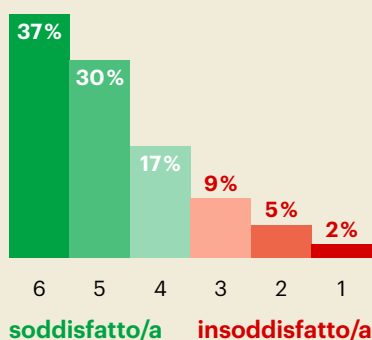
I/Le collaboratori/trici con compiti di accudimento dei figli sono i più soddisfatti – sono addirittura leggermente più soddisfatti dei/delle collaboratori/trici senza compiti di assistenza.

Ø 4,9 (992 persone)

##### Soddisfazione minima

L'insoddisfazione maggiore si riscontra tra i/le collaboratori/trici con obblighi di assistenza per i familiari.

Ø 4,7 (130 persone)



#### Flessibilità dell'orario di lavoro personale

Soddisfazione

Ø 4,8

#### Per categoria di età

##### Massima soddisfazione

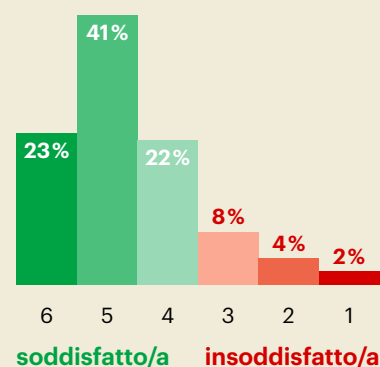
La soddisfazione è massima nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni.

Ø 5,0 (527 persone)

##### Soddisfazione minima

I giovani fino a 20 anni sono i meno soddisfatti.

Ø 4,5 (803 persone)



#### Orario di lavoro personale

Soddisfazione

Ø 4,7

#### Per categoria di età

##### Massima soddisfazione

I più soddisfatti sono gli ultrasessantenni.

Ø 4,9 (133 persone)

##### Soddisfazione minima

I più insoddisfatti per l'orario di lavoro personale sono i/le collaboratori/trici di età compresa tra i 21 e i 30 anni.

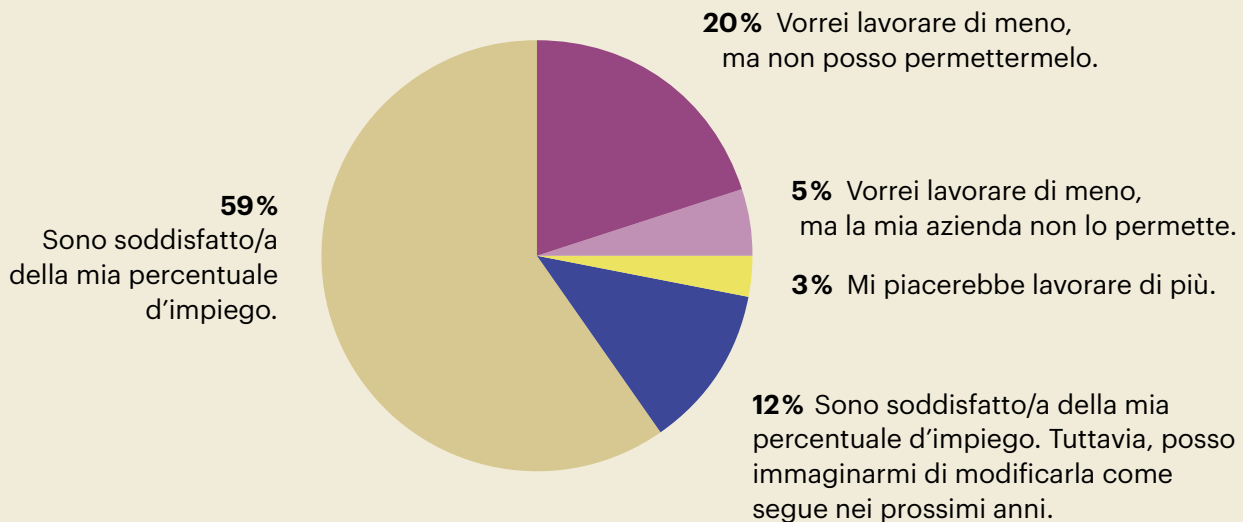
Ø 4,5 (1061 persone)

## Personale

### Soddisfazione per l'orario di lavoro personale (percentuale d'impiego)

Risposte di 4141 collaboratori/trici.

Al momento del sondaggio, oltre due terzi delle lavoratrici e dei lavoratori erano soddisfatti della propria percentuale d'impiego. 1 persona su 10 può immaginarsi di ridurla nei prossimi anni e un quarto delle lavoratrici e dei lavoratori preferirebbe lavorare meno già adesso. 1 persona su 20 ha dichiarato che la sua azienda non lo consente.



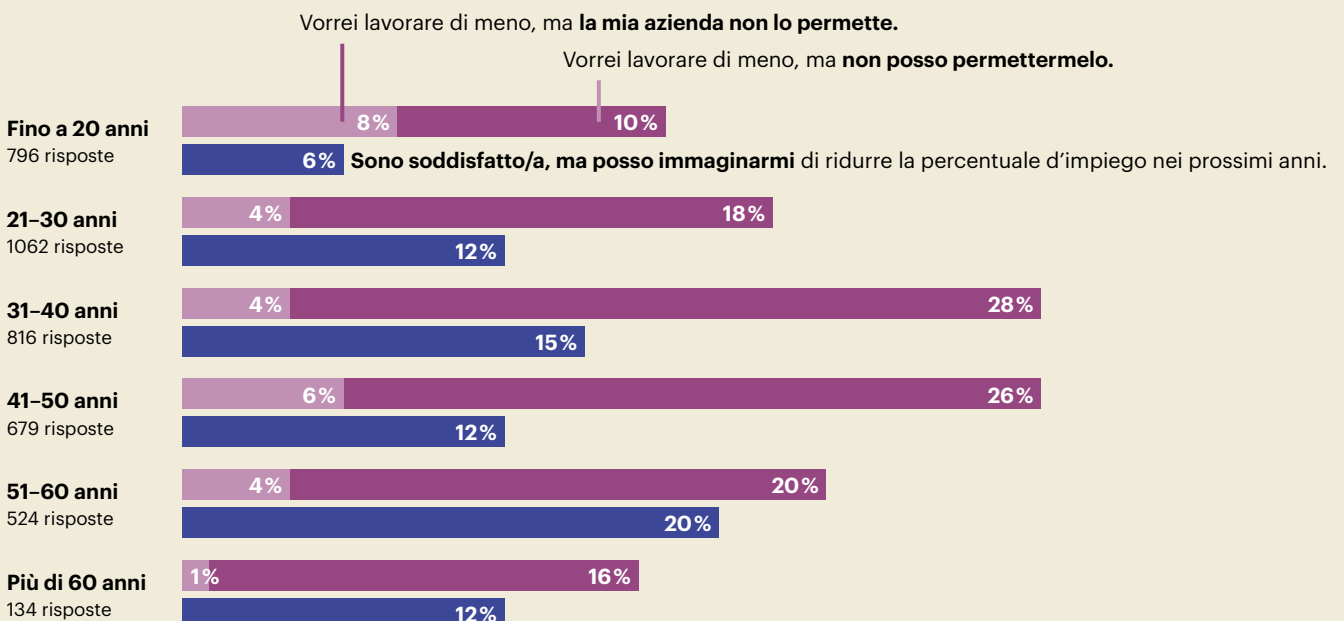
#### Per categoria di età

La soddisfazione più elevata per la propria percentuale d'impiego viene espressa dalle lavoratrici e dai lavoratori fino a 20 anni o con più di 60 anni.

Circa un terzo del personale di età compresa tra i 31 e i 50 anni preferirebbe lavorare meno. E tra i 51 e i 60 anni, quasi 1 persona su 5 può immaginarsi di ridurre la percentuale d'impiego negli anni successivi.

2% Lavorare di più  
10% Lavorare di meno

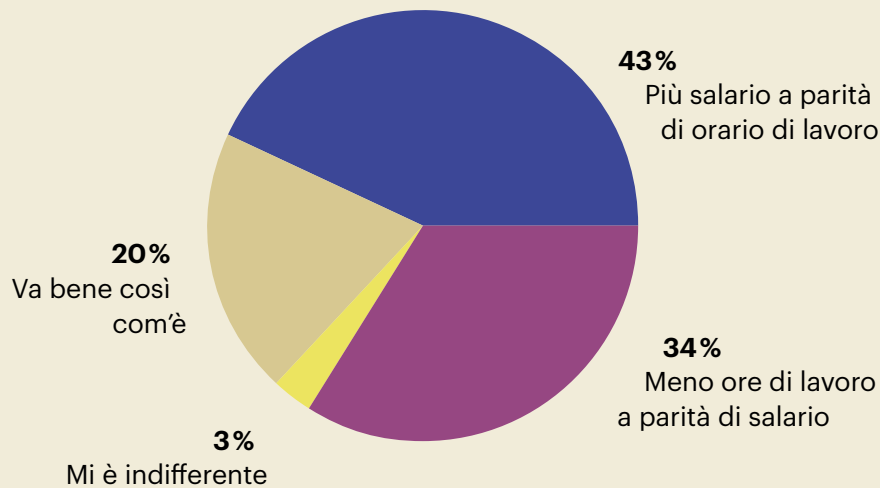
La metà dei/delle collaboratori/trici che vorrebbero lavorare di più nei prossimi anni sta assumendo compiti di accudimento di figli.



**Personale**

## Aumento salariale o riduzione dell'orario di lavoro: potendo scegliere, Lei preferirebbe...?

Risposte per età di 4128 collaboratori/trici.

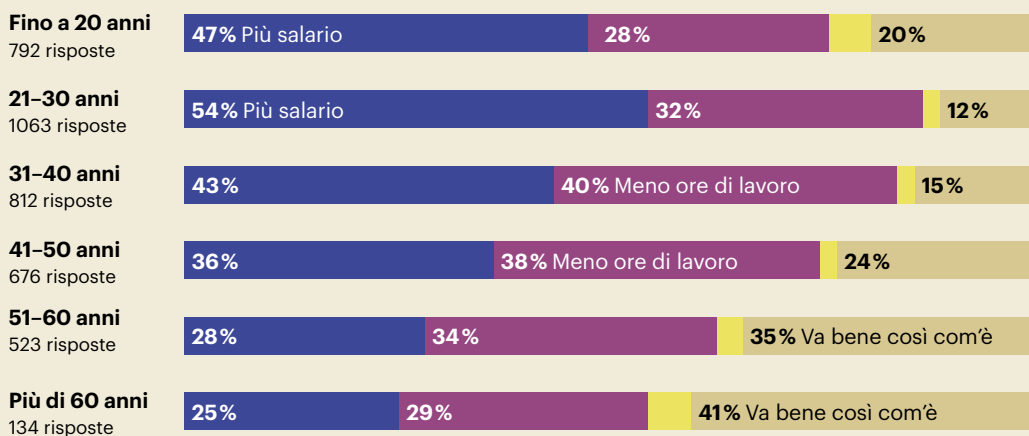


Non esiste una maggioranza chiara sulla questione dell'aumento salariale o della riduzione dell'orario di lavoro: 4 dipendenti su 10 preferiscono un aumento salariale a parità di orario di lavoro, mentre un terzo preferirebbe una riduzione dell'orario di lavoro.

### Per categoria di età

Per i/le collaboratori/trici tra i 20 e i 30 anni gli aumenti salariali sono la priorità.

A partire dai 40 anni i/le dipendenti preferiscono una riduzione dell'orario di lavoro rispetto all'aumento salariale. Aumenta anche la percentuale dei/delle dipendenti soddisfatti della propria situazione.

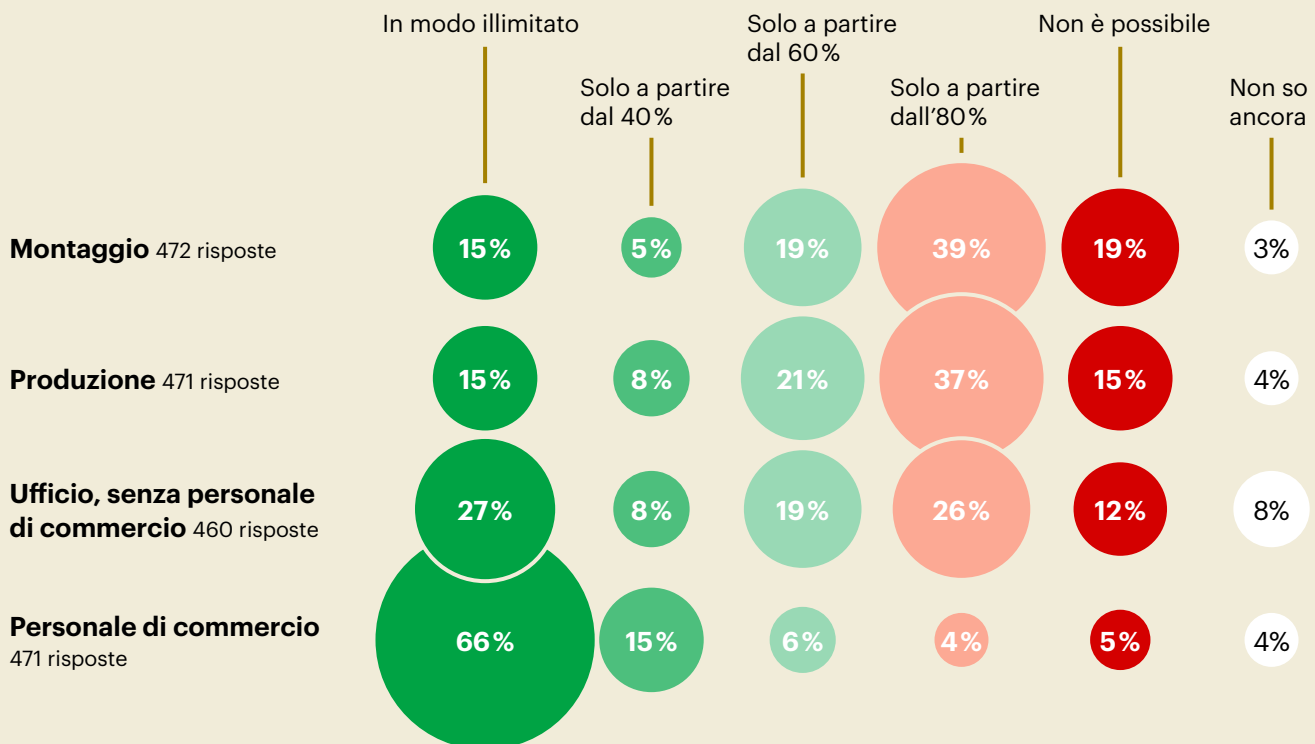


# Aziende: possibilità e sfide del lavoro a tempo parziale

Aziende

## Possibilità di lavoro a tempo parziale per funzioni e percentuali d'impiego

In percentuale delle aziende (da 460 a 472 risposte).



Le impiegate e gli impiegati di commercio hanno maggiori possibilità di lavorare a tempo parziale: due terzi delle aziende non prevedono restrizioni per questa funzione. Per il personale del montaggio e della produzione, il lavoro a tempo parziale è possibile senza restrizioni solo nel 15% delle aziende.

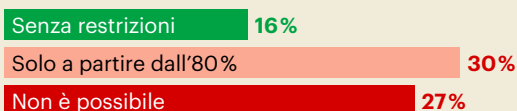
Le maggiori restrizioni al lavoro a tempo parziale interessano il montaggio: in 1 azienda su 5 il lavoro a tempo parziale non è possibile, mentre in 4 aziende su 10 è possibile solo a partire da una percentuale d'impiego dell'80%.

### Personale addetto al montaggio in base alle dimensioni dell'azienda

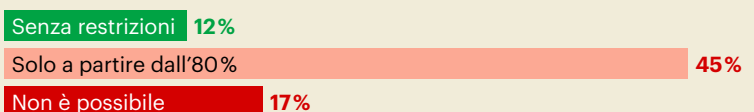
Nelle grandi aziende il lavoro a tempo parziale nel montaggio è soggetto a meno restrizioni rispetto a quelle di dimensioni minori, dove in più di un quarto (27%) non è possibile lavorare a tempo parziale.

Nel contempo, nelle piccole aziende la percentuale di possibilità di lavoro a tempo parziale senza restrizioni è leggermente superiore (16%).

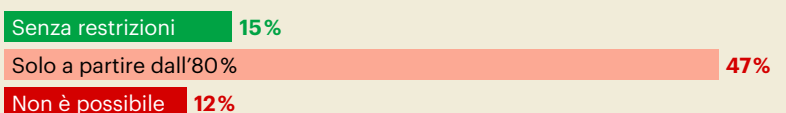
#### Fino a 10 dipendenti 196 risposte



#### 11-20 dipendenti 139 risposte



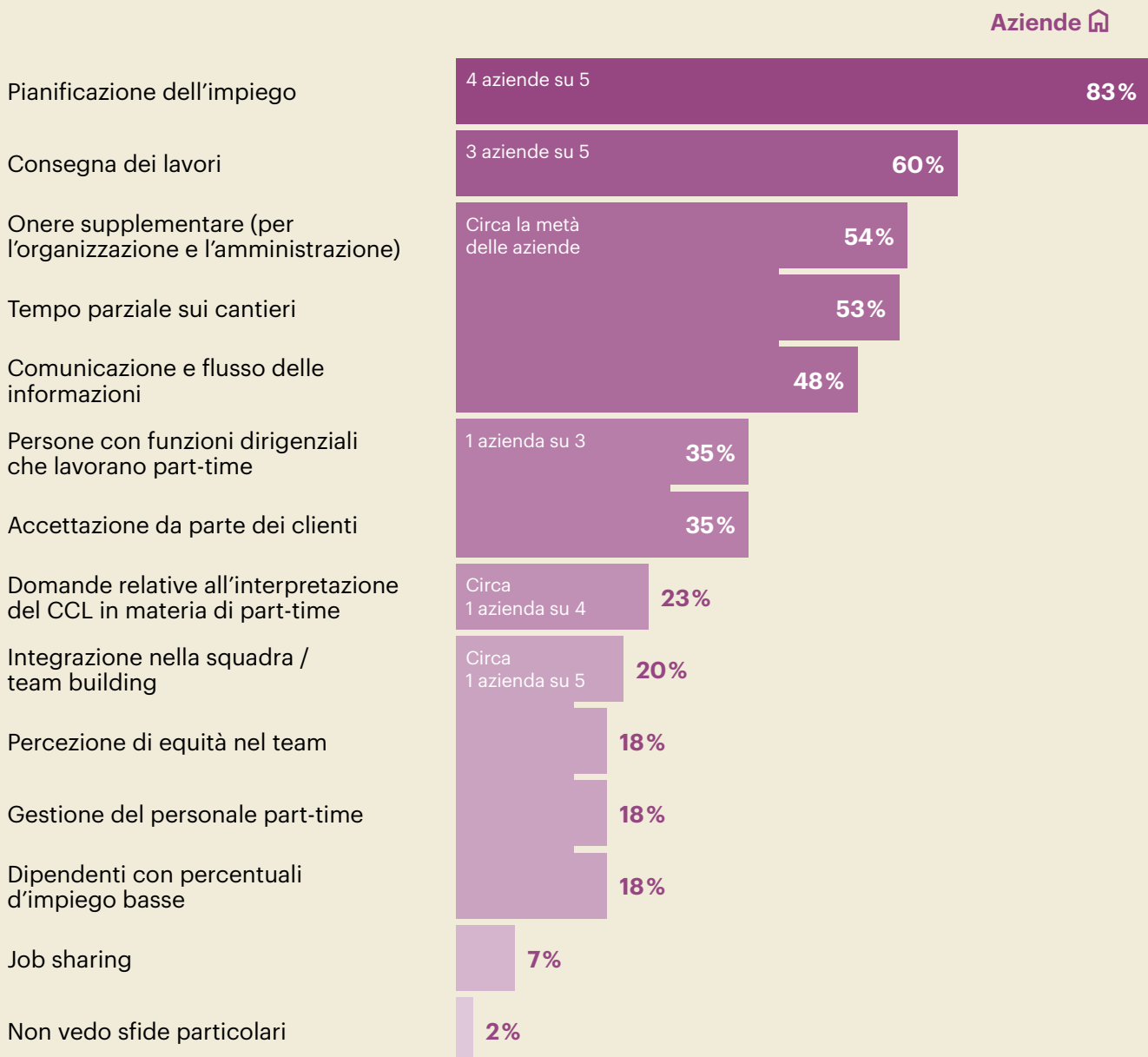
#### Oltre 20 dipendenti 130 risposte



## Aziende

### Dove vede le maggiori sfide per il lavoro a tempo parziale?

Risposte in percentuale di 475 aziende. Erano possibili più risposte.



Dal punto di vista delle aziende, le sfide principali del lavoro a tempo parziale sono la programmazione e la consegna dei lavori.

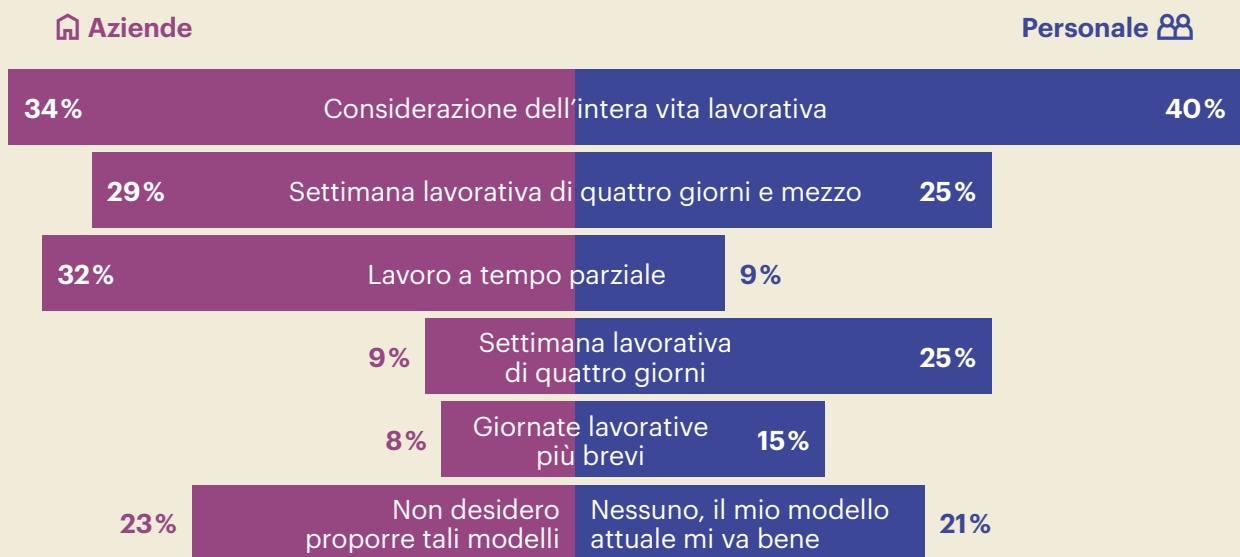
Circa la metà delle aziende trova impegnativo anche l'onere supplementare per l'organizzazione e l'amministrazione, il lavoro a tempo parziale nel cantiere e la comunicazione.

# Attrattiva dei vari modelli di orario di lavoro

Aziende / Personale

## Quali dei seguenti modelli ritiene più attraenti?

Risposte in percentuale di 475 aziende e 4108 collaboratori/trici.  
Erano possibili al massimo due risposte.



Grande accordo: sia il personale che le aziende trovano più attrattivo il modello basato sulla durata della vita lavorativa e, con un consenso simile, la settimana di quattro giorni e mezzo.

Il lavoro a tempo parziale e la settimana di quattro giorni, invece, ottengono valutazioni divergenti. Il lavoro a tempo parziale è più gettonato tra le aziende, mentre la settimana di quattro giorni gode di più consenso tra il personale.

### Definizione

**Modello basato sulla durata della vita lavorativa:** conto individuale di risparmio ore; le ore accumulate vengono riscalate in un secondo momento, p.es. per prolungare le vacanze o ridurre la percentuale d'impiego senza perdite salariali

**Settimana lavorativa di quattro giorni e mezzo:** ripartizione dell'orario di lavoro su quattro giorni e mezzo

**Lavoro a tempo parziale:** orario di lavoro ridotto con relativa riduzione salariale

**Settimana lavorativa di quattro giorni:** ripartizione dell'orario di lavoro su quattro giorni

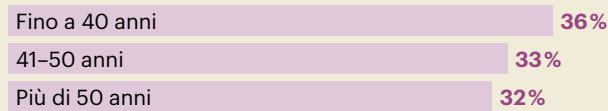
**Giornate lavorative più brevi:** p.es. riduzione del tempo di presenza giornaliero attraverso pause più brevi



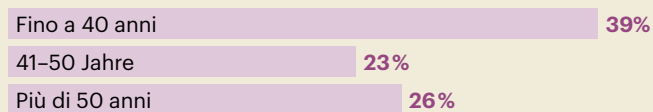
## Attrattiva dei modelli di orario di lavoro per età dei datori di lavoro

Risposte in percentuale per ciascuna categoria di età di 469 persone. Erano possibili al massimo due risposte.

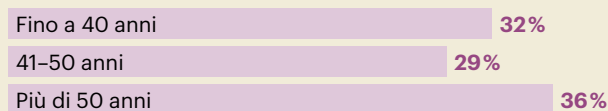
### Considerazione dell'intera vita lavorativa



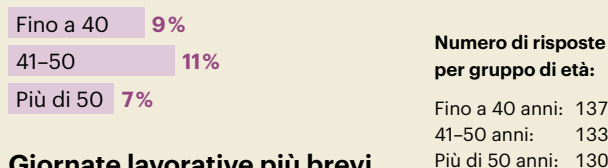
### Settimana lavorativa di quattro giorni e mezzo



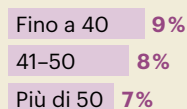
### Lavoro a tempo parziale



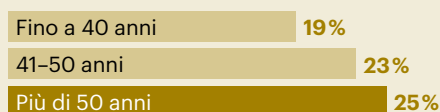
### Settimana lavorativa di quattro giorni



### Giornate lavorative più brevi



### Non desidero proporre tali modelli



Il modello basato sulla durata della vita lavorativa riscuote un consenso analogo in tutte le fasce di età.

La settimana lavorativa di quattro giorni e mezzo riscuote grande successo tra le persone di età inferiore ai 40 anni, mentre il lavoro a tempo parziale è più popolare tra le persone di età superiore ai 50 anni. In questa fascia di età, inoltre, un quarto dichiara di non voler offrire tali modelli.

**Altri modelli di orario di lavoro che potrebbero risultare interessanti:**

«Riduzione dell'orario di lavoro annuale secondo la Società svizzera degli impresari costruttori o simili».

**Contitolare**, 33 anni, azienda con 11-20 dipendenti

**Introduzione di giornate lavorative più brevi in azienda:**

«Secondo un sondaggio condotto tra i/le nostri/e collaboratori/trici sul tema dei modelli di orario di lavoro, ha riscosso maggiore consenso una giornata lavorativa più corta, mentre il modello dei 4 giorni lavorativi è stato respinto a causa dell'orario di lavoro giornaliero troppo lungo».

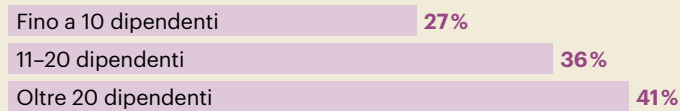
**Contitolare**, 56 anni, azienda con 11-20 dipendenti



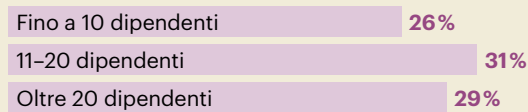
## Attrattiva dei modelli di orario di lavoro per dimensione aziendale

Risposte in percentuale della rispettiva categoria di dimensione aziendale. Erano possibili al massimo due risposte.

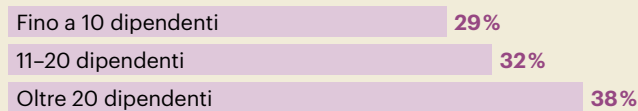
### Considerazione dell'intera vita lavorativa



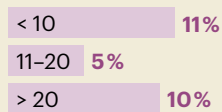
### Settimana lavorativa di quattro giorni e mezzo



### Lavoro a tempo parziale



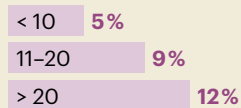
### Settimana lavorativa di quattro giorni



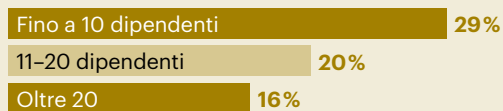
**Numero di risposte per dimensione aziendale:**

Fino a 10 dipendenti:	198
11-20 dipendenti:	140
Oltre 20 dipendenti:	130

### Giornate lavorative più brevi



### Non desidero proporre tali modelli



Le grandi imprese tendono ad avere una maggiore apertura nei confronti dei vari modelli di orario di lavoro rispetto alle piccole e medie aziende.

Con una sola eccezione: il consenso per la settimana di quattro giorni è analogo per le piccole e le grandi aziende.

#### Introduzione pratica in azienda:

«Settimana di quattro giorni e mezzo con riduzione dell'orario di lavoro settimanale».

**Direttore**, 32 anni,  
azienda con 11-20 dipendenti

#### Introduzione pratica in azienda:

«Settimana di quattro giorni solo per il lavoro in trasferta, se i/le dipendenti lo desiderano».

**Titolare**, 60 anni,  
azienda fino a 20 dipendenti

#### Altri modelli di orario di lavoro che potrebbero risultare interessanti:

«Orario di lavoro giornaliero più breve: circa 30 minuti di lavoro in meno al giorno, a parità di salario (pausa mattutina retribuita)»

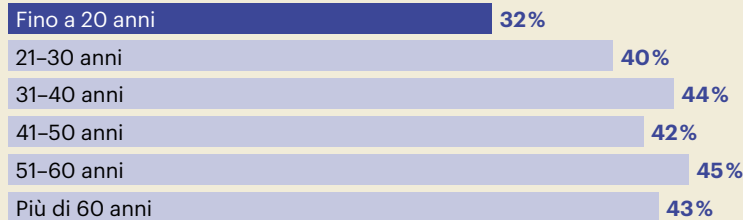
**Membro della direzione**, 27 anni,  
azienda fino a 10 dipendenti

## Personale

# Attrattiva dei modelli di orario di lavoro per età dei/delle collaboratori/trici

Risposte in percentuale della corrispondente categoria di età di 3982 collaboratori/trici. Erano possibili al massimo due risposte.

## Considerazione dell'intera vita lavorativa

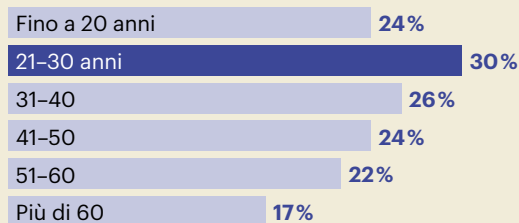


Il modello basato sulla durata della vita lavorativa riscuote un consenso analogo in tutte le fasce di età, **ad eccezione dei giovani fino ai 20 anni.**

### Numero di risposte per categoria di età:

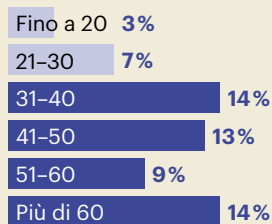
Fino a 20 anni:	786	41-50 anni:	676
21-30 anni:	1052	51-60 anni:	524
31-40 anni:	810	Più di 60 anni:	134

## Settimana lavorativa di quattro giorni e mezzo



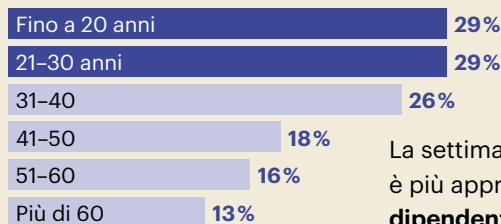
La settimana di quattro giorni e mezzo riscuote il maggior consenso nella fascia di età **compresa tra i 20 e i 30 anni.**

## Lavoro a tempo parziale



Il lavoro a tempo parziale ottiene un consenso maggiore **tra gli over 30.**

## Settimana lavorativa di quattro giorni



La settimana di quattro giorni è più apprezzata **dai/dalle dipendenti più giovani**

## Giornate lavorative più brevi



Le giornate lavorative più brevi sono più popolari tra le persone di età **inferiore ai 30 anni** rispetto alle persone di età superiore ai 40 anni.

## Nessuno, il mio modello attuale mi va bene



Fino ai 20 anni e oltre i 40 anni, la soddisfazione per il modello attuale è maggiore.

## Con/senza compiti di assistenza

Risposte in percentuale di 987 collaboratori/trici con compiti di custodia di figli e 2507 senza.

Tra i/le dipendenti con compiti di accudimento dei figli il lavoro a tempo parziale riscuote un consenso leggermente superiore e la settimana di quattro giorni un consenso leggermente inferiore rispetto ai/alle dipendenti senza compiti di accudimento.

### Lavoro a tempo parziale

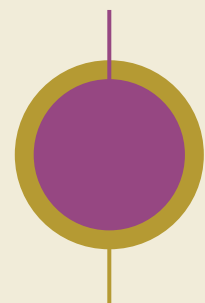
**Approvazione del 15%**  
Collaboratori/trici con compiti di custodia di figli



**Approvazione del 7%**  
Collaboratori/trici senza compiti di custodia di figli

### Settimana lavorativa di quattro giorni

**Approvazione del 20%**  
Collaboratori/trici con compiti di custodia di figli



**Approvazione del 25%**  
Collaboratori/trici senza compiti di custodia di figli

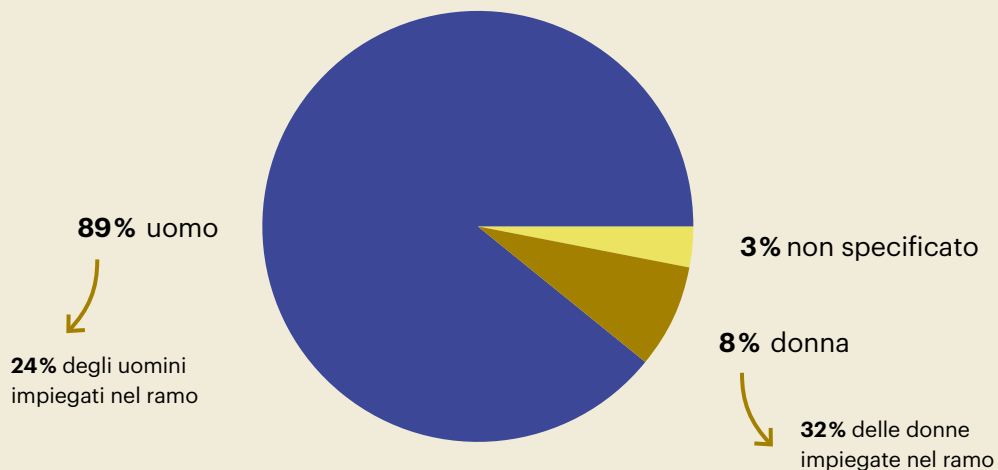
# Partecipanti al sondaggio

Complessivamente hanno partecipato al sondaggio 4162 dipendenti, pari a un tasso di risposta del 27,5%. I/le dipendenti che hanno partecipato al sondaggio hanno un'età media di 34,4 anni, lavorano da 15 anni nella costruzione in legno e hanno un'anzianità di servizio di 9 anni. La partecipazione più elevata al sondaggio si riscontra tra i carpentieri (28% dei/delle partecipanti al sondaggio), i capisquadra (25%) e gli apprendisti (16%).

## Personale

### Qual è il Suo genere?

Risposte in percentuale di 4162 dipendenti.



9 partecipanti al sondaggio su 10 erano uomini e solo una persona su 12 era donna. Si tratta di quasi un terzo delle donne occupate nel ramo e di circa un quarto degli uomini. Le donne hanno quindi partecipato al sondaggio in misura leggermente superiore agli uomini.

#### Vantaggi di una buona conciliabilità:

«L'accudimento dei figli non deve spettare solo alla donna, dobbiamo poter trascorrere più tempo con i nostri figli».

#### Caposquadra,

31 anni, 60%, accudisce i figli

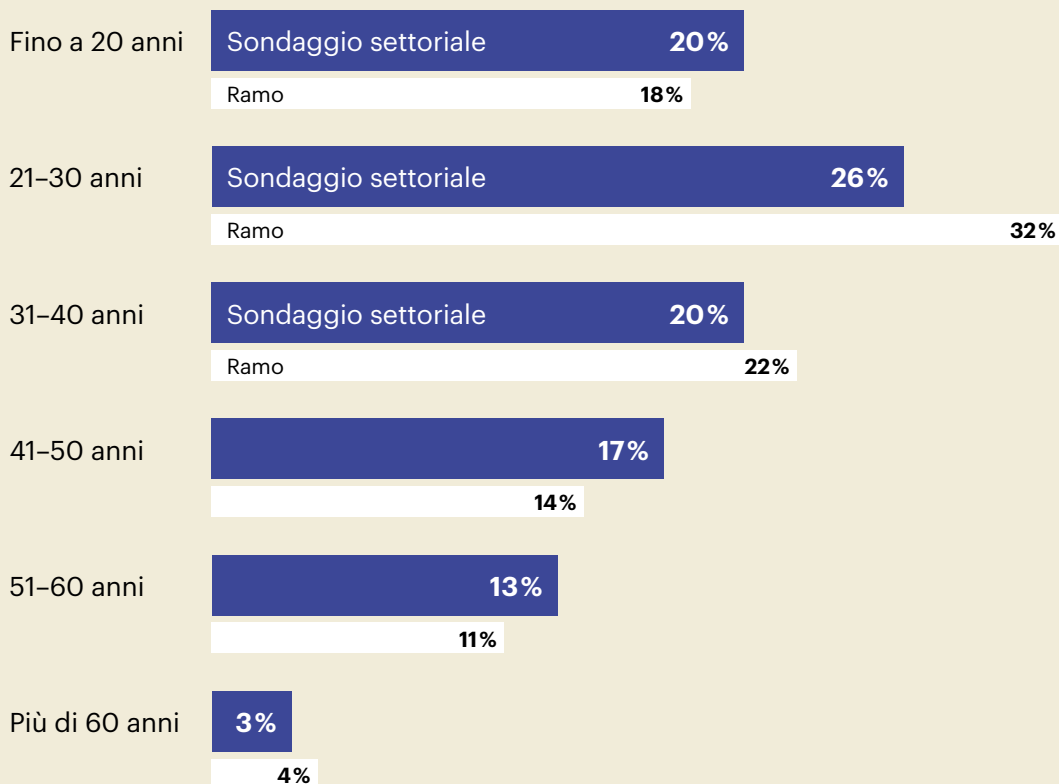
«Se non posso occuparmi personalmente dei miei figli, non vale la pena andare a lavorare. Anche mio marito lavora a tempo parziale».

Disegnatrice edile, 41 anni, 40%, accudisce i figli

## Personale

### Partecipanti al sondaggio per categoria di età

Le percentuali si riferiscono al totale dei/delle partecipanti al sondaggio che hanno indicato l'età (4030 risposte) rispetto alle medie dell'intero ramo professionale.



I/Le dipendenti fino ai 20 anni di età e tra i 41 anni e i 60 anni hanno partecipato in misura leggermente superiore al sondaggio, mentre quelli di età compresa tra i 21 e i 40 anni e quelli di età superiore ai 60 anni in misura leggermente inferiore alla media del ramo (dati relativi al 2023). L'età media dei/delle partecipanti al sondaggio, pari a 34,4 anni, era leggermente superiore all'età media dell'intero ramo (33,6 anni).

*«La vita privata cambia sempre. Quando i miei figli avevano 0-4 anni, volevo tornare a casa il prima possibile. Adesso non ho più questo desiderio, perché sono cresciuti e non corrono più alla porta ogni volta che torno a casa».*

*«Considerando i nostri orari di lavoro e l'intensità del lavoro, con l'avanzare dell'età diventa sempre più difficile trovare il tempo per riposarsi e fare altre attività nella vita».*

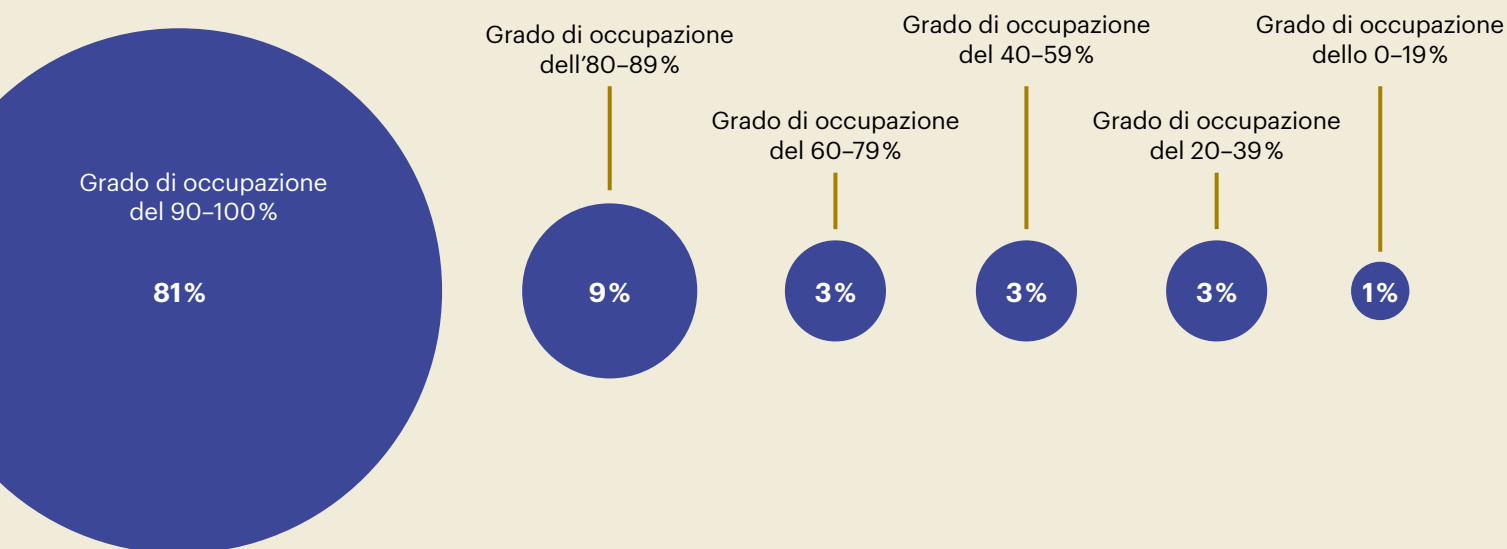
**Caposquadra**, 38 anni,  
80%, accudisce i figli

**Carpentiere**, 45 anni, 100%, nessun compito di assistenza

 Personale

## Grado di occupazione dei/delle partecipanti al sondaggio

In percentuale di 4015 risposte.



Il grado di occupazione dei/delle partecipanti al sondaggio corrisponde all'incirca alla distribuzione media nell'intero ramo professionale. I/Le collaboratori/trici con un grado di occupazione dell'80-89% hanno partecipato al sondaggio con una frequenza leggermente superiore (media del ramo: 6%), mentre i/le dipendenti con un grado inferiore al 20% con una frequenza leggermente inferiore (media del ramo: 3%).

*«Lavoro al 90% e per me va bene. Ogni due settimane ho una settimana di quattro giorni, posso prendermi cura dei miei figli e mia moglie può tornare al lavoro. Penso che sia molto importante per tutta la famiglia e credo che la costruzione in legno dovrebbe consentire in misura maggiore questi modelli di lavoro a tempo parziale, anche in termini di attrattiva rispetto ad altri rami professionali».*

**Capo carpentiere,**  
42 anni, 90%, accudisce i figli

*«Conciliare l'agricoltura con l'attività di carpentiere e la vita familiare è sempre una sfida e richiede la comprensione di tutte le parti coinvolte».*

**Carpentiere,**  
41 anni, 25%, accudisce i figli

*«Trovo fantastico che ci siano sempre più aziende che offrono posizioni a tempo parziale, anche se ancora sono poche».*

**Aiuto carpentiera,** 34 anni, 70%,  
nessun compito di assistenza

## Personale

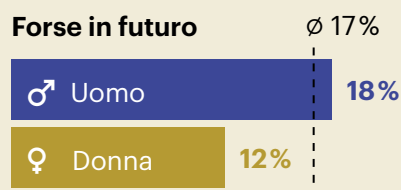
### Svolge compiti di assistenza?

In percentuale degli uomini (3716 risposte) e delle donne (324 risposte).  
Erano possibili varie risposte.

#### Nessun compito di assistenza



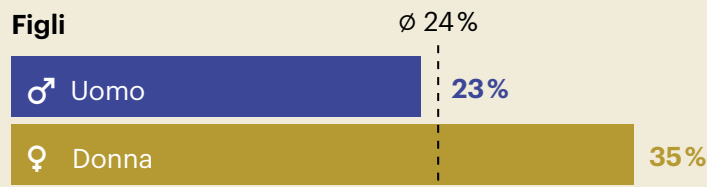
#### Forse in futuro



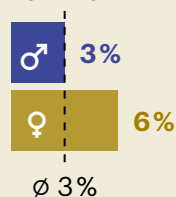
Circa un terzo delle collaboratrici e un quarto dei collaboratori svolgono compiti di accudimento dei figli (valore medio: 24%).

In media, il 61% non svolge compiti di assistenza, il 17% forse in futuro e il 3% assiste familiari.

#### Figli

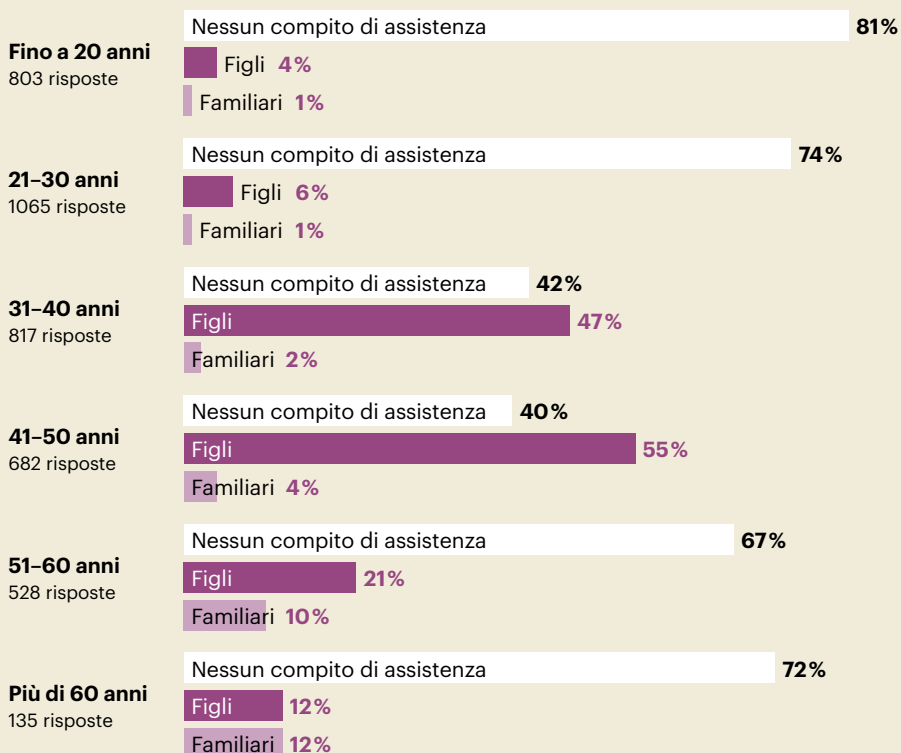


#### Familiari



### Per categoria di età

Tra i 30 e i 50 anni, una persona su due svolge compiti di accudimento dei figli. Il numero di dipendenti che si occupano di familiari aumenta con l'età.

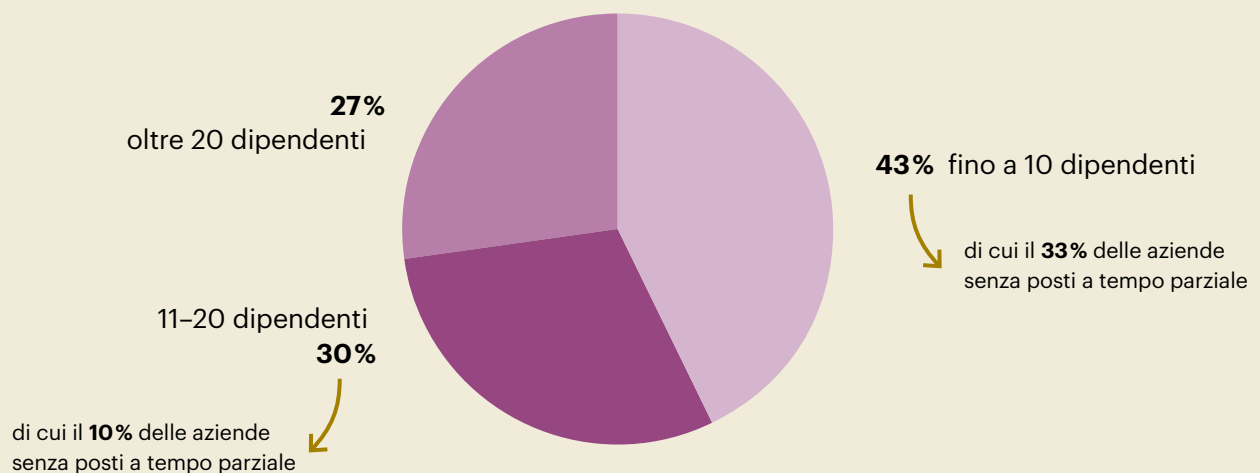


## Aziende

### Dimensioni aziendali e posti di lavoro a tempo parziale

478 risposte.

Complessivamente hanno partecipato al sondaggio 486 aziende, pari a un tasso di risposta del 38,8%. Il numero medio delle collaboratrici e dei collaboratori è di 18,3 persone per azienda.

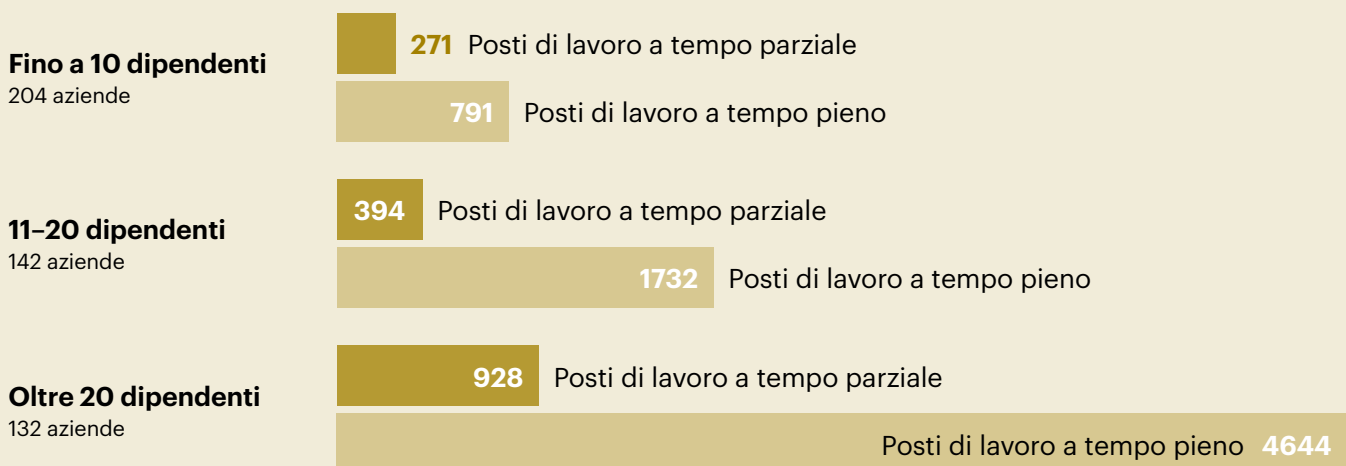


La maggior parte delle aziende (43%) sono piccole aziende con un massimo di 10 dipendenti. Di queste, un terzo non ha posti di lavoro a tempo parziale, nemmeno per gli/le impiegati/e di commercio.

## Aziende

### Numero di posti di lavoro a tempo parziale e a tempo pieno per dimensioni aziendali

Dati forniti da 478 aziende. Definizione di tempo parziale: fino a un grado di occupazione dell'89%, tempo pieno: grado di occupazione del 90-100%.

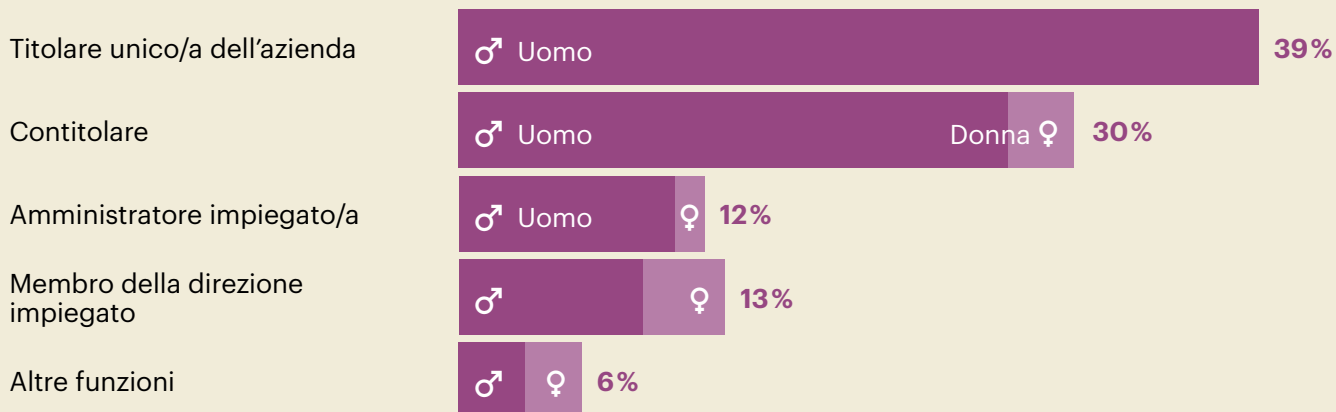


Considerando il totale dei posti di lavoro, nelle piccole aziende circa un quarto dei posti di lavoro è a tempo parziale, mentre nelle grandi aziende la percentuale sale a circa un quinto.

## Aziende

### Funzione e genere dei/delle partecipanti al sondaggio

462 risposte. Le percentuali si riferiscono al totale delle risposte.

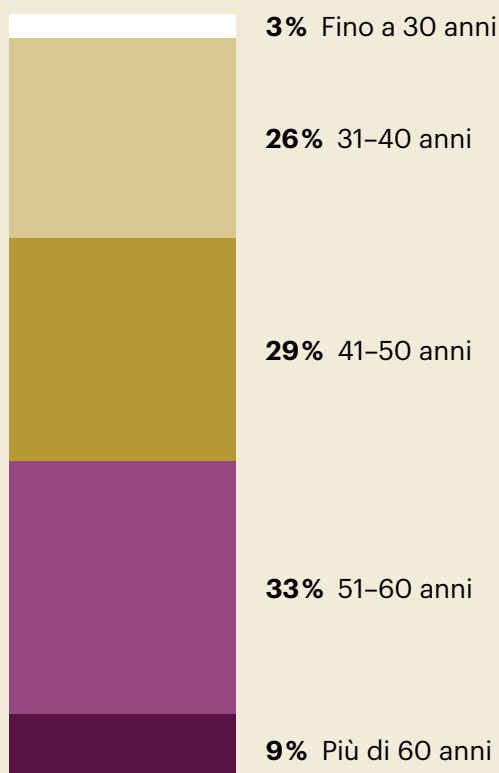


Circa due terzi dei/delle partecipanti al sondaggio sono titolari o contitolari dell'azienda. Complessivamente, l'11% delle donne ha partecipato al sondaggio aziendale.

## Aziende

### Età dei/delle partecipanti al sondaggio

469 risposte.



L'età media dei/delle partecipanti al sondaggio appartenenti alla direzione aziendale è di 47,6 anni.

# Sintesi, conclusioni e prospettive

In che misura è possibile conciliare lavoro e interessi personali nel ramo della costruzione in legno? Il sondaggio evidenzia un alto livello di soddisfazione del personale in materia di conciliabilità tra lavoro e vita privata: le aziende e il personale constatano un grande potenziale di miglioramento nella flessibilità in termini di inizio e fine della giornata lavorativa nonché nella disponibilità di posti di lavoro a tempo parziale anche inferiori all'80%. Le risposte alle domande sull'orario di lavoro e sui modelli di orario di lavoro variano a seconda della fase della vita.

Alla fine del 2024 oltre un quarto del personale dell'intero ramo professionale e oltre un terzo di tutte le aziende avevano partecipato al sondaggio settoriale e avevano risposto alle domande in materia di conciliabilità tra lavoro e vita privata e modelli di orario di lavoro.

## Elevata soddisfazione in materia di conciliabilità

Il sondaggio evidenzia un alto livello di soddisfazione del personale in materia di conciliabilità tra lavoro e vita privata: due terzi dei dipendenti sono soddisfatti o molto soddisfatti, con un punteggio medio di 4,8 su una scala da 6 (molto soddisfatto/a) a 1 (molto insoddisfatto/a). La conciliabilità riferita all'intero ramo professionale ottiene valutazioni leggermente inferiori: il personale attribuisce ad esempio un punteggio di 4,6 alla conciliabilità nell'ottica della famiglia (accudimento dei figli) e un punteggio di 4,4 alla conciliabilità nell'ottica dell'assistenza/cura di familiari.

## Accordo sulle misure più richieste

Maggiore flessibilità in termini di inizio e fine della giornata lavorativa, posti di lavoro a tempo parziale anche inferiori all'80% e più possibilità di assenze di breve durata. Nella valutazione del potenziale di miglioramento, le aziende e il personale concordano sulle tre misure più richieste: le valutazioni divergono per quanto concerne la migliore gestione della salute e il congedo parentale supplementare, che riscuotono un maggiore consenso tra il personale, mentre le imprese attribuiscono più importanza al miglioramento dell'organizzazione del lavoro a tempo parziale e alla migliore regolamentazione delle sostituzioni.

## Possibilità limitate di lavoro a tempo parziale

La valutazione delle opportunità di lavoro a tempo parziale per le varie funzioni evidenzia un potenziale di miglioramento nell'offerta di posti di lavoro a tempo parziale: in 1 azienda su 5 il lavoro a tempo parziale non è possibile nel cantiere (montaggio), mentre in 4 aziende su 10 è possibile solo a partire da una percentuale d'impiego dell'80%.

D'altra parte, il 5% del personale ha dichiarato che preferirebbe lavorare meno, ma la propria azienda non lo consente. L'attuazione del lavoro a tempo parziale nel cantiere è legata a sfide maggiori rispetto ai lavori d'ufficio. Le aziende ritengono che le sfide maggiori risiedano, oltre che nell'organizzazione dei piani di lavoro, nella consegna dei lavori e nell'onere supplementare per l'organizzazione e l'amministrazione.

## Grande popolarità del modello basato sulla durata della vita lavorativa

Nel sondaggio, le partecipanti e i partecipanti potevano scegliere i due modelli che ritenevano più attrattivi. Sia le aziende che il personale hanno indicato con maggiore frequenza il modello basato sulla durata della vita lavorativa. Nel sondaggio questo modello è indicato come conto personale di risparmio delle ore che le collaboratrici e i collaboratori possono utilizzare in un secondo momento (ad es. per un congedo più lungo o per una riduzione del grado di occupazione a parità di salario). Anche la settimana di quattro giorni e mezzo ha ottenuto un indice di gradimento elevato da entrambe le parti.

## Differenze tra la settimana di quattro giorni e il tempo parziale

Valutazioni divergenti hanno ad oggetto la settimana lavorativa di quattro giorni, che riscuote un maggiore consenso tra il personale e il lavoro a tempo parziale, valutato più positivamente dalle aziende e più negativamente dal personale. La ragione risiede nella riduzione salariale che il modello implica. Nella domanda relativa alla soddisfazione per il proprio orario di lavoro personale, un quinto delle collaboratrici e dei collaboratori ha ad esempio dichiarato che preferirebbe lavorare meno, ma non può permetterselo. La valutazione dei modelli di orario di lavoro varia a seconda della fase della vita: la settimana di quattro giorni e le giornate lavorative più brevi sono più popolari tra le lavoratrici e i lavoratori più giovani, mentre il lavoro a tempo parziale è più apprezzato tra gli over 30 e le lavoratrici e i lavoratori con compiti di accudimento dei figli.

## Differenze in base all'età

Anche la soddisfazione per l'orario di lavoro varia a seconda dell'età. I più soddisfatti del loro attuale grado di occupazione sono i dipendenti fino a 20 e oltre 60 anni. Circa un terzo dei dipendenti tra i 31 e i 50 anni preferirebbe lavorare meno, mentre tra i 51 e i 60 anni un dipendente su cinque può immaginarsi di ridurre la percentuale d'impiego nei prossimi anni. Differenze in base all'età si riscontrano anche nelle risposte fornite in materia di aumenti salariali o riduzione dell'orario di lavoro: fino a 30 anni gli aumenti salariali sono più importanti, mentre gli ultraquarantenni prediligono una riduzione dell'orario di lavoro.

## Considerare le fasi della vita

Per la discussione, la progettazione e l'offerta di modelli di orario di lavoro, si pone la sfida di considerare le esigenze e le fasi di vita delle collaboratrici e dei collaboratori. Non esistono modelli adatti sempre e per tutte e tutti. Per quanto concerne il contratto collettivo di lavoro (CCL), idealmente dovrebbe essere sviluppato in modo da consentire diversi modelli.

In parte le misure citate nel sondaggio per una migliore conciliabilità tra lavoro e vita privata sono associate a sfide organizzative. Sono necessarie soluzioni che semplifichino l'attuazione.

## Prospettive

Con la conclusione del sondaggio, il progetto «Edilizia a tempo parziale. Conciliabilità nella costruzione in legno» entra nella fase successiva. Ecco le prossime tappe:

- analisi del contratto collettivo di lavoro;
- offerta di consulenze brevi e supporto per progetti pilota interni: grazie al sostegno dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, questi servizi sono gratuiti per le aziende;
- un gruppo di lavoro formato da imprenditori, imprenditrici, collaboratori e collaboratrici della costruzione in legno: scambio di esperienze, contributi tecnici e discussione sui modelli di orario di lavoro
- approntamento di webinar, strumenti e modelli per l'intero ramo professionale.

Il gruppo di lavoro, le consultazioni brevi e il supporto ai progetti pilota interni sono proposti solo in lingua tedesca. Gli strumenti e i modelli sono invece tradotti anche in francese e italiano.

I risultati del sondaggio, in particolare le risposte alle domande relative alle misure di miglioramento e alle sfide del lavoro a tempo parziale, fungeranno da base per la progettazione di queste attività del progetto. La stessa riflessione vale anche per le numerose risposte pervenute alle domande aperte.

Grazie a tutti/e i/le partecipanti al sondaggio settoriale per il loro prezioso contributo!

Giugno 2025

### Ulteriori informazioni:

[www.arbeitsmodelle-holzbau.ch/it](http://www.arbeitsmodelle-holzbau.ch/it)