



Vereinbarkeit im Gebäudehüllengewerbe
Conciliation dans la branche de l'enveloppe des bâtiments
Conciliabilità nel ramo dell'involucro edilizio

Risultati del sondaggio

Sondaggio sulla conciliabilità tra lavoro e vita privata nell'involucro edilizio

Soddisfazione, modelli di orario di lavoro,
misure di miglioramento

Sommar

3 Introduzione

4 Sondaggio sulla conciliabilità tra lavoro e vita privata nell'involucro edilizio

- 4 Importanza dell'argomento
- 5 Valutazione dell'attuale conciliabilità tra lavoro e vita privata del personale
- 6 Valutazione della conciliabilità nel ramo
- 7 Misure di miglioramento
- 8 Vantaggi dal punto di vista delle aziende

9 Personale: soddisfazione per il grado di occupazione e prospettive

- 9 Soddisfazione per il grado di occupazione
- 9 Prospettive future
- 10 Ragioni per il lavoro a tempo parziale
- 11 Aumento salariale o riduzione dell'orario di lavoro?

12 Aziende: possibilità e sfide del lavoro a tempo parziale

- 12 Opportunità di lavoro a tempo parziale per funzione e grado di occupazione
- 13 Sfide del lavoro a tempo parziale

14 Attrattiva dei vari modelli di orario di lavoro

- 14 Confronto tra il personale e le aziende
- 14 Consenso per età del personale
- 15 Attuazione a livello aziendale

16 Partecipanti al sondaggio

- 16 Dipendenti: genere, età, grado di occupazione e compiti di assistenza familiare
- 19 Aziende: dimensioni aziendali e posti di lavoro a tempo parziale
- 20 Aziende: funzione, genere ed età delle persone che hanno partecipato al sondaggio

21 Sintesi, conclusioni e prospettive

Introduzione

In che misura è possibile conciliare lavoro e interessi personali nel ramo dell'involucro edilizio? 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 oltre tre anni, realizzato dalle parti sociali Involucro edilizio Svizzera, Unia e Syna in collaborazione con l'associazione Pro Teilzeit, intende promuovere la conciliabilità tra lavoro e vita privata nell'involucro edilizio. 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 dell'involucro edilizio, 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 alla fine del 2024 tra il personale e le aziende funge da base per l'ulteriore sviluppo del progetto. Il gruppo target era costituito dalle aziende e dal personale che sottostanno al contratto collettivo di lavoro per il ramo dell'involucro edilizio. Il sondaggio è stato condotto sia in forma cartacea che online ed era composto da due parti: un sondaggio per le aziende e un sondaggio per il personale. Ai datori di lavoro dell'involucro edilizio era stato chiesto

di compilare il sondaggio in prima persona e di trasmettere il sondaggio dedicato al personale alle loro collaboratrici e ai loro collaboratori. Il sondaggio era inoltre stato trasmesso direttamente alle associate e agli associati dei sindacati Unia e Syna attivi nell'involucro edilizio.

Hanno partecipato al sondaggio il 3,3% delle collaboratrici e dei collaboratori e il 15,6% delle aziende del ramo. Il sondaggio non è quindi rappresentativo dell'intero ramo professionale, ma fornisce indicazioni preziose sulle opinioni più diffuse e informazioni utili per la successiva fase del progetto «Edilizia a tempo parziale. Conciliabilità nell'involucro edilizio».

Il presente rapporto contiene una sintesi dettagliata dei risultati del sondaggio. 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.

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.



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

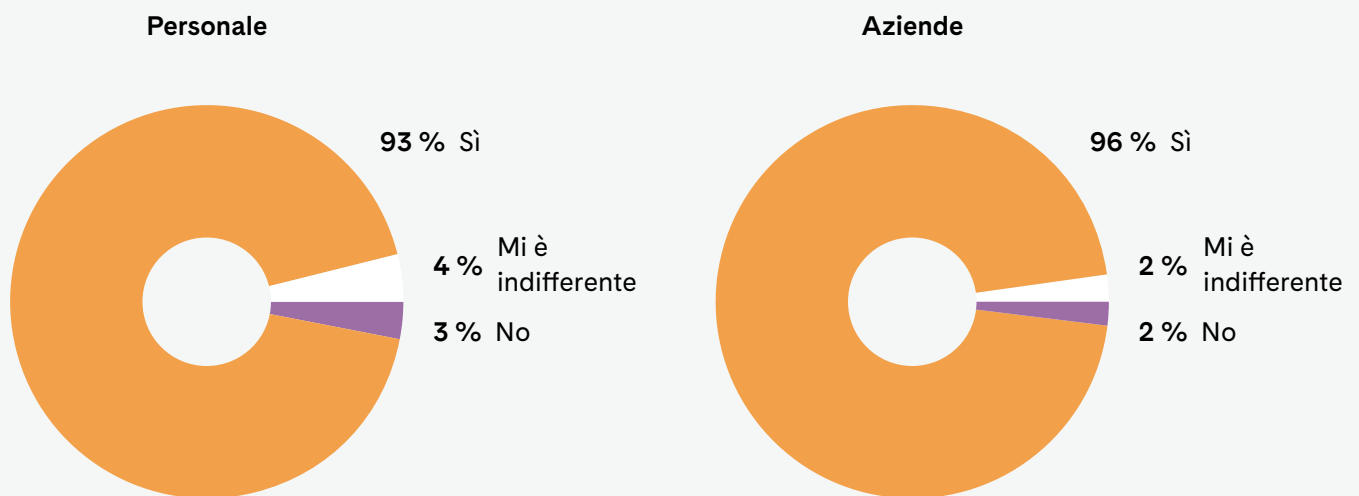
L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) sostiene il progetto con aiuti finanziari.

Sondaggio sulla conciliabilità tra lavoro e vita privata nell'involucro edilizio

 Personale /  Aziende

Attribuisce importanza a una buona conciliabilità tra lavoro e vita privata?

Risposte in percentuale di 209 collaboratori/trici e 107 aziende.



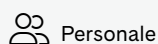
Una buona conciliabilità tra lavoro e vita privata è importante:
lo ritiene oltre il 90 % del personale e delle aziende dell'involucro edilizio.

«La compatibilità è molto importante per la vita e la salute mentale di una persona. È molto importante avere tempo libero da dedicare a se stessi e alla propria famiglia».

Posatore di battiscopa, 21 anni, tempo pieno

«Questo aspetto deve essere affrontato con urgenza nelle nostre professioni, con l'obiettivo di garantire in modo duraturo l'acquisizione di nuove collaboratrici e nuovi collaboratori».

Titolare, 60 anni, azienda con 11-20 dipendenti

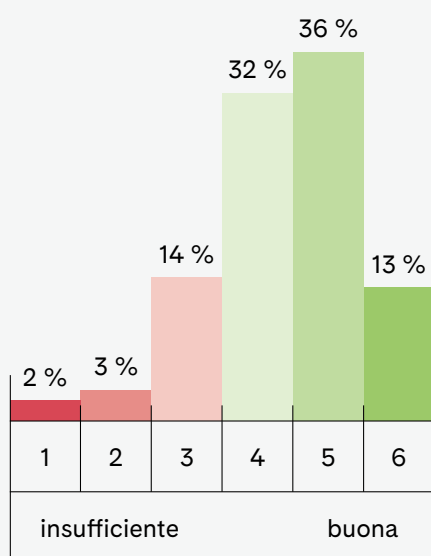


Personale

Attualmente come giudica la sua conciliabilità personale tra lavoro e vita privata?

Risposte su una scala da 1 (molto negativa) a 6 (ottima)
in percentuale di 203 collaboratori/trici.

Ø 4,4



Le collaboratrici e i collaboratori assegnano alla loro conciliabilità personale tra lavoro e vita privata un punteggio medio di 4,4: la metà delle lavoratrici e dei lavoratori giudica la propria conciliabilità tra lavoro e vita privata da buona a ottima, un terzo la ritiene sufficiente e un quinto insoddisfacente.

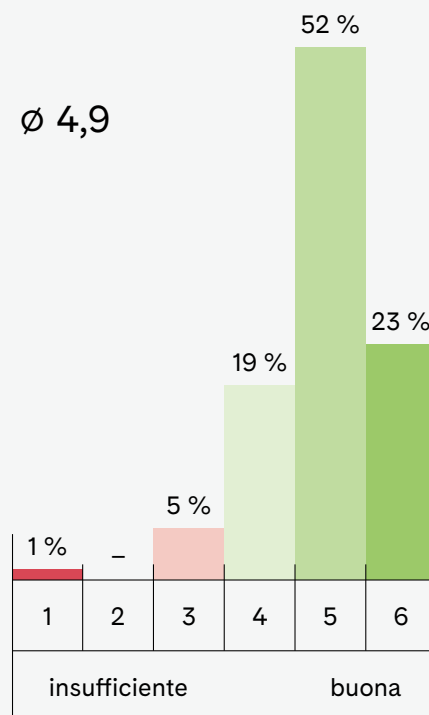


Aziende

Come giudica l'attuale conciliabilità tra lavoro e vita privata delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori?

Risposte su una scala da 1 (molto negativa) a 6 (ottima)
in percentuale di 107 aziende.

Ø 4,9



Le aziende valutano positivamente la conciliabilità tra lavoro e vita privata del proprio personale: tre quarti la giudicano da buona a ottima e solo il 6 % insoddisfacente.

🔍 Dipendenti con/senza compiti di assistenza

Senza compiti di assistenza

Le lavoratrici e i lavoratori senza compiti di assistenza sono più soddisfatti. Solo il 13 % giudica insoddisfacente la propria conciliabilità tra lavoro e vita privata.

Ø 4,5 (104 persone)

Con compiti di assistenza

Un quarto delle lavoratrici e dei lavoratori che assistono figli e familiari giudica insoddisfacente la propria conciliabilità tra lavoro e vita privata.

Ø 4,3 (71 persone)

 Personale /  Aziende

Come reputa la facilità di conciliare il lavoro e le esigenze personali nel ramo dell'involucro edilizio?

Valutazione su una scala da 1 (molto negativa) a 6 (ottima) di 206 collaboratori/trici e 106 aziende.

Le percentuali sono riferite al totale delle risposte per ogni tema.

Lavoro e famiglia		27 % insufficiente	35 % sufficiente	38 % da buona a ottima
Personale	∅ 4,0	1 2 3	4	5 6
Aziende	∅ 4,1	1 2 3	4	5 6
		24 %	41 %	35 %

Lavoro e salute/riposo		35 % insufficiente	31 % sufficiente	34 % da buona a ottima
Personale	∅ 3,9	1 2 3	4	5 6
Aziende	∅ 4,5	2 3	4	5 6
		8 %	37 %	55 %

Lavoro e perfezionamento		16 %	28 %	56 %
Personale	∅ 4,4	1 2	3	4 5 6
Aziende	∅ 5,1	1	2 3	4 5 6
		5	10 %	85 %

Lavoro e tempo libero/hobby		24 %	36 %	40 %
Personale	∅ 4,1	1 2	3	4 5 6
Aziende	∅ 4,8	1	2 3	4 5 6
		4	21 %	75 %

Lavoro e volontariato		23 %	36 %	41 %
Personale	∅ 4,1	1 2	3	4 5 6
Aziende	∅ 4,8	1	2 3	4 5 6
		3	24 %	73 %

Il personale e le aziende danno invece valutazioni più basse per quanto concerne il ramo professionale. Le aziende hanno assegnato alla conciliabilità tra lavoro e vita privata la valutazione più critica (punteggio medio di 4,0).

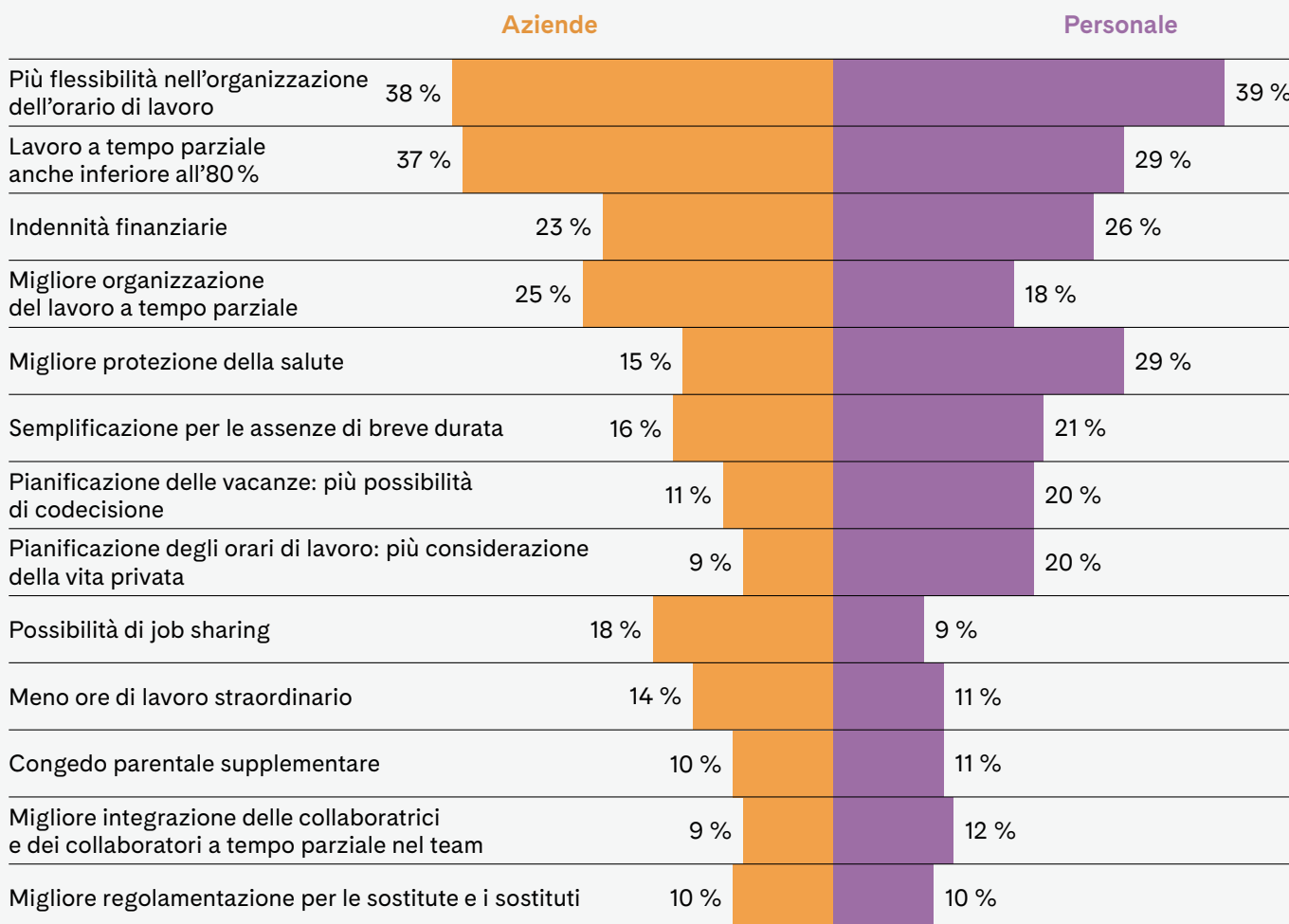
Con un punteggio medio di 3,9, le lavoratrici e i lavoratori hanno assegnato il punteggio più negativo alla conciliabilità tra lavoro e salute. La conciliabilità tra lavoro e perfezionamento ottiene le valutazioni migliori.

 Personale /  Aziende

Quali misure potrebbero migliorare la conciliabilità tra lavoro e vita privata?

Risposte in percentuale degli/delle intervistati/e (107 aziende e 209 collaboratori/trici).

Erano possibili massimo 5 risposte.



In termini di misure che potrebbero migliorare la conciliabilità tra lavoro e vita privata, le aziende e il personale concordano sui due provvedimenti più richiesti: una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro (ad es. inizio/fine della giornata lavorativa) e posti di lavoro a tempo parziale anche inferiori all'80 %. Anche le «indennità finanziarie (ad esempio per la custodia extrafamiliare dei figli)» hanno ricevuto un livello di consenso analogo da ambo le parti.

Le valutazioni divergono per quanto concerne il «miglioramento della protezione della salute (ad es. identificazione precoce del sovraccarico lavorativo)» e le misure di pianificazione dell'orario di lavoro, che riscuotono un maggiore consenso tra il personale. Le imprese attribuiscono invece maggiore importanza al «miglioramento dell'organizzazione del lavoro a tempo parziale (p. es. comunicazione, passaggio di consegne del lavoro)» e alle «possibilità di job sharing (ad es. anche per le funzioni direttive)».

Indennità finanziarie

Risposte fornite da 62 dipendenti con e 107 senza compiti di accudimento di figli



Consenso del 40 %

Dipendenti con compiti di accudimento di figli



Consenso del 13 %

Dipendenti senza compiti di accudimento



Aziende

Quale ritiene sia il principale vantaggio di una buona conciliabilità tra lavoro e vita privata?

Valutazione delle risposte aperte fornite da 51 datori di lavoro. La dimensione del carattere corrisponde alla frequenza degli argomenti citati, menzionati almeno 2 volte.



«Un lavoratore soddisfatto recupera meglio ed è più sano e produttivo».

Titolare, 46 anni,
azienda fino a 10 dipendenti

«Aiuta a selezionare e fidelizzare dipendenti di qualità».

Titolare, 36 anni,
azienda con 11–20 dipendenti

«Le politiche aziendali attente alle esigenze del personale garantiscono persone motivate, relazioni interpersonali migliori e un maggiore rendimento. Una situazione win-win».

Futuro direttore dei lavori, tempo pieno

«I bravi dipendenti reputano che l'azienda sia attrattiva e restano».

Titolare, 43 anni,
azienda con oltre 20 dipendenti

«Maggiore attrattiva per i giovani professionisti».

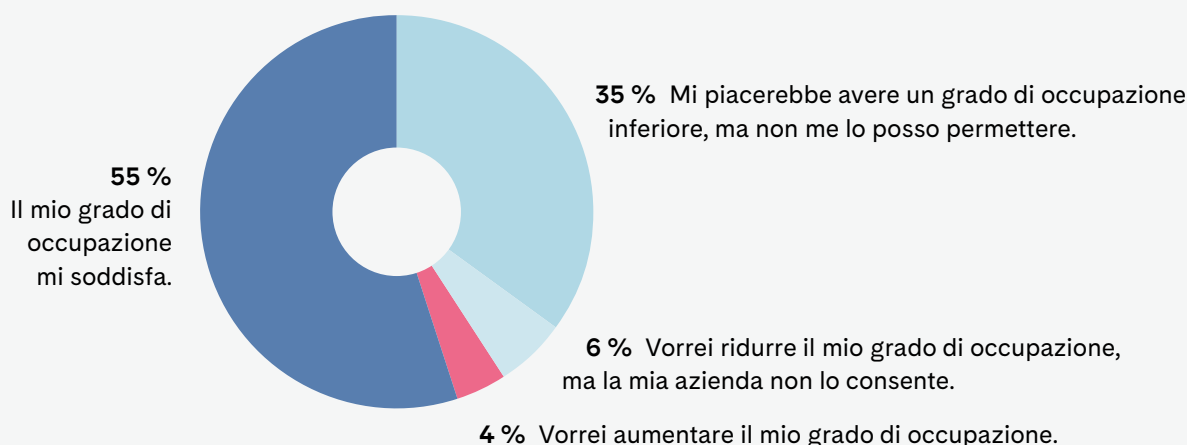
Titolare, 36 anni, azienda fino a 10 dipendenti

Personale: soddisfazione per il grado di occupazione e prospettive

 Personale

Come giudica la sua soddisfazione per il grado di occupazione personale?

In percentuale delle risposte di 199 collaboratori/trici.



Poco più della metà delle collaboratrici e dei collaboratori è soddisfatta del proprio grado di occupazione. Circa un terzo vorrebbe lavorare di più ma non può farlo, mentre una persona su 17 ha dichiarato che l'azienda non offre questa possibilità.

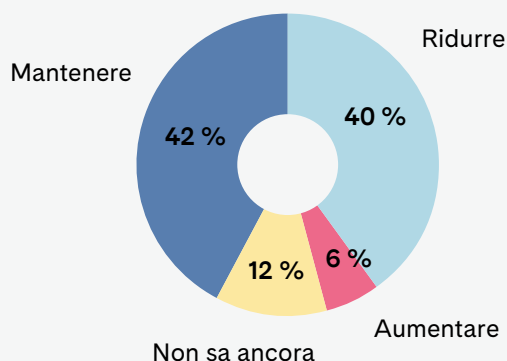
Con/senza compiti di assistenza

I/Le collaboratrici senza compiti di assistenza sono più soddisfatti del loro grado di occupazione (58 %) rispetto al personale con compiti di assistenza (45 %).

 Personale

Vorrebbe mantenere il suo grado di occupazione nell'arco dei prossimi anni?

In percentuale delle risposte di 194 collaboratori/trici.



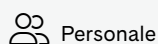
Guardando al futuro, 4 dipendenti su 10 vorrebbero ridurre il loro grado di occupazione.

Per età

Risposte di 153 collaboratori/trici di età compresa tra 21 e 60 anni.

	Mantenere	Ridurre
21-30 anni	20	14
31-40 anni	22	17
41-50 anni	13	20
51-60 anni	7	14

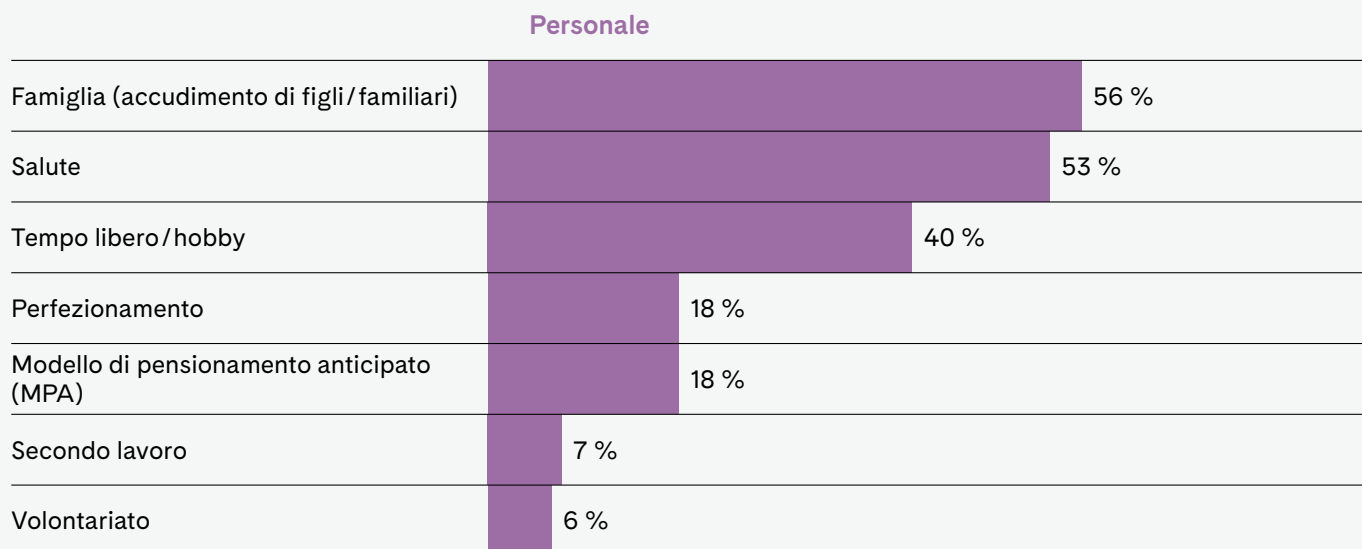
Il desiderio di ridurre il grado di occupazione aumenta tra il personale più anziano.



Personale

Qual è il motivo principale a favore del lavoro a tempo parziale?

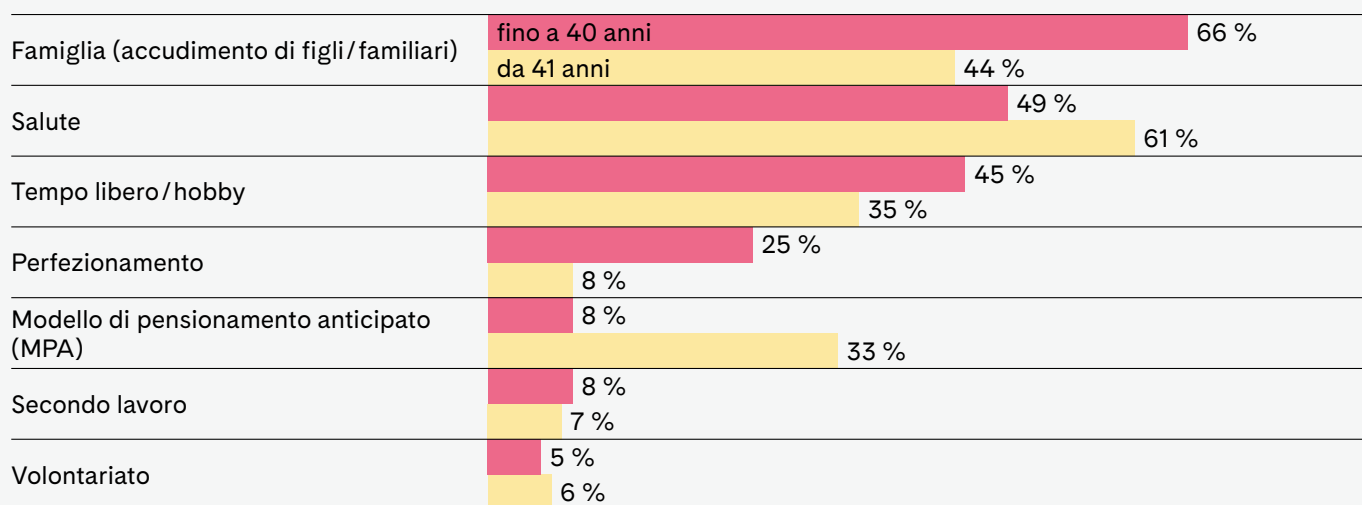
Risposte in percentuale di 209 collaboratori/trici. Erano possibili più risposte.



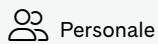
Nel lavoro a tempo parziale viene concordato un contratto di lavoro fisso con un orario di lavoro ridotto e un salario proporzionalmente inferiore. Agli occhi delle collaboratrici e dei collaboratori, le due ragioni più importanti per il lavoro a tempo parziale sono la famiglia e la salute.

Per età

In percentuale dei/delle collaboratori/trici fino a 40 anni (106 risposte) e da 41 anni (72 risposte). Erano possibili più risposte.



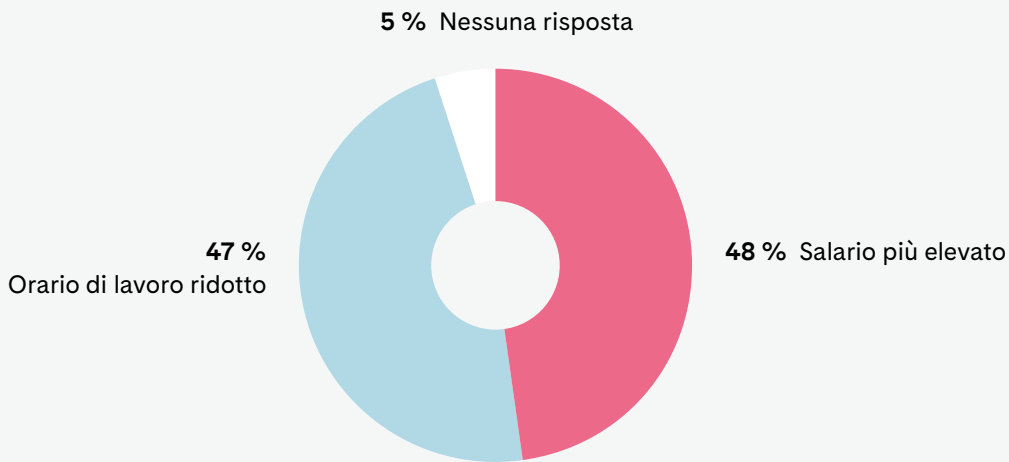
Le ragioni alla base del lavoro a tempo parziale dipendono anche dalla fase della vita: i giovani attribuiscono maggiore importanza alla famiglia e al perfezionamento, i più anziani alla salute e al modello di pensionamento anticipato.



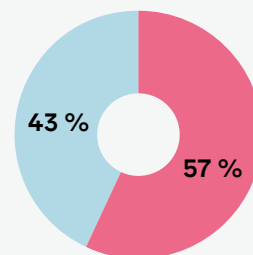
Cosa preferisce: un salario più elevato o un orario di lavoro ridotto?

In percentuale delle risposte di 209 collaboratori/trici.

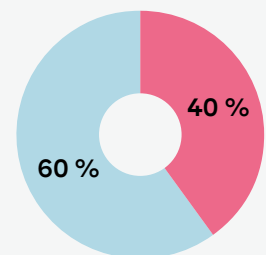
Il questionario chiedeva se fosse più importante un salario più elevato o un orario di lavoro ridotto e in questo punto le risposte sono state equivalenti.



Personale di 21–40 anni
97 risposte



Personale di 41–60 anni
63 risposte



Per categoria di età

Si constata che ci sono differenze nella valutazione delle risposte per categoria di età: per le collaboratrici e i collaboratori più anziani, il tempo è più importante del denaro.

■ Orario di lavoro ridotto
■ Salario più elevato

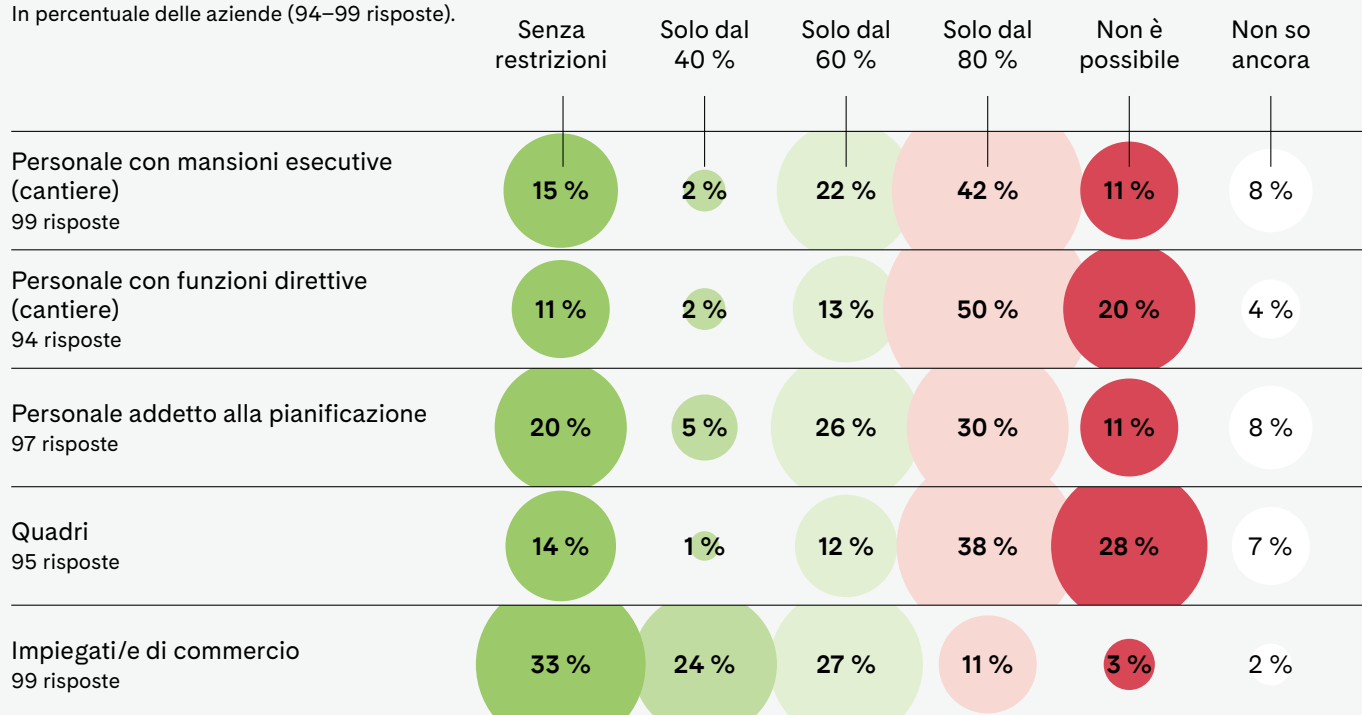
Aziende: possibilità e sfide del lavoro a tempo parziale



Aziende

Per quali funzioni è/sarebbe possibile il lavoro a tempo parziale nella sua azienda?

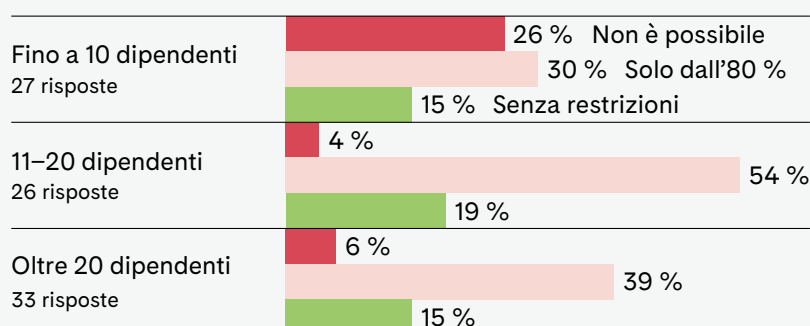
In percentuale delle aziende (94–99 risposte).



Le impiegate e gli impiegati di commercio hanno maggiori possibilità di lavorare a tempo parziale: un terzo delle aziende dell'involucro edilizio non prevede limitazioni in termini di grado di occupazione e un quarto delle aziende consente al proprio personale gradi di occupazione a partire dal 40 %.

La situazione è diversa per le altre funzioni: in circa due terzi delle aziende, per il personale con funzioni direttive e i quadri le posizioni a tempo parziale non sono previste o sono ammesse solo a partire da un grado di occupazione dell'80 %. Nella metà delle aziende, la stessa considerazione vale anche per il personale del cantiere con mansioni esecutive. Il personale addetto alla pianificazione gode di un margine di manovra leggermente maggiore.

Personale con mansioni esecutive (cantiere) per dimensioni aziendali



Le opportunità di lavoro a tempo parziale tendono a essere un po' più limitate nelle piccole aziende con un massimo di dieci dipendenti rispetto alle aziende di dimensioni maggiori.

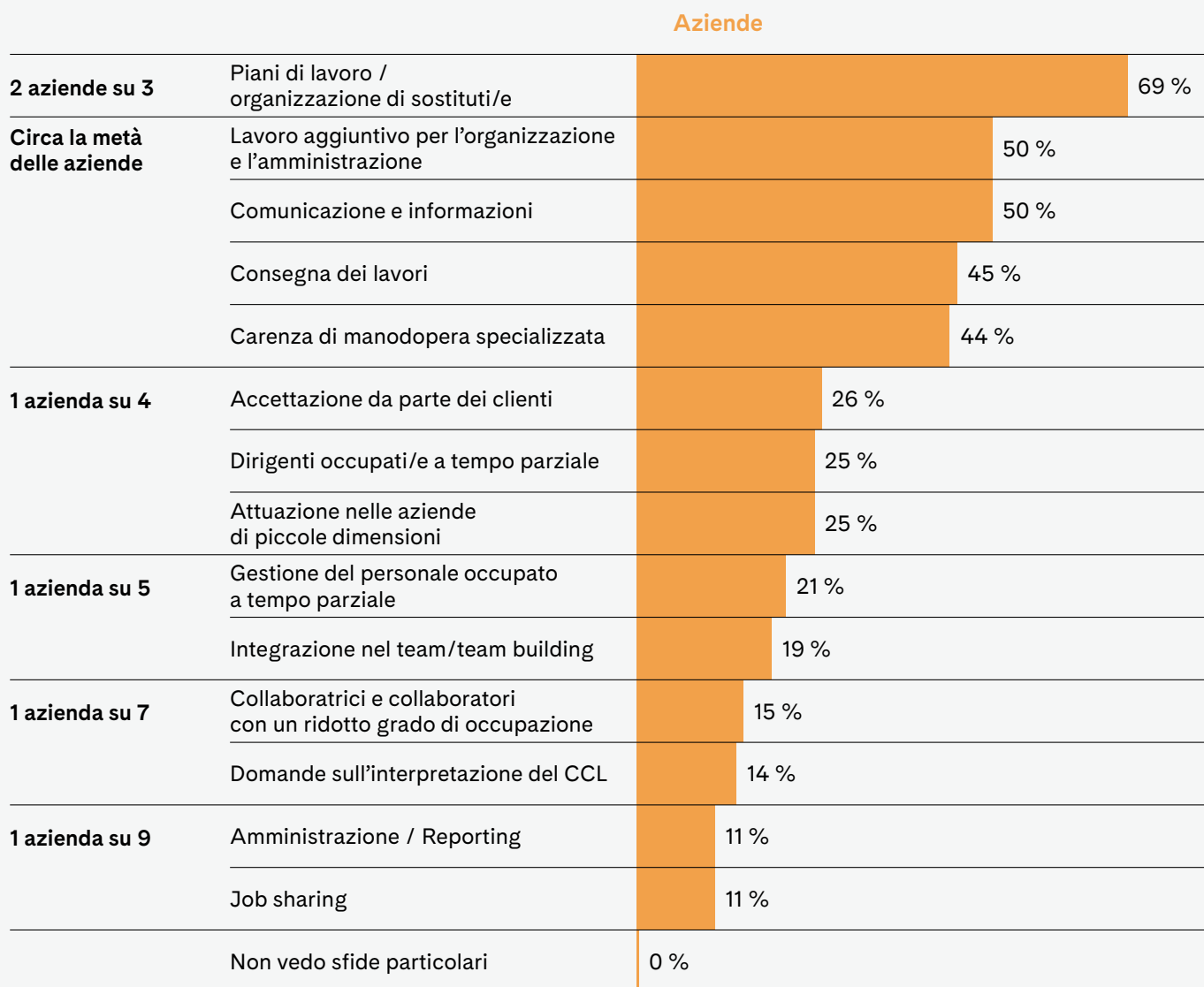
Per il personale con mansioni esecutive il lavoro a tempo parziale non è ad esempio possibile in un quarto delle piccole imprese. La percentuale è più bassa nelle aziende più grandi.



Aziende

Quali ritiene siano le principali sfide del lavoro a tempo parziale?

Risposte in percentuale di 107 aziende. Erano possibili più risposte.



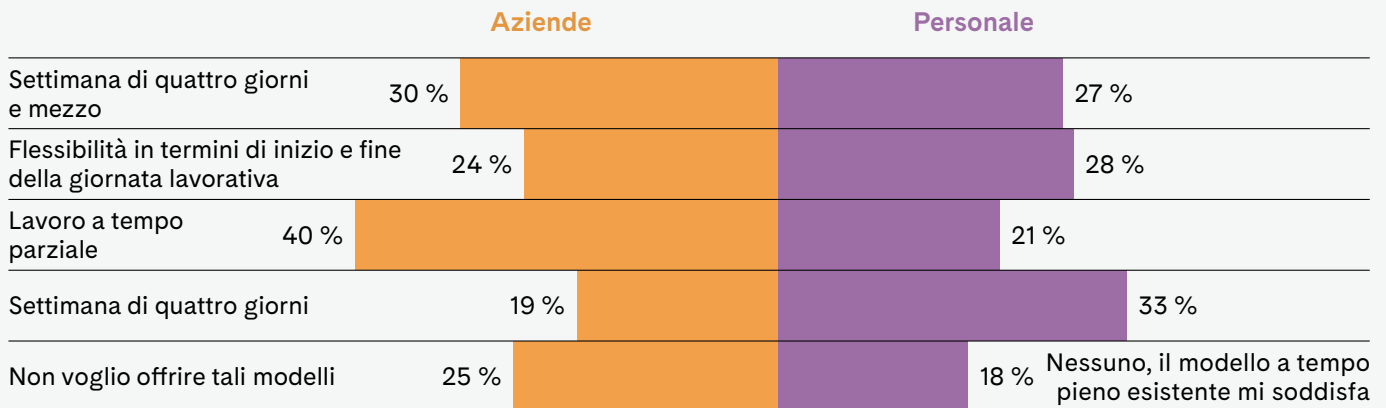
Il lavoro a tempo parziale pone delle sfide alle aziende. Due terzi delle aziende reputano che la sfida maggiore risieda nell'organizzazione dei piani di lavoro, mentre circa la metà menziona il lavoro aggiuntivo per l'organizzazione e l'amministrazione, la comunicazione e le informazioni, la consegna dei lavori e la carenza di manodopera specializzata.

Attrattiva dei vari modelli di orario di lavoro

 Personale /  Aziende

Quali modelli di lavoro reputa più attrattivi?

Risposte in percentuale degli/delle intervistati/e (107 aziende, 209 collaboratori/trici).
Erano possibili massimo 2 risposte.



La settimana di quattro giorni e mezzo e la flessibilità in termini di inizio e fine della giornata lavorativa riscuotono un consenso analogo da parte delle aziende e del personale. Si riscontrano differenze nel lavoro a tempo parziale e nella settimana di quattro giorni: il lavoro a tempo parziale è più gettonato tra le aziende, mentre la settimana di quattro giorni tra il personale.

Definizioni

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

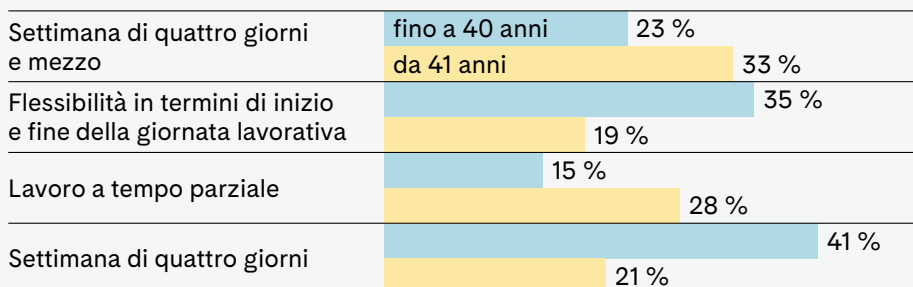
Flessibilità in termini di inizio e fine della giornata lavorativa: a parità di orario di lavoro giornaliero

Lavoro a tempo parziale: orario di lavoro ridotto con salario proporzionalmente inferiore

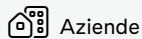
Settimana di quattro giorni: giornate lavorative più lunghe ripartite su quattro giorni

Dipendenti per categoria di età

In percentuale dei/delle collaboratori/trici fino a 40 anni (106 risposte) e da 41 anni (72 risposte).



La valutazione dei modelli di orario di lavoro dipende dall'età: le lavoratrici e i lavoratori più giovani preferiscono la settimana di quattro giorni e la flessibilità in termini di inizio e fine della giornata lavorativa, mentre il personale più anziano opta per la settimana di quattro giorni e mezzo e il lavoro a tempo parziale.



Ha già attuato o pensato di attuare uno dei seguenti modelli di orario di lavoro nella sua azienda?

Risposte per un totale di 107 aziende.



Circa un quarto delle aziende consente una certa flessibilità in termini di inizio e fine della giornata lavorativa. Tre aziende hanno adottato la settimana di quattro giorni e mezzo e due la settimana di quattro giorni. Circa un quarto delle aziende sta valutando la possibilità di introdurre la settimana di quattro giorni e mezzo, il 15% la settimana di quattro giorni.

C'è chi ha pensato ad altri modelli di orario di lavoro:

«6-7 settimane di vacanze retribuite».

Titolare, 54 anni, azienda con 11-20 dipendenti

C'è chi ha pensato alla settimana di quattro giorni e mezzo:

«Lavorare qualche ora in più nei primi quattro giorni della settimana per consentire al/alla dipendente di avere il venerdì pomeriggio (o un'altra mezza giornata) libero, con la possibilità di iniziare prima o finire più tardi (soluzione adattiva)». Un compromesso vantaggioso sia per i datori di lavoro che per il personale! I/Le dipendenti hanno infatti mezza giornata in più da dedicare alla loro vita privata».

Direttore, 36 anni, azienda con oltre 20 dipendenti

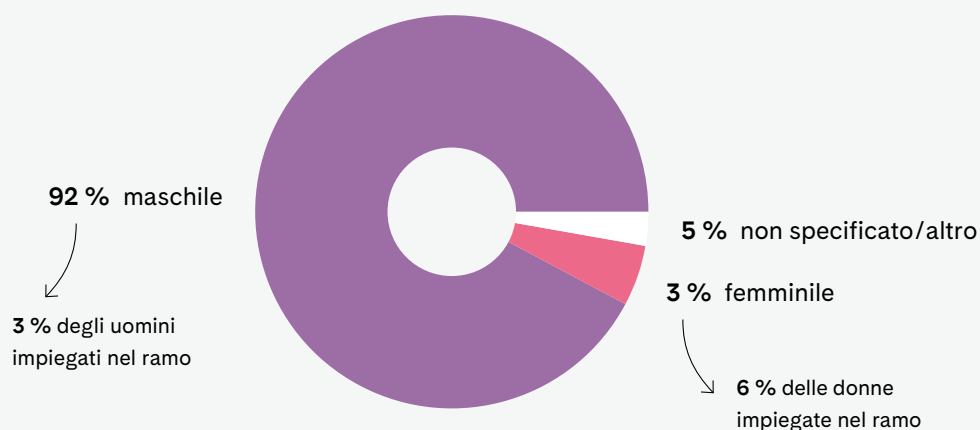
Partecipanti al sondaggio

Al sondaggio hanno partecipato 207 dipendenti, pari al 3 % del personale attivo nel ramo. La partecipazione più elevata al sondaggio si riscontra tra i/le copritetto (39 % dei/delle partecipanti al sondaggio), gli/le impermeabilizzatori/trici (25 %) e i/le lattonieri/e (21 %).

 Personale

Identità di genere del personale

In percentuale su 186 dipendenti (senza apprendisti e impiegati/e di commercio, non considerati nel confronto con le medie del ramo).



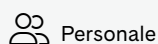
Le donne hanno partecipato al sondaggio in misura leggermente superiore agli uomini.

«Grazie per l'interesse dimostrato per la tematica!».

Lattoniera, 58 anni, 60 %, con compiti di assistenza familiare

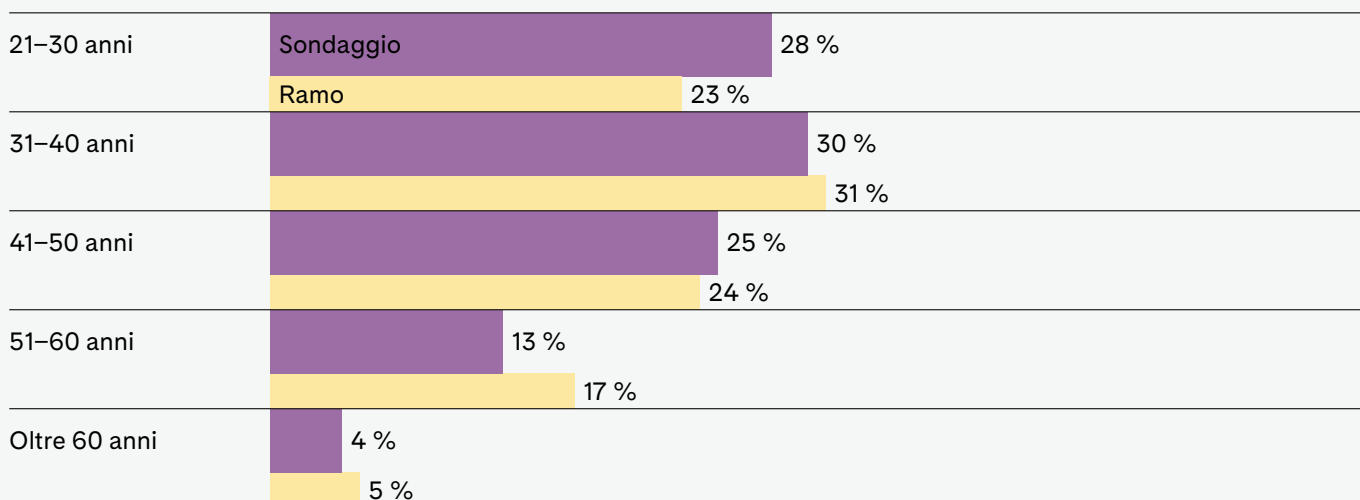
«La famiglia è importante per una buona qualità della vita, ma lo è anche il lavoro».

Copritetto, impermeabilizzatore, lattoniere; 34 anni, accudisce i figli

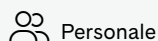


Età delle collaboratrici e dei collaboratori

Le percentuali si riferiscono al totale delle risposte con indicazione dell'età (171 risposte, apprendisti esclusi) rispetto ai valori medi dell'intero ramo professionale.

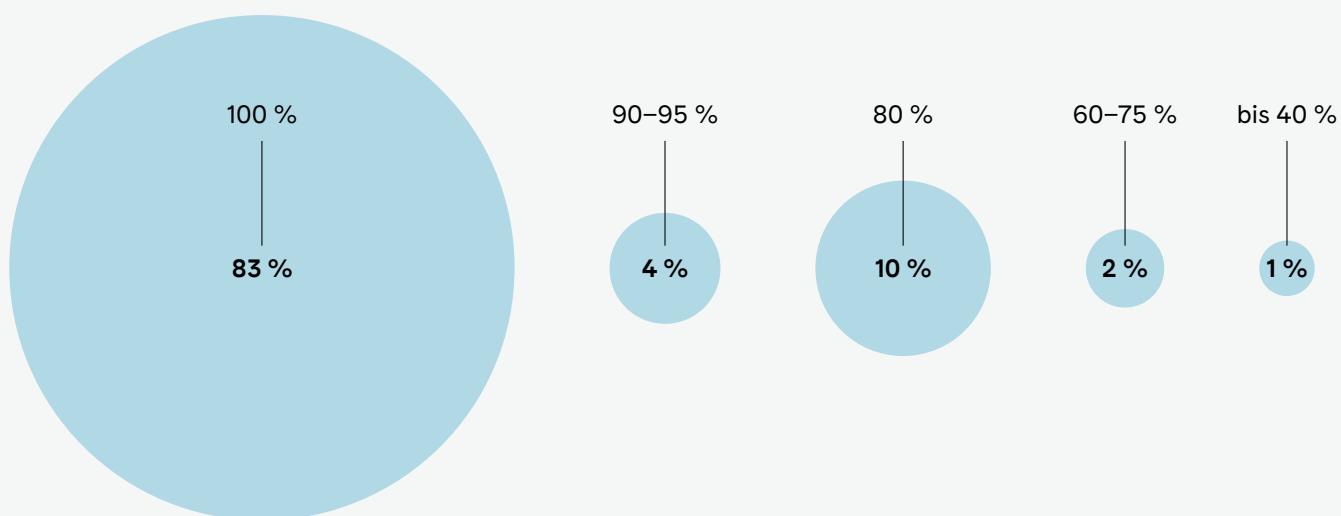


Le lavoratrici e i lavoratori che hanno partecipato al sondaggio sono leggermente più giovani rispetto alla media del ramo. L'età media dei partecipanti al sondaggio è di 39,3 anni, a fronte di un'età media del ramo di 39,4 anni.

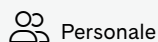


Grado di occupazione dei/delle collaboratori/trici

Le percentuali si riferiscono al numero totale di risposte con indicazioni sul grado di occupazione del personale assoggettato al CCL (137 risposte, apprendisti esclusi).



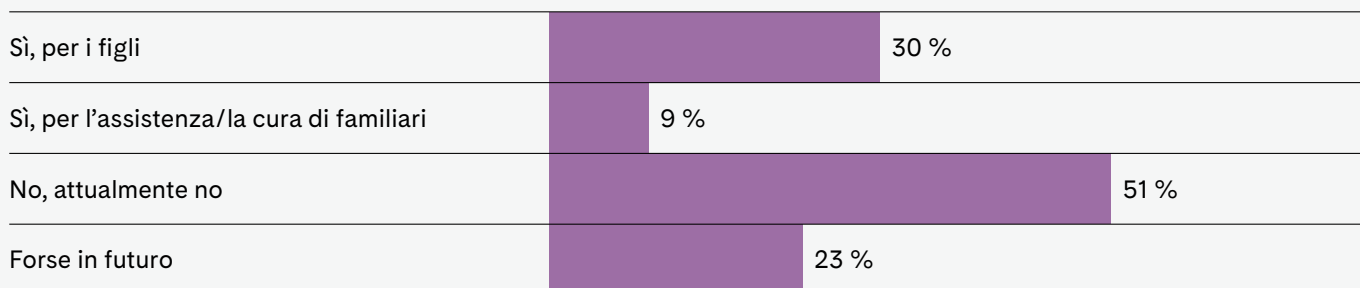
La maggioranza delle collaboratrici e dei collaboratori assoggettati al CCL che hanno fornito indicazioni sul loro grado di occupazione lavorano a tempo pieno (83%). La percentuale del personale a tempo parziale che ha risposto al sondaggio è del 17% e supera la media del ramo (7%).



Personale

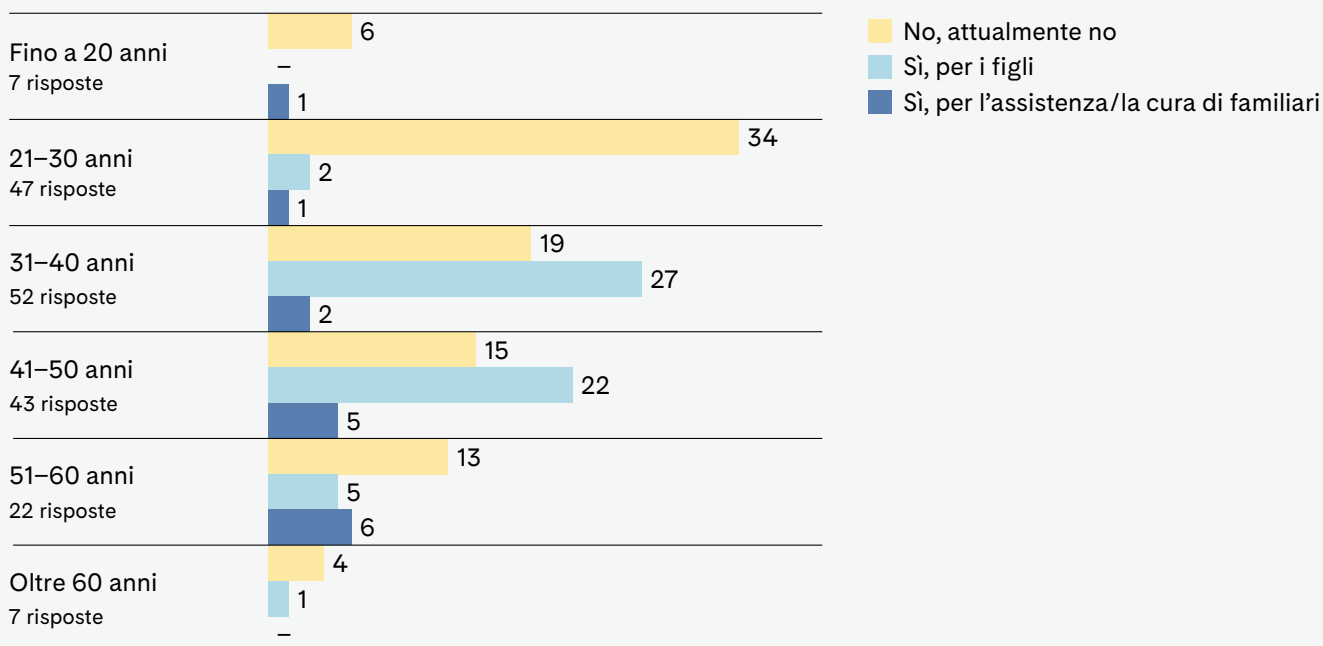
Svolge compiti di assistenza familiare?

Risposte in percentuale di 209 partecipanti al sondaggio. Erano possibili più risposte.

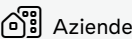


La metà delle collaboratrici e dei collaboratori che hanno partecipato al sondaggio non svolgeva compiti di assistenza familiare al momento del sondaggio.

Per età



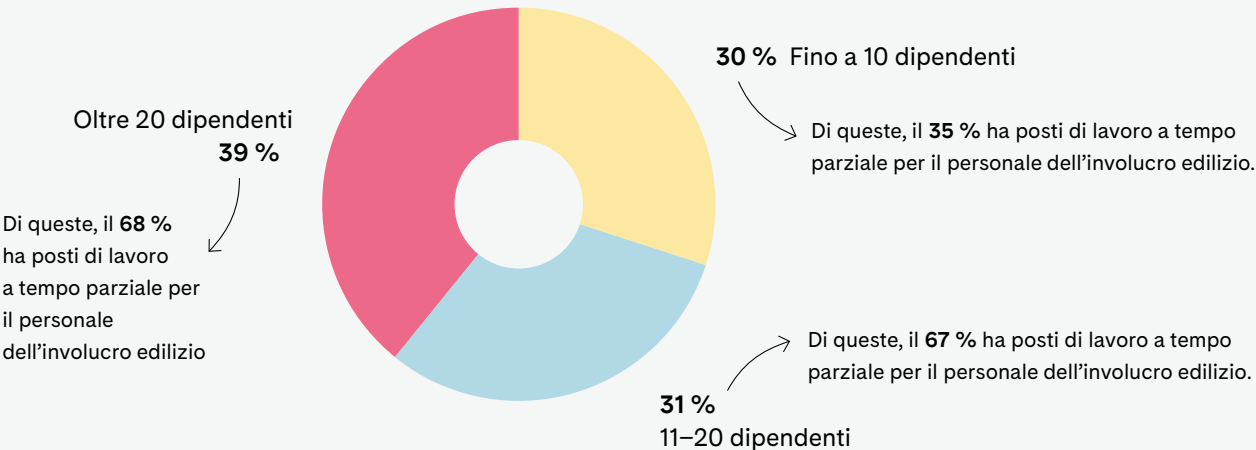
Tra i 31 e i 50 anni, una persona su due si fa carico dell'accudimento dei figli. Il numero di dipendenti che si occupano di familiari aumenta con l'età.



Dimensioni aziendali in base al numero di dipendenti dell'intera azienda

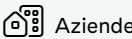
In percentuale delle 87 aziende che hanno risposto alla domanda relativa al numero di dipendenti.

In totale, i datori di lavoro che hanno partecipato al sondaggio per le aziende sono 107, pari al 16 % delle aziende dell'intero ramo.



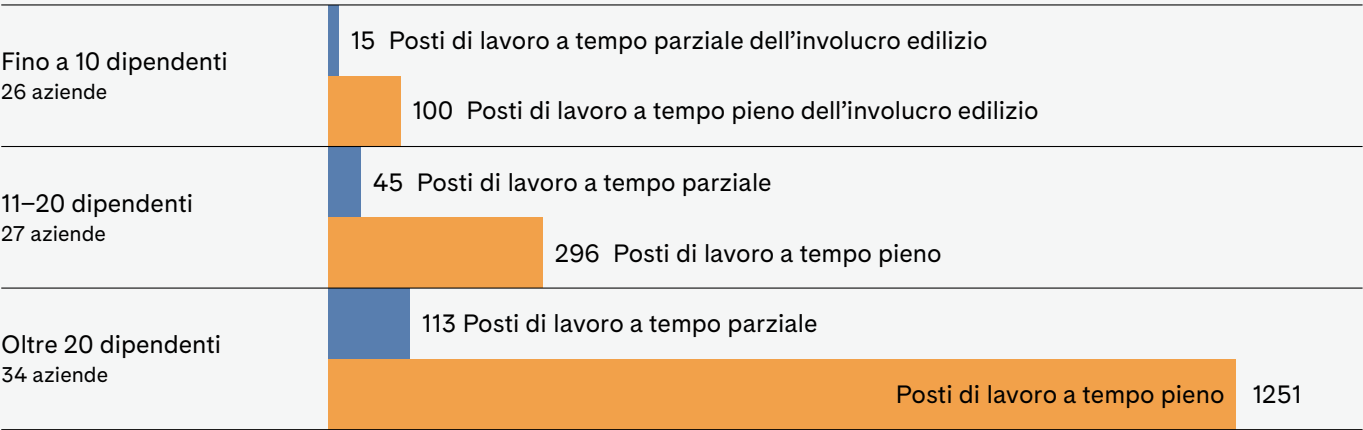
Un terzo delle piccole aziende ha posti di lavoro a tempo parziale per il personale dell'involucro edilizio. La percentuale sale a due terzi tra le aziende di medie e grandi dimensioni.

Il numero medio delle collaboratrici e dei collaboratori attivi nell'involucro edilizio è di 20,9 persone per azienda. Nell'intero ramo il valore medio delle collaboratrici e dei collaboratori attivi nell'involucro edilizio è invece di 9,1 persone. Le imprese di dimensioni maggiori hanno pertanto partecipato al sondaggio con maggiore frequenza rispetto alle piccole imprese.

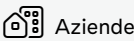


Numero di posti di lavoro dell'involucro edilizio per dimensione aziendale

Dati forniti da 87 aziende. Definizione di lavoro a tempo parziale: tutti i gradi di occupazione inferiori al 100 %.



In termini di numero totale di posti di lavoro dell'involucro edilizio, la percentuale dei posti di lavoro a tempo parziale è del 13 % nelle piccole e medie imprese e dell'8 % nelle grandi imprese. In media, i posti a tempo parziale corrispondono pertanto al 10 %, una percentuale leggermente superiore alla media del ramo (7 %).



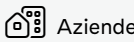
Funzione e genere dei/delle partecipanti al sondaggio

Numero di risposte di 107 partecipanti al sondaggio. Le percentuali si riferiscono alla quota della categoria sul totale dei/delle partecipanti al sondaggio. Erano possibili varie risposte.

Titolare	♂56 ♀5 57 %		
Membro della direzione	maschile ♂33femminile ♀1040 %		
Altro	♂6 ♀3 8 %		

La maggioranza dei/delle partecipanti al sondaggio per le aziende sono titolari e/o membri della direzione.

Complessivamente, la percentuale delle donne che hanno partecipato al sondaggio per le aziende è del 18 % (senza doppie risposte).



Età dei/delle partecipanti al sondaggio

Numero di risposte su un totale di 80 partecipanti al sondaggio che hanno indicato la loro età.

21–30 anni	3
31–40 anni	21
41–50 anni	21
51–60 anni	26
Oltre 60 anni	9

Delle 80 persone che hanno partecipato al sondaggio per le aziende e hanno dichiarato la propria età, il 30 % ha meno di 40 anni e il 59 % ha tra i 41 e i 60 anni.

Sintesi, conclusioni e prospettive

Una buona conciliabilità tra lavoro e vita privata è importante: lo ritiene oltre il 90 % del personale e delle aziende dell'involucro edilizio. Identificano il maggiore 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.

Le collaboratrici e i collaboratori tendono a essere soddisfatti della loro conciliabilità personale tra lavoro e vita privata: la metà la giudica da buona a ottima, mentre quasi un quinto la descrive come insoddisfacente. Il punteggio medio su una scala da 1 (molto negativa) a 6 (molto positiva) è di 4,4.

Lavoro e famiglia: sufficiente

Le lavoratrici e i lavoratori senza compiti di assistenza sono più soddisfatti. Il 25 % delle lavoratrici e dei lavoratori che assistono figli o familiari giudica insoddisfacente la propria conciliabilità tra lavoro e vita privata. Considerando l'intero ramo professionale, le aziende e il personale assegnano voti più bassi. La conciliabilità tra lavoro e famiglia ottiene ad esempio un punteggio medio di 4,1 dalle aziende e di 4,0 (sufficiente) dal personale.

Accordo sulle misure più richieste

Maggiore flessibilità in termini di inizio e fine della giornata lavorativa e posti di lavoro a tempo parziale anche inferiori all'80 %. Nella valutazione del potenziale di miglioramento, le aziende e il personale concordano sulle due misure più richieste: anche le indennità finanziarie hanno ottenuto un indice di gradimento elevato da entrambe le parti. Le valutazioni divergono per quanto concerne il miglioramento della protezione della salute e le misure di pianificazione dell'orario di lavoro, che riscuotono un maggiore consenso tra il personale. Le imprese attribuiscono invece maggiore importanza al miglioramento dell'organizzazione del lavoro a tempo parziale e alle possibilità di job sharing.

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 circa due terzi delle aziende, per il personale con funzioni direttive e i quadri le posizioni a tempo parziale non sono previste o sono ammesse solo a partire da un grado di occupazione

dell'80 %. Nella metà delle aziende, la stessa considerazione vale anche per il personale del cantiere con mansioni esecutive. D'altra parte, il 6 % 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 reputano che la sfida maggiore del lavoro a tempo parziale risieda, oltre che nell'organizzazione dei piani di lavoro, nel lavoro aggiuntivo per l'organizzazione e l'amministrazione, la comunicazione e le informazioni, la consegna dei lavori e la carenza di manodopera specializzata.

Modelli di orario di lavoro: differenze e analogie

Nel sondaggio, le partecipanti e i partecipanti potevano scegliere i due modelli di orario di lavoro che ritenevano più attrattivi. Valutazioni divergenti hanno ad oggetto la settimana lavorativa di quattro giorni, che riscuote massimo consenso tra il personale e minimo consenso tra le aziende, e il lavoro a tempo parziale, valutato molto positivamente dalle aziende e più negativamente tra il personale. La ragione risiede nella riduzione salariale che il modello implica. Nella domanda relativa alla soddisfazione per il proprio orario di lavoro personale, un terzo delle collaboratrici e dei collaboratori ha ad esempio dichiarato che preferirebbe lavorare meno, ma non può permetterselo. La settimana di quattro giorni e mezzo e la maggiore flessibilità in termini di inizio e fine della giornata lavorativa ottengono la stessa valutazione da entrambe le parti.

Differenze in base all'età

Le risposte alle domande sull'orario di lavoro e sui modelli di orario di lavoro variano a seconda della fase della vita. La settimana di quattro giorni e la flessibilità in termini di inizio e fine della giornata lavorativa sono più popolari tra le lavoratrici e i lavoratori più giovani, mentre la settimana di quattro giorni e mezzo e il lavoro a tempo parziale sono più apprezzati tra il personale più anziano.

Anche le ragioni alla base del lavoro a tempo parziale dipendono dalla fase della vita: le lavoratrici e i lavoratori più giovani attribuiscono maggiore importanza alla famiglia e al perfezionamento, i più anziani alla salute e al modello di pensionamento anticipato. Il desiderio di ridurre il grado di occupazione aumenta tra il personale più anziano. Ciò si evince anche dalle risposte alla domanda sugli aumenti salariali o sulla riduzione dell'orario di lavoro: le lavoratrici e i lavoratori più giovani attribuiscono più importanza al salario, mentre il personale più anziano a un orario di lavoro ridotto.

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. Oltre agli aumenti salariali generali, occorrerebbe vagliare anche le riduzioni generali dell'orario di lavoro, in particolare per il personale più anziano. 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 nell'involucro edilizio» 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 dell'involucro edilizio fornisce input di esperte ed esperti e discute soluzioni;
- 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, verranno integrati nella progettazione di queste attività del progetto. La stessa riflessione vale anche per le numerose risposte pervenute alle domande aperte.

Grazie a tutti coloro che hanno partecipato al sondaggio per il loro prezioso contributo!

Giugno 2025

Ulteriori informazioni:

www.teilzeitbau-gebäudehülle.ch/it