

**MODELLI DI ORARIO DI LAVORO.** Quanto equilibrio c'è fra lavoro e vita privata per i dipendenti delle falegnamerie? Un sondaggio dell'Associazione svizzera fabbricanti di mobili e serramenti ha esaminato questa domanda. C'è molto potenziale di miglioramento e necessità di azione.

## C'è ancora spazio per miglioramenti



**Per un buon equilibrio tra lavoro e vita privata, è importante tenere conto degli obblighi di assistenza a carico dei dipendenti.** Immagine: ©iStockphoto.com/gece33

In alcuni settori, è pratica comune offrire ai dipendenti modelli di orario di lavoro flessibili come il lavoro part-time, l'home office o l'orario flessibile in modo che possano conciliare bene lavoro e vita privata. Se questo ha successo, si parla di una buona compatibilità. Secondo i dati sulla forza lavoro (Sake) 2019 dell'Ufficio federale di statistica, i settori con una buona compatibilità includono i «Servizi finanziari e assicurativi» e «Informazione e comunicazione». Nel settore delle costruzioni, tuttavia, i modelli con orari di lavoro flessibili sono ancora rari.

### **Dati mancanti dal settore della falegnameria**

Finora, non ci sono state indagini sulla compatibilità delle aziende nel settore della falegnameria. "Non avevamo dati sulla compatibilità e sui modelli di orario di lavoro flessibile. Per le aziende di falegnameria, tuttavia, questa è un'informazione importante nei loro sforzi per aumentare la loro attrattiva come datore di lavoro", spiega Mario Fellner, direttore dell'Associazione svizzera fabbricanti di mobili e serramenti (VSSM). Per sostenere le aziende associate e in considerazione della carenza di lavoratori qualificati nelle falegnamerie, nell'autunno dello scorso anno il VSSM ha lanciato l'indagine "Work-life balance" insieme all'ufficio specializzato "And" di Zurigo. I risultati dell'indagine servono come base per pianificare misure mirate in futuro con l'obiettivo di migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata e quindi contrastare la carenza di lavoratori qualificati nel settore della falegnameria. Inoltre, l'inchiesta trova una risposta alla domanda a sapere se la mancanza di compatibilità sia una ragione per cui i falegnami qualificati abbandonino il settore.

### **Tutta la zona d'influenza del VSSM è stata sondata**

Lo scorso autunno, il VSSM ha invitato il sondaggio a tutte le aziende di falegnameria nella Svizzera tedesca e italiana. L'indagine è stata condotta attraverso due diverse indagini: una era rivolta alle aziende, l'altra ai dipendenti. 350 imprenditori hanno compilato il questionario corrispondente. Di queste, 170 erano microimprese con un massimo di 9 dipendenti, altre 165 piccole imprese con tra 10 e 49 dipendenti e 15 aziende più grandi con oltre 50 dipendenti. L'indagine per i dipendenti ha coinvolto 638 persone, il 78% delle quali lavora a tempo pieno. e il 22% part-time. Il dipartimento "E" ha condotto l'indagine e valutato i risultati.

### **Le aziende conoscono il significato**

I risultati più importanti del sondaggio aziendale sono i seguenti: Gli imprenditori sono consapevoli della grande importanza di una buona compatibilità. E non si tratta solo di avere dipendenti più o meno soddisfatti. Secondo le dichiarazioni, la promozione di una buona compatibilità aumenta l'attrattiva del datore di lavoro. In secondo luogo, la motivazione risulta aumentata e quindi anche la produttività dei dipendenti è migliore. In terzo luogo, ciò ha anche un'influenza positiva sull'immagine dell'azienda ed infine, l'azienda adempie meglio alla sua responsabilità sociale.

### **Bassa percentuale di dipendenti part-time**

La percentuale di dipendenti part-time nel settore con una media del 17% è piuttosto bassa rispetto alla media nazionale del 37%. La percentuale di dipendenti e dirigenti part-time è particolarmente bassa. Il lavoro part-time è scelto principalmente dal personale commerciale. Le aziende che hanno già introdotto il lavoro a tempo parziale hanno avuto buone esperienze in tutti i gruppi professionali. Di conseguenza, le misure più frequentemente implementate per una buona compatibilità sono (per importanza): pianificazione flessibile delle vacanze, considerazione degli obblighi privati, possibilità di accordi nel team e modelli di orario di lavoro annuale. Finora è stato usato o offerto poco: modello di orario flessibile, accumulo ore per vacanze o brevi congedi, luogo di lavoro flessibile e servizi di assistenza complementari alla famiglia

### **Poco supporto per i genitori**

Secondo il sondaggio, il 40% delle aziende non parlano a sufficienza con i futuri genitori. Tuttavia, circa un quarto delle aziende offre indennità una tantum per il matrimonio, per la nascita o per la cura dei parenti. Il congedo non retribuito è generalmente concesso. Il congedo di maternità e paternità è al minimo legale. Per le aziende associate a VSSM, tuttavia, il fondo di compensazione Maek offre qualcosa al di là del minimo legale, paga un ulteriore 20% alle donne in congedo di maternità, in modo che non ci siano perdite salariali. Stess vale anche in preparazione al congedo di paternità. Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito Web VSSM sotto Maek.



**Le giovani donne spesso lasciano la falegnameria a circa 30 anni di età.** Immagine: VSSM

### **Il dieci per cento non è soddisfatto**

È positivo che circa il 45% di tutti i dipendenti intervistati riesca a conciliare bene lavoro e vita privata, un altro 45% piuttosto bene. Tuttavia, il 10% ha dichiarato che è difficile conciliare lavoro e vita privata. In linea di principio, dal punto di vista dei dipendenti, i superiori tengono conto della situazione di vita non professionale. I falegnami datori di lavoro hanno ricevuto buone valutazioni nei settori della libera scelta delle ferie, della flessibilità per quanto riguarda le assenze urgenti brevi o per la concessione di ferie non retribuite. Una buona metà dei dipendenti ha dichiarato che la formazione e l'ulteriore istruzione sono promosse nella propria azienda e oltre il 90% ritiene di essere trattato bene nel proprio sviluppo professionale.

### **C'è un potenziale di ottimizzazione**

Come possibilità di ottimizzazione, si tenga conto dei seguenti punti:

- La domanda di lavoro a tempo parziale è particolarmente elevata per le persone nelle fasce di età comprese tra i 36 e i 45 anni.
- Per i dipendenti, ci sono poche opportunità di lavoro dove l'orario di lavoro può essere autodefinito e pianificato dall'inizio fino alla gestione del tempo e del luogo di lavoro.
- Le persone con obblighi di assistenza non professionale trovano particolarmente stressanti oneri aggiuntivi come ore extra e richieste particolari al di fuori dell'orario di lavoro.
- Tra i 30 e i 40 anni, poche donne lavorano nelle attività di falegnameria: solo 23 donne su 133 (17 per cento) in questa categoria di età hanno completato il questionario. Più della metà dei partecipanti aveva meno di 30 anni.

### **È più difficile in squadra**

Secondo l'indagine, le seguenti funzioni sono le più penalizzate dalla scarsa compatibilità: responsabili di produzione, project manager, amministratori delegati, installatori, nonché le funzioni di acquisto / vendita e di calcolo dei costi. Secondo la presentazione dei risultati del dipartimento "E", questi non hanno lasciato buoni voti, avendo meno autonomia sull'orario di lavoro giornaliero e spesso con un orario di lavoro involontariamente più lungo. Le persone interessate ammettono l'onere di lavoro troppo elevato e spesso la richiesta di disponibilità al di fuori dell'orario di lavoro. La percentuale di dipendenti part-time in queste funzioni è bassa.

### **Rimangono punti interrogativi**

Tobias Oberli, project manager del dipartimento "And", afferma: "L'indagine ha dimostrato che i lavoratori qualificati, in particolare le donne di età compresa tra i 30 e 40 anni, lasciano il settore completamente o temporaneamente. Sfortunatamente, non siamo stati in grado di raggiungere chi ha

lasciato il settore con questo sondaggio. Dovremmo effettivamente essere in grado di chiedere loro perché non lavorano più in un'azienda di falegnameria". Tuttavia, il potenziale di miglioramento risulta essere chiaramente elevato. Inoltre, l'indagine ha anche dimostrato che singole aziende stanno già andando bene su questo argomento. Ora è importante rendere questi buoni esempi accessibili a tutti i membri dell'associazione, afferma Oberli. A tal fine, il VSSM continuerà a lavorare sull'argomento, collaborando con aziende associate selezionate, ad esempio, l'argomento sarebbe trattato in modo più dettagliato e quindi reso pubblico.

MICHÈLE OFRI

### **MODELLI SALARIALI E DELL'ORARIO DI LAVORO IN SERIE**

Il mondo del lavoro è cambiato nel corso degli anni. Solo una cosa è rimasta la stessa: la settimana di 42 ore. Il modello del normale orario di lavoro è diventato obsoleto oggi? Che aspetto avrà il modello di lavoro del (prossimo) futuro? Come parte della serie libera intitolata "Nuovi modelli salariali e dell'orario di lavoro", la Schreinerzeitung esplora queste domande e mostra esempi.

NDO ·

[schreinerzeitung.ch](http://schreinerzeitung.ch)

### **L'UNITÀ SPECIALIZZATA «E»**

Il centro specialistico "And" è stato creato nel 2002 dalla fusione del progetto Sonnhalde Worb "Workplace Family – Workplace Career" e del centro di consulenza "and ..." a Lucerna. Entrambi erano leader nella Svizzera Tedesca nel suggerire tecniche per trovare i giusti equilibri fra vita familiare e del lavoro. Il dipartimento è sostenuto dall'Associazione delle famiglie e del lavoro retribuito per uomini e donne ed anche ai sensi della legge federale sulle pari opportunità.

NDO ·

[Fachstelle UND](#)