



Life balance – La conciliabilità come fattore di successo

**ASFMS**Associazione svizzera  
fabbricanti mobili  
e serramenti**Editoriale****La conciliabilità fa progredire il settore della falegnameria**

Care lettrici, cari lettori,

il mondo sta cambiando, così come il nostro ambiente sociale e professionale. In particolare, la flessibilità, come quella che chiediamo ai nostri partner sociali per un nuovo CCL nel settore della falegnameria, rientra tra gli accordi importanti tra datori di lavoro e lavoratori. I nuovi modelli di vita e di famiglia non devono costituire un ostacolo alla stesura di contratti di lavoro flessibili. Trovare soluzioni per raggiungere una conciliabilità ottimale tra vita professionale e privata è un compito comune.

Nell'ambito di un progetto pilota dell'ASFMS, 16 imprese di falegnameria si sono incontrate sotto la direzione dell'ente specializzato UND per riunioni e scambi costruttivi al fine di elaborare modelli di configurazione e di soluzioni. Tutti i partecipanti erano consapevoli dell'importanza crescente di questa tematica. I vostri pensieri, suggerimenti ed esperienze sono confluiti in queste linee guida.

Ringrazio tutte le persone che hanno partecipato per la collaborazione. Avete contribuito a fare sì che le linee guida abbiano già superato il test pratico.

Vi auguro di trovare l'ispirazione necessaria per conciliare lavoro e vita privata nella vostra azienda. Sono convinto che misure di partenariato e un approccio orientato al futuro rafforzeranno il nostro settore.

*T. Iten*

Thomas Iten  
Presidente centrale  
ASFMS  
dal 2016 a giugno 2025

**Benefici****Perché la conciliabilità tra lavoro e vita privata merita di essere promossa nelle imprese di falegnameria?**

In un mondo del lavoro e in una società in continua evoluzione, l'equilibrio tra lavoro e vita privata è di fondamentale importanza per la soddisfazione e la salute dei dipendenti. A beneficiarne sono le imprese che promuovono attivamente la conciliabilità.

**• Salute dei dipendenti**

Un migliore equilibrio tra vita professionale e privata aumenta il benessere e riduce le malattie dovute allo stress.

**• Motivazione e soddisfazione**

I dipendenti che hanno trovato un equilibrio mostrano più impegno ed efficienza.

**• Risparmio economico**

La fidelizzazione duratura dei dipendenti riduce i costi di reclutamento e le assenze per malattia.

**• Produttività e qualità**

I dipendenti soddisfatti lavorano in modo più efficiente e ottengono risultati migliori.

**• Innovazione**

Team eterogenei promuovono soluzioni creative e nuove prospettive.

**• Responsabilità sociale d'impresa (Corporate Social Responsibility)**

Le aziende si assumono una responsabilità reale dal punto di vista sociale.



### La conciliabilità in sintesi (modello UND)

## I cinque temi della vita

Le persone organizzano la propria vita diversamente e cambiano approccio più volte nel corso della propria vita. I temi della vita sono quindi in reciproca interrelazione. Possono coesistere con successo (balance), arricchirsi e completarsi a vicenda e servire a compensare gli oneri nell'ambito opposto, ma possono anche essere in conflitto tra loro.

Conciliabilità indica la misura in cui i cinque temi della vita possono essere armonizzati. Al tema della vita «professione» viene attribuito uno status speciale, perché la società lo considera una base materiale per la vita.



### Esistono tre livelli d'intervento:

- Individuo: possibilità, esigenze e decisioni proprie e delle persone vicine
- Organizzazione: obiettivi strategici e operativi e condizioni quadro dell'organizzazione o dell'azienda, comportamento dei superiori e dei colleghi
- Società, Stato: quadro giuridico, valori e sviluppi sociali

### I sei fattori di influenza

## Possibilità di organizzazione delle aziende

Ogni azienda fa parte dell'ambiente di vita dei propri dipendenti e, con le sue condizioni operative, influisce sulla conciliabilità tra il lavoro e gli altri ambiti della vita. L'elevato grado di conciliabilità di un'azienda dipende dalla sua capacità di affrontare le molteplici situazioni di partenza dei propri dipendenti, ovvero dalla capacità di offrire un ambiente che pone sullo stesso livello i diversi background di vita e li tiene in debita considerazione.

I seguenti sei fattori determinanti offrono importanti possibilità di configurazione.

	<b>Tempo</b> Modelli di orario di lavoro, pianificazione dell'impiego, possibilità di congedo		<b>Supporto strumentale</b> Punti di contatto, offerte di assistenza, programmi di sostegno
	<b>Località</b> Sedi, lavoro mobile, disponibilità di spazi		<b>Supporto emotivo</b> Atteggiamento di base aziendale, sensibilizzazione dei dirigenti, modelli di riferimento
	<b>Denaro</b> Importo salariale, indennità, regolamentazione della cassa pensioni		<b>Radicamento</b> Linee guida/principi di politica del personale, assenza di pregiudizi nel processo di assunzione, garanzia di consultazione, corsi di formazione

Dal progetto pilota sulla conciliabilità tra lavoro e vita privata sono emerse le seguenti parole chiave.

spogliatoi divisi per sesso  
i dirigenti danno l'esempio sulla conciliabilità  
impiego di personale di riserva  
annunci di lavoro rispettosi della parità di genere  
miglioramento dell'informazione interna  
sportello per problemi e discriminazione  
diritto di parola  
orari di lavoro stagionali  
lavoro flessibile  
prevenzione dello stress  
spazio comune allestito autonomamente  
sistema e fasce salariali trasparenti  
iniziate e provate



vssm.ch/compatibilita