



Lavoro part-time

Vantaggi e svantaggi del lavoro a tempo pieno e a tempo parziale



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

INDICE

INTRODUZIONE	3
DATI ATTUALI	4
DEFINIZIONE E MODELLI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	6
MOTIVI PER LAVORARE A TEMPO PARZIALE	10
VANTAGGI DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE	11
SVANTAGGI DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE	13
CONCLUSIONE	15
LINK UTILI	16
BIBLIOGRAFIA	17

INTRODUZIONE

Il lavoro a tempo parziale sta diventando sempre più diffuso nel mondo del lavoro svizzero. Fa parte di una tendenza generale verso una maggiore flessibilità, sia in termini di spazio (ad es. telelavoro) che di tempo (orari di lavoro flessibili), e risponde così alle mutate realtà di vita e alle aspettative dei lavoratori.¹

Allo stesso tempo, la carenza di manodopera si sta aggravando. Le organizzazioni e le aziende sono sempre più sotto pressione per offrire modelli di lavoro attraenti come il part-time, l'orario flessibile o il job sharing, al fine di attrarre e trattenere il personale e migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.²

Anche gli sviluppi economici e demografici giocano un ruolo importante. L'invecchiamento della popolazione, l'imminente pensionamento dei baby boomers e i cambiamenti strutturali come la digitalizzazione o la trasformazione dei settori industriali fanno sì che la domanda di manodopera aumenti, mentre l'offerta diminuisce.³

In questo contesto, il lavoro a tempo parziale continua a guadagnare importanza. Non solo perché molti lavoratori desiderano una riduzione dell'orario di lavoro, ma anche perché le aziende considerano sempre più i modelli flessibili come un vantaggio strategico, ad esempio per fidelizzare i lavoratori qualificati o aumentare la motivazione del personale.

¹ Bütler 2022: 11

² Ganzfried & Mäder 2022; Jansen & Hunn 2024: 5

³ Melian & Grampp 2024

DATI ATTUALI

Il lavoro a tempo parziale è ampiamente diffuso in Svizzera e continua ad acquisire crescente rilevanza nel mercato del lavoro. Nel 2024, il 38,4% dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti lavorava con un orario ridotto.⁴ Il lavoro a tempo parziale non è quindi più un fenomeno marginale, ma una caratteristica distintiva del mondo del lavoro svizzero. Il confronto con gli altri paesi europei evidenzia chiaramente la posizione speciale della Svizzera.



Sapevi che...

...in Svizzera quasi 4 lavoratori su 10 lavorano a tempo parziale, il doppio rispetto alla media UE.⁵

Lavoro a tempo parziale e genere

Particolarmente marcata è la differenza tra i sessi. Il 58,7% delle donne, ma solo il 20,5% degli uomini lavora a tempo parziale.⁶ Il lavoro a tempo parziale è quindi una caratteristica centrale dell'occupazione femminile in Svizzera. Gli uomini stanno recuperando leggermente terreno, con una percentuale di lavoro a tempo parziale in costante aumento dagli anni '90, ma che rimane comunque a livelli bassi.⁷

Questa disparità si accentua nelle famiglie con figli. Circa il 75% delle madri, ma solo il 14,3% dei padri lavora a tempo parziale.⁸ Inoltre, i padri lavorano quasi sempre a tempo pieno, indipendentemente dal fatto che il figlio più piccolo abbia tre anni o sia un adolescente.⁹

Il lavoro part-time nel corso della vita

Con l'avanzare dell'età, la percentuale di lavoratori a tempo parziale aumenta in modo significativo: dal 28,2% dei giovani tra i 15 e i 24 anni al 38,7% dei lavoratori tra i 40 e i 54 anni, fino all'86,3% degli over 65.¹⁰ Il lavoro part-time riflette quindi le diverse fasi della vita, le questioni di salute, la formazione continua o il passaggio alla pensione dimostrando quindi come non sia solo un fenomeno familiare.

⁴ Beobachter 2025

⁵ Bütler 2022: 11

⁶ Beobachter 2025

⁷ UST 2025e

⁸ UST 2025d

⁹ UST 2025a

¹⁰ UST 2025d

Desiderio vs realtà

I sondaggi mostrano che il lavoro a tempo parziale è molto richiesto dalla società. Solo il 30% delle persone di età compresa tra i 18 e i 64 anni lavorerebbe a tempo pieno se potesse scegliere liberamente. Quasi altrettanti preferiscono un carico di lavoro dell'80-90%, circa un quinto sceglierebbe il 50-70% e circa uno su dieci vorrebbe lavorare ancora meno.¹¹

Sottoccupazione

Non tutti lavorano part-time volontariamente. Nel 2024, 254'000 lavoratori part-time erano sottoccupati, ovvero disposti e disponibili ad aumentare il loro carico di lavoro entro tre mesi. Il tasso di sottoccupazione è del 7,5% per le donne e del 2,8% per gli uomini. Mentre gli uomini desiderano più spesso un impiego a tempo pieno, molte donne vorrebbero aumentare il loro attuale carico di lavoro part-time.¹²

Percezione sociale

L'opinione della popolazione è ambivalente. Il 56% degli svizzeri ritiene che, data la carenza di personale qualificato, si dovrebbe lavorare di più. Allo stesso tempo, il 68% ritiene che in generale si lavori troppo. I giovani adulti, in particolare, percepiscono fortemente questa contraddizione. È inoltre evidente che i lavoratori part-time senza figli sono considerati dalla popolazione molto più responsabili dei genitori, mentre alle madri part-time viene raramente chiesto di aumentare il loro carico di lavoro.¹³ Ciò dimostra che il lavoro part-time continua ad essere fortemente associato al lavoro di cura e non viene valutato in modo neutrale.



In breve

Il lavoro a tempo parziale è molto diffuso, socialmente desiderato e strettamente legato alle fasi della vita e al lavoro di cura. Allo stesso tempo, le differenze strutturali di genere e i rischi economici rimangono evidenti. I dati dimostrano chiaramente quanto sia importante considerare il lavoro a tempo parziale in un contesto più ampio di parità, mercato del lavoro e sicurezza sociale.

¹¹ Melian & Grampp 2024

¹² BFS 2025d

¹³ Associazione per la parità di genere 2023: 4f

DEFINIZIONE E MODELLI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'Ufficio federale di statistica definisce il lavoro a tempo parziale come un'attività lavorativa inferiore al 90% dell'orario di lavoro normale dell'azienda.¹⁴ Dal punto di vista giuridico, tuttavia, non esiste una distinzione rigida tra tempo pieno e tempo parziale. È determinante l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro, che spesso non è definito con precisione, in particolare per i dirigenti.¹⁵ Nella pratica esiste un'ampia varietà di modelli di lavoro a tempo parziale. Essi consentono diversi livelli di flessibilità, pianificabilità e responsabilità, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Orario di lavoro part-time fisso

Il modello più diffuso è quello del part-time fisso. In questo caso i dipendenti lavorano regolarmente un numero di ore chiaramente definito alla settimana o al mese, ad esempio il 50% o l'80% di un impiego a tempo pieno. Questo modello offre ad entrambe le parti un'elevata sicurezza nella pianificazione.¹⁶

Orario flessibile e orari di lavoro flessibili

Oggi molte aziende consentono orari di lavoro flessibili. I dipendenti possono decidere, entro determinati limiti, quando iniziare o terminare il loro lavoro e come organizzare il loro orario di lavoro settimanale. L'importante è che il numero di ore concordato sia raggiunto alla fine della settimana o alla fine del mese.¹⁷ Una forma particolare è l'organizzazione dell'orario di lavoro nell'arco della settimana: un carico di lavoro dell'80% può essere distribuito, ad esempio, su cinque giorni lavorativi più brevi o, viceversa, su meno di quattro giorni con turni di lavoro più lunghi.¹⁸

Orario di lavoro annuale

Con il modello dell'orario di lavoro annuale non viene concordato il numero di ore settimanali o mensili, ma un orario di lavoro complessivo per anno. Questa distribuzione consente un'elevata flessibilità, ad esempio in caso di fluttuazioni stagionali o impegni personali. Fasi di lavoro intenso si alternano a fasi più tranquille.¹⁹

¹⁴ BFS 2025e

¹⁵ Bütler 2022: 11

¹⁶ La Mobiliare 2025

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Bütler 2022: 12

¹⁹ Bütler 2022: 12; la Mobiliare 2025

Lavoro su chiamata

Il lavoro su chiamata è considerato un modello particolarmente flessibile, ma anche meno pianificabile. Si distingue tra:

- **Lavoro su chiamata con obbligo di osservanza:** i dipendenti devono generalmente accettare le richieste di lavoro. In caso di inabilità al lavoro, hanno diritto al pagamento continuato della retribuzione.
- **Lavoro su chiamata senza obbligo di osservanza:** in questo caso non vi è alcun obbligo di accettare gli incarichi. Tuttavia, la continuazione della retribuzione in caso di malattia è garantita solo per gli incarichi già pianificati ed è in parte controversa dal punto di vista giuridico. Questo tipo di lavoro su chiamata può portare a insicurezza finanziaria.²⁰

Il lavoro su chiamata offre flessibilità, ma può comportare forti fluttuazioni negli orari di lavoro e quindi incertezze nella pianificazione finanziaria e quotidiana.

Job sharing e top sharing

Il job sharing è un modello di lavoro in cui due o più persone condividono un posto di lavoro a tempo pieno. Lavorano entrambe a tempo parziale, ma condividono le responsabilità, si coordinano strettamente e condividono le aree di lavoro e le decisioni. Nel top sharing questo principio viene esteso alle posizioni dirigenziali.²¹

In Svizzera, il 28% delle aziende ricorre ormai al job sharing o al top sharing, con le grandi aziende che offrono questi modelli molto più spesso delle PMI. Il job sharing e il top sharing possono migliorare la conciliabilità e consentire il lavoro a tempo parziale anche in funzioni che per lungo tempo erano concepibili solo a tempo pieno. Le esperienze delle aziende sono perlopiù positive, anche se il reclutamento di tandem adeguati può rappresentare una sfida.²²



Il lavoro a tempo parziale **non è un modello di lavoro uniforme**, ma comprende un'ampia gamma di possibilità. **La varietà dei modelli consente di adattare l'orario di lavoro alle diverse situazioni di vita e alle diverse esigenze**, dalla cura dei bambini alla formazione continua fino al passaggio alla pension.

²⁰ La Mobiliare 2025


²¹ La Mobiliare 2025; Jansen & Hunn 2024: 5

²² Jansen & Hunn 2024: 5

Quadro giuridico

In Svizzera, i lavoratori e le lavoratrici a tempo parziale hanno gli stessi diritti e doveri del personale a tempo pieno. Tuttavia, a seconda del carico di lavoro e del modello di impiego, esistono differenze in materia di salario, assicurazioni, previdenza e disposizioni di diritto del lavoro.²³

Lo sapevi che...



...il diritto del lavoro svizzero vieta la discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici a tempo parziale in materia di salario, formazione continua, possibilità di carriera e prestazioni sociali. Tuttavia, i datori di lavoro non sono tenuti per legge a consentire il lavoro a tempo parziale, a meno che ciò non sia previsto da un contratto, da regolamenti aziendali o da un contratto collettivo di lavoro.²⁴

Orario di lavoro, straordinari e lavori secondari

Anche i dipendenti a tempo parziale possono richiedere il pagamento degli straordinari. In assenza di un accordo scritto esplicito, hanno diritto a un supplemento di almeno il 25%.²⁵ Esempio: con un impiego al 60% di 24 ore settimanali, è possibile richiedere un supplemento del 25% per ogni ora di lavoro aggiuntiva oltre le 24 ore settimanali.

Inoltre, i lavoratori a tempo parziale possono svolgere più lavori, purché non sussistano conflitti di interesse e siano rispettati i limiti massimi di orario di lavoro previsti dalla legge. L'obbligo di fedeltà nei confronti del datore di lavoro rimane invariato.²⁶

Assicurazione contro gli infortuni e continuazione della retribuzione

Per l'assicurazione infortuni obbligatoria si applica una soglia importante:

- **A partire da 8 ore di lavoro settimanali**, i lavoratori sono assicurati contro gli infortuni professionali e non professionali.
- **Al di sotto delle 8 ore lavorative settimanali** è prevista solo la copertura contro gli infortuni professionali. Gli infortuni che si verificano durante il tragitto casa-lavoro sono considerati infortuni professionali. Gli infortuni non professionali devono invece essere coperti dall'assicurazione malattia.²⁷ Esempio: chi lavora meno di 8 ore e

²³ Beobachter 2025

²⁴ La Mobiliare 2025

²⁵ Allianz 2025

²⁶ La Mobiliare 2025

²⁷ Allianz 2025; la Mobiliare 2025

subisce un infortunio a casa deve sostenere personalmente i costi tramite l'assicurazione malattia.

In caso di malattia e infortunio, per i lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale valgono le stesse regole per la continuazione della retribuzione, ad eccezione del lavoro su chiamata, in cui vengono retribuiti solo gli interventi programmati.²⁸

Previdenza per la vecchiaia: AVS e cassa pensioni

I contributi AVS sono calcolati in proporzione al reddito. In caso di redditi molto bassi (inferiori a CHF 2'500 all'anno), i datori di lavoro possono rinunciare alle detrazioni AVS, ma ciò comporta dei rischi a lungo termine. Chi non raggiunge il livello minimo di contribuzione annuale di CHF 530 deve aspettarsi una riduzione della pensione.²⁹

Particolarmente incisiva è la deduzione dell'importo di coordinamento nella previdenza professionale (LPP). Essa rimane invariata indipendentemente dall'orario di lavoro, il che può penalizzare i lavoratori a tempo parziale. Chi guadagna meno di CHF 22'680 all'anno non è affatto assicurato secondo la LPP.³⁰

Assegni familiari

Indipendentemente dal loro carico di lavoro, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto agli assegni familiari se guadagnano almeno CHF 7'350 all'anno e il figlio vive in Svizzera. Di solito vengono attribuiti al genitore con il reddito più elevato.³¹



Il quadro giuridico garantisce ai lavoratori a tempo parziale diritti sostanzialmente uguali a quelli dei lavoratori a tempo pieno. Allo stesso tempo, le norme in materia di assicurazione e previdenza – in particolare per i livelli di occupazione molto bassi – presentano **svantaggi strutturali che possono comportare rischi finanziari a lungo termine.**

²⁸ La Mobiliare 2025

²⁹ Allianz 2025; La Mobiliare 2025

³⁰ Allianz 2025; La Mobiliare 2025

³¹ La Mobiliare 2025

MOTIVI PER LAVORARE A TEMPO PARZIALE

Le ragioni del lavoro a tempo parziale sono molteplici e strettamente legate alle situazioni di vita individuali, agli obblighi familiari e alle preferenze personali. Allo stesso tempo, riflettono le condizioni strutturali del mondo del lavoro svizzero, come i costi elevati dell'assistenza all'infanzia, gli orari di lavoro lunghi o i ruoli tradizionali all'interno del nucleo familiare.

Gli impegni familiari come motivo principale

Per le donne, la cura dei figli è il motivo principale per cui riducono il loro carico di lavoro. Nel 2024, il 32,3% delle donne che lavorano a tempo parziale ha indicato la cura dei figli come motivo principale, mentre solo l'11,8% degli uomini ha dato la stessa risposta.³²

Molti genitori si occupano personalmente dei figli più volte alla settimana, anche perché in Svizzera i servizi di assistenza all'infanzia sono costosi ed è piuttosto insolito affidare i propri figli a strutture esterne tutti i giorni della settimana.³³

A ciò si aggiunge la distribuzione ineguale del lavoro domestico e familiare: con una quota di 32,4 ore alla settimana, le donne svolgono molto più lavoro non retribuito rispetto agli uomini, che ne svolgono 22 ore.³⁴ Questo carico aggiuntivo strutturale influenza molte decisioni relative all'orario di lavoro.

Altri impegni familiari e personali

Oltre alla cura dei figli, le donne citano più spesso anche «altri impegni familiari o personali» come motivo per lavorare a tempo parziale (11,8% contro il 3,8% degli uomini). Gli uomini, invece, indicano molto più spesso la formazione e il perfezionamento professionale come motivo (14% contro il 7,7% delle donne).³⁵

Condizioni del mercato del lavoro e situazione reddituale

Il lavoro a tempo parziale non è sempre una scelta volontaria. Soprattutto in settori con salari bassi o con orari di lavoro irregolari, il lavoro a tempo parziale può essere una forma di occupazione forzata.³⁶

³² UST 2025b; UST 2025f

³³ Bütler 2022: 11

³⁴ UST 2025c

³⁵ Ibid.

³⁶ Bütler 2022: 12

Organizzazione della vita personale

Per molti lavoratori a tempo parziale, la qualità della vita personale è una priorità: più tempo per il relax, gli hobby, la formazione continua o la propria salute. Il lavoro a tempo parziale consente loro di organizzare la propria vita quotidiana in modo più flessibile e autonomo.³⁷

Fattori strutturali

Infine, il mondo del lavoro svizzero rimane fortemente influenzato dai ruoli tradizionali. La maggior parte delle posizioni dirigenziali continua ad essere accessibile solo a tempo pieno e allo stesso tempo è occupata in gran parte da uomini. Ciò rende difficile per gli uomini ridurre il loro carico di lavoro e ostacola l'avanzamento professionale delle donne.³⁸ Allo stesso tempo, gli uomini che desiderano lavorare a tempo parziale sono svantaggiati nelle decisioni di assunzione: il solo desiderio di lavorare al 90% riduce notevolmente la probabilità di essere contattati dall'azienda. Questo modello riflette le aspettative tradizionali, secondo cui gli uomini dovrebbero lavorare principalmente a tempo pieno e le donne dovrebbero occuparsi maggiormente della famiglia. Quindi, quando gli uomini si candidano per un posto di lavoro a tempo parziale, sembrano apparire sospetti.³⁹

Nel complesso, le madri devono giustificarsi più spesso quando scelgono un grado d'impiego più elevato, mentre i padri lo devono fare quando optano per un grado d'occupazione più ridotto.⁴⁰ Queste dinamiche consolidano ulteriormente i ruoli e la divisione del lavoro, con conseguenze a lungo termine quali pensioni più basse e un aumento del rischio di povertà, che colpisce le donne in misura superiore alla media.⁴¹

Ciò dimostra che è necessario un cambiamento di mentalità non solo da parte dei lavoratori, ma anche dei datori di lavoro.

VANTAGGI DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale offre molteplici opportunità, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Consente modelli di vita più flessibili, favorisce la conciliazione tra vita professionale e vita privata e può contribuire alla salute a lungo termine e alla motivazione dei dipendenti.

³⁷ La Mobiliare 2025

³⁸ Bütler 2022: 12

³⁹ Kopp 2021

⁴⁰ Associazione per la parità di genere 2023: 6

⁴¹ Ganzfried & Mäder 2022: 35; UST 2025d

Più tempo e migliore conciliazione

Uno dei vantaggi principali del lavoro part-time è la possibilità di conciliare meglio lavoro e famiglia. Chi lavora part-time ha più tempo da dedicare alla cura dei figli, alle faccende domestiche e familiari, al tempo libero o ai propri progetti personali. Il lavoro part-time consente di adempiere agli obblighi familiari o privati senza abbandonare completamente la vita lavorativa.⁴²

Salute, benessere e produttività

I lavoratori part-time sono spesso più rilassati, soddisfatti e produttivi. Il minor carico di lavoro riduce il rischio di stress e affaticamento e può contribuire a prevenire il burnout.⁴³ Soprattutto nelle professioni fisicamente o emotivamente impegnative, come l'assistenza infermieristica, l'edilizia o l'insegnamento, un carico di lavoro ridotto può proteggere in modo sostenibile la salute dei dipendenti.⁴⁴

Formazione continua e sviluppo personale

Il lavoro a tempo parziale crea spazio per la formazione, l'aggiornamento professionale, la riqualificazione o il riorientamento professionale. Soprattutto per i giovani lavoratori, gli studenti o le persone in fase di transizione, il lavoro a tempo parziale offre la flessibilità necessaria per acquisire nuove competenze o migliorare le proprie qualifiche.⁴⁵

Lavoro a tempo parziale in posizioni dirigenziali

Quando le aziende offrono il part-time anche nelle posizioni dirigenziali (ad esempio attraverso il top sharing o orari di lavoro part-time elevati), si aprono nuove opportunità di carriera per le persone che hanno, ad esempio, responsabilità di assistenza. Le donne ne traggono particolare vantaggio, poiché le posizioni dirigenziali sono spesso offerte solo a tempo pieno e i modelli part-time possono migliorare significativamente le loro opportunità di carriera.⁴⁶

Vantaggi per le aziende

Anche per i datori di lavoro il part-time può essere un vantaggio. Grazie a modelli di lavoro part-time flessibili, le aziende possono reclutare più facilmente personale qualificato, ridurre i licenziamenti e fidelizzare i collaboratori a lungo termine. Il know-how rimane all'interno dell'azienda e la soddisfazione e la motivazione dei collaboratori aumentano, il che a sua volta ha un effetto positivo sulla qualità del lavoro.⁴⁷

⁴² La Mobiliare 2025; UST 2025e

⁴³ Bütler 2022: 11; La Mobiliare 2025

⁴⁴ Ganzfried & Mäder 2022: 34

⁴⁵ La Mobiliare 2025

⁴⁶ Ganzfried & Mäder 2022: 34

⁴⁷ Ganzfried & Mäder 2022



Il part-time può ridurre lo stress, promuovere le competenze e riflettere meglio le diverse realtà di vita. Non solo migliora la qualità della vita dei dipendenti, ma può anche rappresentare un vantaggio strategico per le aziende, a condizione che sia volontario e che il modello di lavoro part-time sia ben strutturato.

SVANTAGGI DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale offre molte opportunità, ma comporta anche rischi significativi. Le persone con orari di lavoro ridotti e le donne ne sono particolarmente colpite.

Svantaggi finanziari e minore sicurezza sociale

Lo svantaggio più evidente è il reddito inferiore. Meno ore di lavoro non significano solo meno salario, ma anche contributi sociali più bassi. I lavoratori a tempo parziale sono chiaramente svantaggiati nel secondo pilastro, perché la deduzione di coordinamento rimane la stessa indipendentemente dal carico di lavoro, il che riduce notevolmente il salario assicurato o, in caso di redditi bassi, lo elimina completamente. I lavoratori a tempo parziale ricevono inoltre un'indennità di disoccupazione proporzionalmente inferiore e, in caso di orari di lavoro molto ridotti, non sono automaticamente assicurati contro gli infortuni non professionali.⁴⁸

Particolarmente gravi sono le conseguenze a lungo termine: prestazioni LPP inferiori, rendite AVS più basse e un aumento del rischio di povertà in età avanzata. Il lavoro a tempo parziale è uno dei principali fattori di povertà e colpisce in modo particolarmente significativo le donne. Le loro rendite sono in media inferiori di un terzo rispetto a quelle degli uomini.⁴⁹

Ostacoli alla carriera e minori opportunità di formazione continua

Il lavoro a tempo parziale può rendere molto più difficile lo sviluppo professionale. Molte funzioni dirigenziali continuano ad essere offerte quasi esclusivamente a tempo pieno e i dipendenti a tempo parziale ricevono spesso compiti meno impegnativi o hanno meno opportunità di formazione continua. Ciò riduce le possibilità di promozione, soprattutto in caso di orari di lavoro ridotti.⁵⁰

Per gli uomini si aggiunge un altro fattore: il lavoro a tempo parziale contraddice i modelli di ruolo consolidati. I datori di lavoro spesso svalutano i candidati maschi che desiderano un orario di lavoro ridotto. Se desiderano lavorare a tempo parziale (fra il 50 e il 59%), la

⁴⁸ Beobachter 2025; Ganzfried & Mäder 2022: 35

⁴⁹ Ganzfried & Mäder 2022: 35; UST 2025d

⁵⁰ Bütler 2022: 11f; Ganzfried & Mäder 2022

loro probabilità di essere contattati nei processi di reclutamento diminuisce del 28%, e incide molto di più delle altre caratteristiche come la formazione o l'esperienza.⁵¹

Sfide organizzative e stress nella vita quotidiana

Il lavoro part-time può comportare anche degli svantaggi nella vita lavorativa quotidiana. Una minore presenza rende più difficili il coordinamento informale e l'integrazione nel team. Soprattutto in modelli come il lavoro su chiamata, gli impegni variabili causano incertezze nella pianificazione e rischi finanziari.⁵²

Inoltre, i lavoratori a tempo parziale si trovano spesso in situazioni paradossali: pur avendo un orario di lavoro contrattuale inferiore, sono sottoposti alla pressione di dover fornire le stesse prestazioni dei colleghi a tempo pieno, il che a sua volta può aumentare il carico di lavoro. In settori con orari di lavoro irregolari, il lavoro a tempo parziale può addirittura rendere più difficile la tanto invocata conciliabilità.⁵³

Rischi strutturali: disuguaglianza di genere

Poiché in Svizzera il lavoro a tempo parziale è svolto prevalentemente dalle donne, esso contribuisce ad accentuare la disparità di genere. La distribuzione ineguale del lavoro retribuito e di quello di cura, le minori opportunità di carriera e i diritti pensionistici molto diversi tra loro stabilizzano le disparità esistenti nel corso dell'intera vita.⁵⁴



Gli svantaggi del lavoro a tempo parziale riguardano la sicurezza finanziaria, lo sviluppo professionale e la sicurezza sociale a lungo termine. Chi lavora a tempo parziale, in particolare con orari ridotti, è spesso esposto a un rischio maggiore di condizioni di lavoro precarie, pensioni più basse e prospettive di carriera limitate.

⁵¹ Kopp 2021

⁵² die Mobiliar 2025; Beobachter 2025

⁵³ Ganzfried & Mäder 2022: 35; die Mobiliar 2025

⁵⁴ Bütler 2022: 11f; Ganzfried & Mäder 2022: 35f; Verein Geschlechtergerechter 2023: 6

CONCLUSIONE

Il lavoro a tempo parziale è una componente essenziale del mondo del lavoro svizzero. Esso riflette una forte domanda sociale e realtà di vita diversificate che non possono essere rappresentate in modelli rigidi a tempo pieno. Consente a molte persone di conciliare meglio lavoro, cura della famiglia, salute o sviluppo personale e può aumentare la soddisfazione, la motivazione e le prestazioni. Anche le aziende traggono vantaggio dall'offerta di modelli flessibili e orientati alle fasi della vita.

Allo stesso tempo, è chiaro che il lavoro a tempo parziale non è un modello lavorativo neutro. La distribuzione tra donne e uomini rimane altamente diseguale e gli ostacoli strutturali – come la scarsa disponibilità di posizioni dirigenziali a tempo parziale o i ruoli tradizionali – rendono difficile una ripartizione equilibrata del lavoro retribuito e di quello di cura. Soprattutto per le donne, la riduzione dell'orario di lavoro può avere conseguenze finanziarie a lungo termine e aumentare la dipendenza. Esse sono colpite in misura superiore alla media da salari più bassi, pensioni più modeste e rischio di povertà in età avanzata.

Il lavoro a tempo parziale offre quindi opportunità, ma comporta anche dei rischi. È fondamentale che sia scelto liberamente, ben strutturato e garantito dal punto di vista strutturale. Ciò include percorsi di carriera equi, un mercato del lavoro non discriminatorio, soluzioni previdenziali trasparenti e condizioni quadro affidabili che impediscano al lavoro a tempo parziale di diventare una trappola. Solo così il lavoro a tempo parziale potrà sviluppare il suo potenziale: per una migliore conciliabilità, una maggiore uguaglianza delle opportunità e una vita lavorativa che tenga conto di tutte le realtà della vita.

LINK UTILI

Calcolare le conseguenze finanziarie:

- **Cash or Crash di alliance F (fr):** www.cashorcrash.ch
- **Check your Salary di alliance F (fr):** www.checkyoursalary.ch
- **Salarium dell'Ufficio federale di statistica:** www.salarium.bfs.admin.ch

Diritto del lavoro:

- **Opuscolo sul lavoro a tempo parziale dell'Ufficio del personale del Cantone di Berna (de) :** www.pa.fin.be.ch/content/dam/pa_fin/dokumente/de/merkblaetter/Merkblatt-Teilzeitarbeit.pdf
- **Guida al diritto del lavoro di Unia:** www.unia.ch/it/guida/diritto-del-lavoro-consigli-utili

Assicurazioni sociali:

- **Le assicurazioni sociali spiegate in modo semplice:** www.bsv.admin.ch/it/contributi-e-prestazioni

Consulenza in materia di budget e debiti:

- **Consulenza sul bilancio in Svizzera:** www.budget-consulenza.ch
- **Consulenza sul debito Svizzera (fr):** www.dettes.ch

Lavoro retribuito e maternità:

- **Mamagenda.ch:** www.mamagenda.ch/it

Informazioni su professione, formazione e perfezionamento professionale:

- **Berufsberatung.ch:** www.orientamento.ch

Consulenza in caso di burnout e simili:

- **Pro Mente Sana:** www.promentesana.ch/it/offerta/consulenze/consulenza-per-le-persone-interessate-i-loro-famigliari-gli-amici-e-per-i-professionisti

BIBLIOGRAFIA

- Allianz. (2025). Angestellte und Teilzeitarbeit: Das sollten Sie wissen. (www.allianz.ch/de/geschaeftskunden/ratgeber/teilzeit-arbeitnehmer.html Accesso il 19.11.2025)
- Associazione Geschlechtergerechter. (2023). Die Teilzeit-Studie. Zurigo. (www.sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2023/02/GG2023_DieTeilzeitStudie.pdf Accesso il 26.11.2025)
- Beobachter. (2025). Teilzeitarbeit. (www.beobachter.ch/rechtslexikon/teilzeitarbeit?srsId=AfmBOor1W7m0FK_gj3R8FqcwN2lq6SA4qM9GMBvpQsjocpqurBsh9FmK Accesso il 19.11.2025)
- Bütler, Daniel. (2022). Wer Teilzeit arbeitet, ist entspannter, macht aber selten Karriere. In: Blickwinkel Herbst 2022. (www.gleichstellen.ch/src/downloads/Blickwinkel_Teilzeit_2022-12-23-092330_pyjf.pdf Accesso il 24.11.2025)
- die Mobiliar. (2025). Teilzeit arbeiten in der Schweiz. (www.mobiliar.ch/ratgeber/teilzeitarbeit Accesso il 26.11.2025)
- Ganzfried, Miriam & Gwendolin Mäder. (2022). Teilzeitarbeit in der Schweiz: steigende Bedeutung, Herausforderungen und Chancen. Zurigo. (www.izfg.unibe.ch/unibe/portal/center_generell/c_title_fak_zen/izfg/content/e571348/e582898/e1286953/e1286996/e1403500/files1403501/UZH_unibe_Teilzeitstudie_ger.pdf Accesso il 26.11.2025)
- Jansen, Anne & Ellenor Hunn. (2024). Job- und Topsharing in der Schweiz: Eine Bestandsaufnahme in kleinen, mittleren und grossen Organisationen in drei Sprachregionen. (www.fhnw.ch/++api++/de/die-fhnw/hochschulen/hsw/pmo/forschung-und-dienstleistung/job-und-topsharing-schweiz/media/job-und-topsharing-in-der-schweiz.pdf/@@inline-file/file Accesso il 26.11.2025)
- Kopp, Daniel. (2021). Männer, die eine Teilzeitstelle suchen, werden benachteiligt. (www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/kof-bulletin/kof-bulletin/2021/09/maenner-die-eine-teilzeitstelle-suchen-werden-benachteiligt.html Accesso il 26.11.2025)
- Melian, Veronica & Michael Grampp. (2024). Zwischen Arbeitskräftemangel und dem Wunsch nach Teilzeitarbeit: Wege aus der Schweizer Arbeitsmarktkrise. (www.deloitte.com/ch/de/services/consulting/research/ways-out-of-the-swiss-labour-market-crisis.html Accesso il 26.11.2025)
- Ufficio federale di statistica UST. (2025a). Erwerbssituation von Eltern mit Kind(ern) im Haushalt. (www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home.assetdetail.35547568.html Accesso il 24.11.2025)

Ufficio federale di statistica UST. (2025b). Gründe für die Teilzeiterwerbstätigkeit nach Geschlecht. (<https://www.bfs.admin.ch/asset/de/36057608> Accesso il 19.11.2025)

Ufficio federale di statistica UST. (2025c). Haus- und Familienarbeit. (www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit/haus-familienarbeit.html Accesso il 24.11.2025)

Ufficio federale di statistica UST. (2025d). Pension gap. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen/pension-gap.html> Accesso il 26.11.2025)

Ufficio federale di statistica UST. (2025e). Teilzeitarbeit. (www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html Accesso il 24.11.2025)

Ufficio federale di statistica UST. (2025f). Teilzeit ist bei Frauen fast dreimal häufiger als bei Männern. (www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home.assetdetail.36057565.html Accesso il 24.11.2025)