Numero			Bellinzona
4165	sl	0	26 agosto 2026

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
e-mail can-rg@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone Ticino

Il Consiglio di Stato

Ai Comuni del Cantone Ticino
tramite di-sel@ti.ch

Alla Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino (Cc-Ti)
info@cc-ti.ch

All'Associazione Industrie Ticinesi (AITI)
info@aiti.ch

Sondaggio cantonale sulla conciliazione tra lavoro e vita privata

Gentili signore e signori,

il Consiglio di Stato del Cantone Ticino sostiene un progetto promosso da Pro Familia Svizzera italiana volto a rilevare, per la prima volta a livello cantonale, le pratiche adottate dalle aziende in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata.

L'indagine consentirà di ottenere una panoramica rappresentativa della realtà ticinese, offrendo un'importante base conoscitiva per istituzioni, decisori politici e attori economici nello sviluppo di misure a sostegno delle imprese e dell'occupazione.

Promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata significa favorire le pari opportunità, sostenere le famiglie e contribuire all'attrattività e alla competitività del nostro tessuto economico. In quest'ottica, il Cantone, insieme ai Comuni e agli attori del mondo economico, promuove servizi, strutture e progetti volti a favorire un migliore equilibrio tra esigenze professionali e vita privata.

I Comuni e le organizzazioni del mondo economico, grazie alla loro vicinanza e ai rapporti consolidati con il tessuto imprenditoriale, rappresentano interlocutori privilegiati per raggiungere in modo capillare i datori e le datrici di lavoro del Cantone. Vi saremmo pertanto grati se voleste collaborare alla diffusione del sondaggio presso le aziende attraverso i canali di comunicazione che riterrete più opportuni (ad esempio newsletter, sito internet, social media o comunicazioni dedicate).

Il sondaggio sarà online dal **1° ottobre al 30 novembre 2026**. Per agevolarne la diffusione, a fine settembre Pro Familia Svizzera italiana vi trasmetterà una comunicazione destinata alle aziende, comprensiva del link per la compilazione, che potrete inoltrare tramite i vostri canali.

I risultati dell'indagine saranno presentati nel corso del 2027 in occasione di un evento dedicato, al quale sarete cordialmente invitati. Ulteriori informazioni saranno reperibili sul sito www.profamiliasvizzeraitaliana.ch e diffuse attraverso i media.

Per ulteriori informazioni sul progetto, Pro Familia Svizzera italiana è a disposizione telefonicamente o via e-mail ai seguenti recapiti: info-ticino@profamilia.ch oppure 077 526 52 28.

Ringraziandovi fin d'ora per la preziosa collaborazione, vogliate gradire i sensi della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

La Presidente
Marina Carobbio Guscetti

Il Cancelliere
Arnoldo Coduri

Allegato:
- Domande del sondaggio cantonale sulla conciliazione tra lavoro e vita privata

Copia a:
- Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (dss-dasf@ti.ch)
- Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani (dss-ufag@ti.ch)
- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch)
- Delegata per le pari opportunità (pariopportunita@ti.ch)
- Pro Familia Svizzera italiana (info-ticino@profamilia.ch)

Sondaggio aziende Pro Familia Svizzera italiana

	Domanda	Risposte	Tipo risposta	Argomenti
1	Tra le numerose attività della vostra organizzazione, quale priorità viene attribuita alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata del vostro personale?	• Non è affatto una priorità • È una preoccupazione non prioritaria • È una delle nostre priorità • È la nostra massima priorità	1 scelta	1. Governance
2	Negli ultimi cinque anni sono state introdotte delle misure per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro all'interno della vostra realtà?	S/N	1 scelta	1. Governance
2a	Se sì, lo avete fatto consultando il vostro personale?	S/N	1 scelta (condizionata a 2=Sì)	1. Governance
3	Quale funzione o figura professionale, all'interno della vostra organizzazione, è responsabile delle politiche di conciliazione vita-lavoro?	• Direzione • Risorse Umane • Responsabile CSR (Responsabilità Sociale d'Impresa) • Altro	Scelta multipla	1. Governance
4	A quali categorie di persone sono principalmente rivolte le vostre iniziative di conciliazione vita-lavoro?	• Apprendisti/e • Dipendenti senza funzioni dirigenziali • Dipendenti con funzioni dirigenziali • Direzione • Tutte le funzioni	Scelta multipla	1. Governance
5	Come vengono comunicate internamente le misure di supporto al personale?	• Canali ufficiali (e-mail, circolari, regolamenti) • Piattaforme digitali (Intranet, app, sharedrive o simili) • Riunioni periodiche (es. briefing di team, riunioni collettive) • Colloqui individuali annuali • Su richiesta • Al momento assunzione • Nessuna attività di diffusione • Altro	Scelta multipla	1. Governance

6	Nella vostra organizzazione è possibile ridurre il tasso di occupazione?	• Si, a tempo indeterminato • Si, a tempo determinato • Si ma solo in situazioni eccezionali, con un accordo individuale • No	Scelta multipla	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità
6a	Se sì, di quanto è possibile ridurre il tasso di occupazione?	• 10% • 20% • Più del 20% • Non specificato / non so	1 scelta Condizionata a 6=Sì	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità
6b	Quando un dipendente riduce il proprio orario di lavoro, le mansioni e gli obiettivi vengono adeguati in proporzione alla riduzione?	S/N	1 scelta Condizionata a 6=Sì	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità
6c	Una volta ridotto il tasso d'attività, è possibile tornare a aumentarlo in un secondo momento?	• Sì, è possibile • Sì, se le condizioni lo consentono • No	1 scelta Condizionata a 6=Sì	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità
7	È possibile adeguare gli orari delle riunioni per supportare i/le dipendenti con figli in età scolastica o prescolastica?	S/N	1 scelta	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità
8	Quali sono i criteri principali adottati per la pianificazione e l'approvazione delle vacanze del personale?	• Solo esigenze lavorative • Dipende dal reparto e/o dal/dalla responsabile • Le esigenze familiari sono prioritarie • La pianificazione delle vacanze è oggetto di negoziazione tra il personale e il datore di lavoro.	1 scelta	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità
9	E' possibile accumulare le ore di straordinario per poi compensarle sotto forma di vacanze o congedi?	S/N	1 scelta	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità
10	Esiste l'orario di lavoro flessibile nella vostra organizzazione?	S/N	1 scelta	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità

10a	Se sì, quali modalità proponete?	• Orario di lavoro annualizzato * • Orari flessibili (senza vincoli) • Orari flessibili con orari di presenza obbligatori (orario blocco) • Settimana lavorativa corta* (es. riduzione dell'orario settimanale mantenendo invariata la retribuzione, redistribuzione delle ore lavorative settimanali su quattro giorni, venerdì pomeriggio libero...) • Possibilità di prendere mezze giornate di compensazione • Registrazione semplificata* (secondo art. 73 b OLL1) • Esenzione dalla registrazione per il personale dirigente • Altro (specificare) * L'applicazione di questa misura è soggetta a specifiche condizioni previste nei CCL.	1 scelta Condizionata a 10=Sì Scelta multipla + box commento obbligatorio se "altro"	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità
11	E' possibile svolgere il job-sharing?	• Sì, per tutte le posizioni • Sì, ma solo per alcune posizioni • Sì, tranne per le posizioni di responsabilità • No	1 scelta	2. Organizzazione del lavoro e flessibilità
12	Laddove il tipo di lavoro/funzione lo consente, qual è il tasso di telelavoro e/o smartworking concesso dall'organizzazione (per contratto a tempo pieno)?	a) 100% in sede b) 0-20% c) 20-40% d) 40-60% e) >60%	1 scelta	3. Telelavoro e smartworking
12a	Il telelavoro e/o lo smartworking sono concessi anche a chi lavora a tempo parziale?	• Sì, nella stessa misura • Sì, ma proporzionalmente al tasso d'occupazione • No, solo a chi lavora a tempo pieno • Solo in situazioni eccezionali (es. emergenze)	1 scelta Condizionata a 12 = b) c) d) e)	3. Telelavoro e smartworking

13	È possibile per le madri concordare un prolungamento del congedo di maternità oltre il termine legale (che consiste in 14 settimane di congedo pagato + 2 di congedo non pagato)	• Sì, la nostra organizzazione finanzia un congedo maternità più lungo di quanto previsto dalla legge o dal CCL • Sì, è possibile ottenere un congedo più lungo non retribuito • No	1 scelta	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
14	La vostra organizzazione prevede la sostituzione delle proprie collaboratrici durante il congedo maternità?	• Sì, sistematicamente • Sì, a dipendenza della posizione • No	1 scelta	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
15	È possibile per i padri concordare un prolungamento del congedo di paternità oltre il termine legale (10 giorni)?	• Sì, la nostra organizzazione finanzia un congedo paternità più lungo previsto dalla legge o dal CCL • Sì, è possibile ottenere un congedo più lungo non retribuito • No	1 scelta	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
16	I genitori dello stesso sesso godono dei medesimi diritti in materia di congedo parentale (nascita o adozione) previsti per le coppie eterosessuali?	S/N	1 scelta	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
17	La vostra organizzazione riconosce il 100% del salario durante il congedo maternità e/o paternità?	• Sì, per entrambi i congedi citati • Sì, solo per il congedo maternità • Sì, solo per il congedo paternità • No, riconosciamo l'80% del salario come previsto dalla legge • Altro (specificare)	1 scelta + box	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
18	È possibile prendere un congedo più lungo di quello previsto dalla legge in caso di assistenza a un figlio gravemente malato o infortunato (14 settimane)?	• Sì, senza retribuzione • Sì, parzialmente retribuito • Valutazione caso per caso • No, non è prevista alcuna estensione	1 scelta	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
19	È possibile estendere il congedo per assistenza ai familiari (es. partner, genitori, figli dai 16 anni) oltre il minimo legale di 3 giorni per ogni evento per un massimo di 10 giorni all'anno?	• Sì, senza retribuzione • Sì, parzialmente retribuito • Valutazione caso per caso • No	1 scelta	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie

20	È possibile estendere il congedo per l'assistenza ai figli (< 16 anni) oltre il minimo legale di 3 giorni per ogni evento? Nota bene: ai sensi dell'art. 329 cpv. 3 del Codice delle obbligazioni, il limite di 3 giorni di congedo è inteso per singolo evento di malattia/infortunio. La legge non prevede un limite massimo annuo.	• Sì, senza retribuzione • Sì, parzialmente retribuito • Valutazione caso per caso • No	1 scelta	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
21	La vostra organizzazione fornisce supporto per la custodia dei figli di collaboratori e collaboratrici attraverso una o più delle seguenti misure?	• Asilo nido aziendale • Convenzioni con strutture esterne • Contributo finanziario • Supporto in casi d'emergenza • Nessun supporto	Scelta multipla	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
22	L'organizzazione mette a disposizione spazi idonei e riservati per allattare o tirare il latte durante l'orario di lavoro?	S/N	1 scelta	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
23	Quanto è sfidante per la vostra organizzazione la gestione di collaboratori/trici con responsabilità di cura verso familiari (figli, genitori anziani, persone non autosufficienti)?	• Una sfida significativa • Una sfida moderata • Una sfida minima • Non rappresenta una sfida particolare • Non saprei	1 scelta	4. Congedi, genitorialità e sostegno alle famiglie
24	E' possibile occupare una posizione di responsabilità lavorando a tempo parziale?	S/N	1 scelta	5. Equità e accesso alla carriera
24a	Se sì, a partire da quale tasso d'attività?	• In tutti i casi • A partire dal 60% • A partire dall'80%	1 scelta condizionata a 24 = si	5. Equità e accesso alla carriera
25	La formazione continua è accessibile anche chi lavora tempo parziale?	• Sì, indipendentemente dal tasso di occupazione • Sì, ma solo a partire da un certo tasso di occupazione • Dipende • No	1 scelta	5. Equità e accesso alla carriera

26	Per quali categorie di personale la vostra organizzazione riscontra maggiori criticità nell'assicurare una buona conciliazione tra vita professionale e privata?	• Genitori con figli in età pre-scolare (0-4 anni) • Genitori con figli in età scolare (5-15 anni) a causa di orari scolastici, vacanze scolastiche ecc. • Collaboratori/collaboratrici che si occupano di familiari anziani o non autosufficienti (caregiving) • Collaboratori/collaboratrici che si occupano di familiari con disabilità o malattia cronica (caregiving) • Persone che rientrano da un congedo di lunga durata (es. maternità, paternità, malattia) • Famiglie monoparentali • Collaboratori/collaboratrici con impegni formativi o occupazionali paralleli (es. studio o secondo impiego) • Nessuna categoria in particolare: le difficoltà sono trasversali • Non saprei	Scelta multipla (max 3) + box	6. Impatto, ostacoli, scelte e bisogni futuri

27	Se queste misure non sono già state adottate, prevedete di introdurne una o più nei prossimi due anni?	• Adeguamento degli orari delle riunioni per supportare i/le dipendenti con figli in età scolastica o prescolastica • Possibilità di pianificare le ferie tenendo conto delle esigenze familiari • Possibilità di accumulare ore di straordinario per poi compensarle sotto forma di vacanze o congedi • Congedo più lungo di quello previsto dalla legge in caso di maternità • Congedo più lungo di quello previsto dalla legge in caso di paternità • Congedo parentale (nascita o adozione) anche per genitori dello stesso sesso in caso di coppie eterossessuali •Congedo più lungo di quello previsto dalla legge in caso di assistenza a un familiare • Congedo più lungo di quello previsto dalla legge in caso di assistenza a un figlio gravemente malato o infortunato • Maggiore flessibilità degli orari di lavoro • Maggiore flessibilità degli orari di lavoro con orari di presenza obbligatori (orario blocco) • Maggiore possibilità di fare telelavoro e/o smartworking • Possiblità di ridurre il proprio tasso d'occupazione • Possibilità di modificare temporaneamente il proprio tasso d'occupazione • Possibilità di ricoprire una posizione di responsabilità lavorando a tempo parziale	Scelta multipla + box	6. Impatto, ostacoli, scelte e bisogni futuri
28	Avete riscontrato un impatto positivo delle politiche di conciliazione sulla capacità di attrarre e trattenere i vostri collaboratori?	• Sì, impatto chiaramente positivo • Probabilmente sì, ma difficile da misurare • Non abbiamo osservato un impatto particolare • No • Non saprei		6. Impatto, ostacoli, scelte e bisogni futuri

29	Quali sono i principali ostacoli che impediscono alla vostra organizzazione di adottare e/o potenziare misure di conciliazione vita-lavoro oltre il minimo legale o contrattuale?	• Costi finanziari elevati • Difficoltà organizzative legate al settore e/o al tipo di lavoro • Mancanza di competenze interne per l'implementazione delle misure • Mancanza di tempo o di risorse da dedicare all'implementazione • Scarsa richiesta da parte del personale • Nessun ostacolo particolare • Altro (specificare)	Scelta multipla + box	6. Impatto, ostacoli, scelte e bisogni futuri
30	Quali strumenti, risorse o incentivi faciliterebbero l'implementazione o il potenziamento di misure di conciliazione nella vostra realtà?	• Raccolta di *best practices* da altre aziende • Sondaggio al personale per mappare le esigenze • Analisi strutturata della popolazione aziendale (es. età, situazione familiare, esigenze) • Eventi partecipativi (workshop, tavole rotonde con i collaboratori) • Consulenze specialistiche su misura • Formazione (per responsabili, per HR e/o per il personale) • Accompagnamento / coaching nell'implementazione di nuove misure • Scambio di esperienze e networking con altre aziende • Strumenti pratici pronti all'uso (template, checklist, modelli di regolamento) • Supporto nella comunicazione interna delle misure adottate • Informazioni su incentivi, contributi o agevolazioni • Altro (specificare)	Scelta multipla (max 3) + box	6. Impatto, ostacoli, scelte e bisogni futuri

31	In quali ambiti specifici la vostra organizzazione avverte la maggiore necessità di nuove idee, strumenti o strategie per implementare la conciliazione vita-lavoro?	• Flessibilità oraria (es. orario flessibile, tempo parziale, banca delle ore) • Nuovi modelli organizzativi (es. job sharing, settimane corte) • Possibilità di fare telelavoro e/o smartworking • Gestione di assenze impreviste e sostituzioni (es. urgenze familiari, malattia di colleghi) •Strategie di comunicazione interna (miglioramento della diffusione e trasparenza sulle misure già attive) • Formazione per quadri e responsabili sulla gestione dei team e delle richieste di conciliazione • Percorsi di formazione per tutto il personale volti a promuovere una cultura inclusiva • Servizi di supporto esterni (es. custodia per l'infanzia, assistenza ad anziani, consulenza) • Revisione della cultura organizzativa (cultura aziendale poco favorevole alla conciliabilità es. presentismo, pressione informale) • Strumenti di gestione operativa: digitalizzazione e ottimizzazione degli strumenti di pianificazione (es. software di turni, gestione progetti)	Scelta multipla (max 3) + box	6. Impatto, ostacoli, scelte e bisogni futuri
32	Secondo voi, quali misure politiche o legislative potrebbero favorire maggiormente la conciliazione tra vita professionale e vita privata?	Box commenti liberi	Box	6. Impatto, ostacoli, scelte e bisogni futuri
33	In quale macro regione risiede la vostra organizzazione?	• Mendrisiotto • Luganese • Bellinzonese e Valli • Locarnese e Vallemaggia	1 scelta	7. Profilo organizzazione
34	Quanti/e dipendenti conta la vostra organizzazione?	• Meno di 10 • 11-50 • 51-250 • 251-500 • Oltre 500	1 scelta	7. Profilo organizzazione

35	Qual è la natura giuridica della vostra organizzazione?	• Ente pubblico o parapubblico • Azienda privata (settore profit) • Organizzazione senza scopo di lucro (ente non profit) • Altro	1 scelta	7. Profilo organizzazione
36	Qual è il vostro settore d'attività principale?	• Agricoltura, selvicoltura e pesca • Industria, manifattura ed energia • Edilizia e costruzioni • Commercio all'ingrosso e al dettaglio • Trasporti, logistica e magazzinaggio • Servizi e consulenza • Alloggio, ristorazione e ospitalità • Informazione, comunicazione e tecnologie (ICT) • Finanza, assicurazioni e servizi immobiliari • Attività specializzate, scientifiche e tecniche • Formazione, istruzione e ricerca • Salute umana e azione sociale • Amministrazione pubblica e sicurezza sociale • Terzo settore (no-profit e associazioni) • Altro	1 scelta	7. Profilo organizzazione
37	Qual è la percentuale di donne presenti nei seguenti livelli nella vostra organizzazione? (Si prega di indicare il numero di persone fisiche, non in termini di equivalente a tempo pieno - ETP)	Dell'intera popolazione aziendale • >70% • 55-70% • 45-54% • 30-44% • <30% • Nessuna donna	1 scelta	7. Profilo organizzazione

37a		Tra i membri di direzione • >70% • 55-70% • 45-54% • 30-44% • <30% • Nessuna donna	1 scelta	7. Profilo organizzazione
37b		Tra i membri del Consiglio di Amministrazione • >70% • 55-70% • 45-54% • 30-44% • <30% • Nessuna donna	1 scelta	7. Profilo organizzazione
38	Sapevate che il Cantone Ticino, in seguito alla Riforma fisco-sociale del 2018, sostiene finanziariamente le aziende che desiderano sviluppare misure volte a favorire la conciliabilità? Per maggiori info: vitalavoro.ch	• No, non lo sapevo • Sì, ma preferiamo fare senza aiuti • Sì, abbiamo usufruito di almeno uno dei servizi	1 scelta	8. Informazione e follow up

	Un aiuto concreto per i datori di lavoro Pro Familia Svizzera italiana mette a disposizione dei datori di lavoro una **piattaforma di buone pratiche** già implementate e testate da altre realtà svizzere o ticinesi, consultabili gratuitamene sul sito web indicato sotto. Inoltre, attraverso il **marchio di qualità Family Score** offre uno strumento scientifico per valutare l'efficacia e l'efficienza delle misure di conciliazione già in vigore, mettendo in relazione diretta l'offerta aziendale con i reali bisogni e l'effettivo utilizzo delle misure. Se desiderate ricevere maggiori informazioni su queste e altre offerte vi invitiamo ad inserire il nome della vostra organizzazione e un recapito di riferimento nei commenti, così da potervi poi contattare. Per collaborare con noi, condividere una delle vostre buone pratiche oppure confrontarvi sul tema, siamo molto volentieri a disposizione: www.profamiliasvizzeraitaliana.ch info-ticino@profamilia.ch +41 77 526 52 28	Box commenti liberi	Box	8. Informazione e follow up
	Grazie di cuore per il tempo che avete dedicato al sondaggio! Se desiderate partecipare all'estrazione dei servizi in palio per le aziende e/o ricevere l'invito all'evento di presentazione dei risultati, vi chiediamo di lasciare i vostri dati seguendo questo link (link).			

PRO FAMILIA
SVIZZERA ITALIANA

Sondaggio cantonale sulla conciliazione tra lavoro e vita privata

Testi a disposizione dei Comuni per la diffusione

Come utilizzare questi testi

Le proposte possono essere utilizzate così come sono oppure adattate al tono e ai canali del Comune. È possibile aggiungere un breve messaggio sul valore della conciliazione per il territorio o sulle iniziative già promosse a livello locale. Prima della pubblicazione, sostituire le indicazioni tra parentesi quadre e inserire il collegamento cliccabile alla pagina del sondaggio.

Bozza di testo per e-mail, newsletter o sito web

Conciliazione vita-lavoro: partecipate al primo sondaggio cantonale

Dal 1° ottobre al 30 novembre 2026, tutti i datori e le datrici di lavoro del Canton Ticino sono invitati a partecipare al primo sondaggio cantonale sulla conciliazione tra lavoro e vita privata.

L'invito è rivolto alle organizzazioni di ogni settore e dimensione: dalle microimprese e dalle realtà con pochi dipendenti alle PMI, alle grandi aziende, alle amministrazioni pubbliche, agli enti parapubblici e alle organizzazioni del terzo settore.

Promossa da Pro Familia Svizzera italiana con il sostegno del Cantone Ticino, l'indagine intende raccogliere dati concreti sulle pratiche adottate dalle organizzazioni del territorio: flessibilità delle forme di lavoro, modelli organizzativi, congedi, opportunità di carriera ed equilibrio di genere.

L'iniziativa ticinese si inserisce in un progetto nazionale promosso da Pro Familia Svizzera, già realizzato nei Cantoni Vallese, Ginevra, Vaud e Neuchâtel.

I risultati offriranno una fotografia aggiornata della realtà cantonale, permetteranno di valorizzare le buone pratiche già presenti e contribuiranno a orientare future politiche e misure di sostegno alle imprese.

Partecipare è quindi nell'interesse delle stesse aziende e organizzazioni: significa far emergere le proprie priorità, segnalare le difficoltà incontrate nella pratica e contribuire alla definizione di iniziative più vicine ai loro bisogni reali.

Il Comune di [NOME DEL COMUNE] invita le aziende, gli enti e le organizzazioni del territorio a prendere parte al sondaggio. La partecipazione di realtà di dimensioni e settori diversi è fondamentale per ottenere risultati realmente rappresentativi.

La compilazione richiede circa 15–20 minuti. Partecipate al sondaggio entro il 30 novembre 2026 cliccando qui!

PRO FAMILIA
SVIZZERA ITALIANA

Chi lo desidera potrà inoltre partecipare all'estrazione di tre premi del valore di CHF 2'500, CHF 2'000 e CHF 1'500, tra servizi per le aziende e opportunità di formazione.

Per maggiori informazioni: www.profamiliasvizzeraitaliana.ch/sondaggio

Versione breve per i social media

Quanto sono diffuse, nelle organizzazioni ticinesi, le misure di conciliazione tra lavoro e vita privata? Quali sono le priorità e le difficoltà delle aziende?

Dal 1° ottobre al 30 novembre 2026, tutti i datori e le datrici di lavoro del Canton Ticino possono partecipare al primo sondaggio cantonale dedicato al tema, promosso da @Pro Familia Svizzera italiana su mandato del Cantone Ticino.

I risultati di questo studio offriranno a politica e attori economici una base concreta per sviluppare strategie e misure vicine ai bisogni delle aziende ticinesi. Per farlo serve però la partecipazione di tutti.

Come Comune e datore di lavoro, abbiamo già dato il nostro contributo. **Ora tocca a voi!**

Invitiamo le aziende, gli enti e le organizzazioni del nostro territorio, indipendentemente dal settore e dalle dimensioni, a far sentire la propria voce: più ampia sarà la partecipazione, più rappresentativa sarà la fotografia della realtà cantonale.

🎁 Chi lo desidera potrà inoltre partecipare all'estrazione di tre premi del valore di CHF 2'500, CHF 2'000 e CHF 1'500, tra servizi per le aziende e opportunità di formazione.

👉 Partecipate al sondaggio cantonale entro il 30 novembre:
www.profamiliasvizzeraitaliana.ch/sondaggio

#ConciliazioneVitaLavoro #AziendeTicinesi #CantonTicino

Indicazioni pratiche

- La cartolina può essere utilizzata per il sito web, per Linkedin, può essere inserita in una newsletter o in un'e-mail dedicata.
- Il codice QR può essere utilizzato nei materiali stampati o nelle comunicazioni digitali. Per rendere il contenuto accessibile anche a chi non può utilizzare il codice QR, consigliamo di riportare sempre anche l'indirizzo web www.profamiliasvizzeraitaliana.ch/sondaggio
- Le comunicazioni possono essere distribuite durante ottobre e novembre: una diffusione scaglionata aiuta a mantenere viva l'attenzione per l'intero periodo di raccolta dati.
- I contenuti pubblicati da Pro Familia Svizzera italiana su LinkedIn e Instagram possono essere condivisi attraverso i profili del Comune.
- La frase relativa alla partecipazione del Comune (nel testo per i social media) va utilizzata soltanto dopo che il Comune avrà completato il sondaggio.

PRO FAMILIA
SVIZZERA ITALIANA

Per informazioni e domande:

Laura Semini Fieni,
Responsabile comunicazione e sviluppo progetti

laura.semini@profamilia.ch | +41 (0)77 436 06 12

PRO FAMILIA
SVIZZERA ITALIANA

Repubblica e Cantone Ticino

Conciliazione vita-lavoro: la voce dei datori e delle datrici di lavoro conta!

Partecipa al sondaggio rivolto a tutti i datori e datrici di lavoro del Canton Ticino.

Dal 01.10.2026
al 30.11.2026

In palio servizi per aziende del valore di CHF 2'500, CHF 2'000 e CHF 1'500.

Maggiori informazioni:
www.profamiliasvizzeraitaliana.ch