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).			