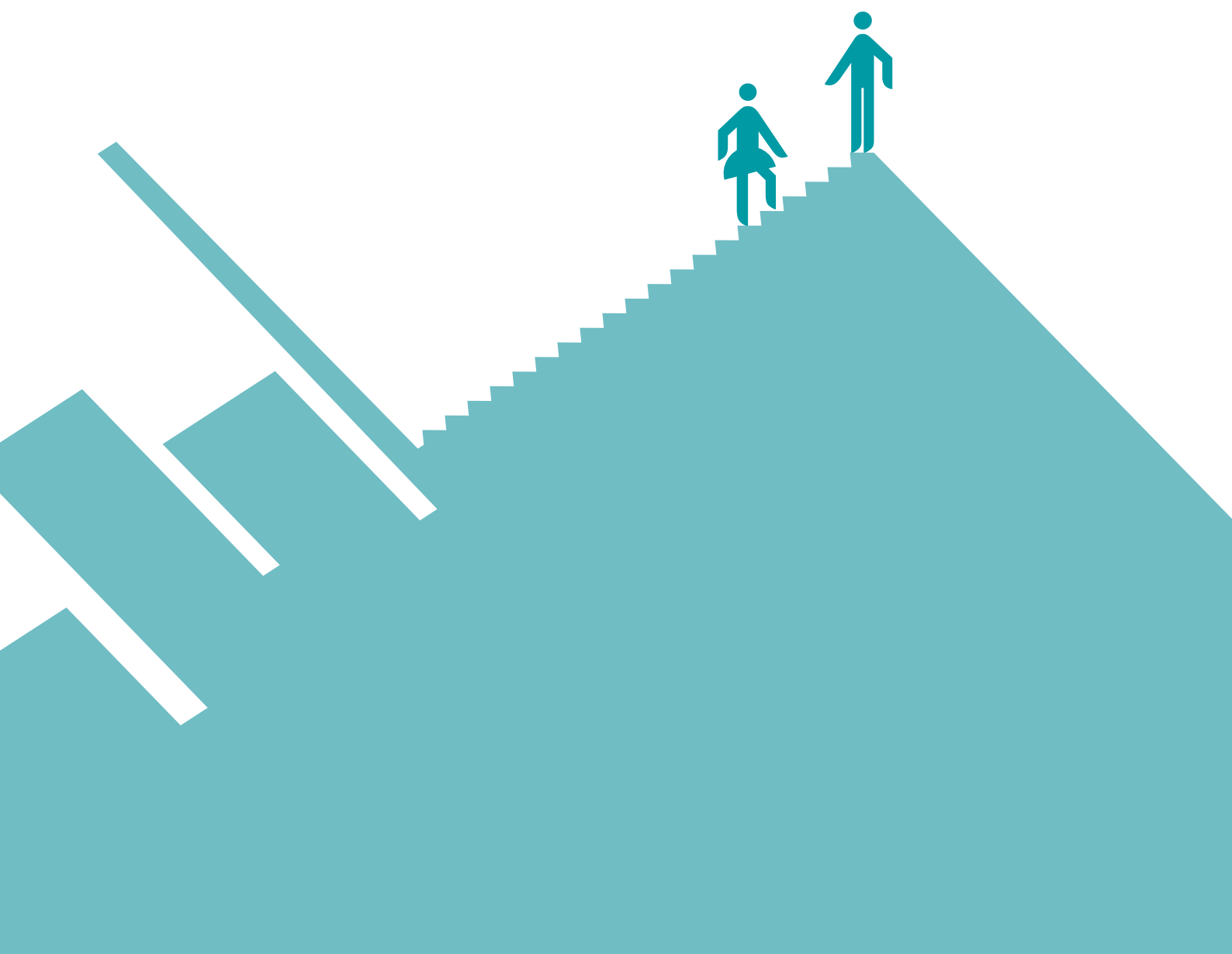


CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA

STRUMENTI
OPERATIVI

A beneficio di uomini, donne e aziende



CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA

A beneficio di uomini, donne e aziende

La **Società degli impiegati del commercio** sezione Ticino è da sempre attenta allo sviluppo della vita professionale, in questo ambito si occupa delle **pari opportunità** in azienda.

L'ambito d'intervento che ha focalizzato da una decina d'anni le attività di SIC Ticino in materia di pari opportunità è quello della conciliazione lavoro e famiglia.

Per promuovere la conciliazione, la porta d'entrata scelta è la promozione dei modelli di lavoro a tempo parziale.

SIC Ticino interviene sulla tematica con un approccio sistemico che coinvolge tutti gli attori in campo: aziende, uomini e donne.

Questa scelta nasce dalla convinzione che il processo d'innovazione avrà successo se ogni attore in campo ne trae vantaggio. L'ottica d'intervento è improntata sulla strategia win-win.

Per ognuno degli attori in campo è stato realizzato uno specifico progetto.

Nella presente cartella sono riassunti tutti gli strumenti elaborati da SIC Ticino, con il sostegno dell'Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU), sulla tematica della conciliazione per ognuno degli attori coinvolti. Questi strumenti sono delle proposte per promuovere la conciliazione lavoro e famiglia e sono stati elaborati durante i seguenti tre progetti:

1. **Azienda+**, per le risorse umane 2004 - 2007
2. **Lavoratrice e madre**, per le donne 2007 - 2010
3. **Progetto LUI**, per gli uomini 2011 - 2013

Per facilitare la lettura della presente cartella gli strumenti elaborati nel corso dei tre progetti sopracitati sono stati suddivisi in categorie. La prima di queste riguarda manuali, opuscolo, guide e si chiama **pubblicazioni**. Fanno parte della seconda categoria intitolata **altri strumenti**, esposizioni, concorsi e premi. La terza si chiama **formazione** e comprende schede di corsi, workshop e altre attività formative.

Buona lettura

Settore innovazione e sviluppo
Società degli impiegati del commercio SIC Ticino

A TEMPO PARZIALE

Argomenti e materiali per responsabili delle risorse umane



A cura di Jürg Baillo
Edizioni Casagrande SA
pp. 138, ISBN 8877134569, CHF 54.-
(in libreria o presso SIC Ticino)

I vantaggi legati al lavoro a tempo parziale sono spesso ignorati e sebbene sempre più aziende ne riconoscano le opportunità, sussistono tuttora barriere culturali, psicologiche e legali che ostacolano una sua applicazione più ampia.

La presente opera intende offrire un sostegno ai/alle responsabili delle risorse umane, proponendo forme di lavoro a tempo parziale interessanti per le aziende e per il personale. Particolare attenzione è data a vantaggi e limiti del tempo parziale nel settore dirigenziale. Vengono presentati: le informazioni di base, gli argomenti, ma soprattutto gli strumenti concreti per l'introduzione e lo sviluppo di modelli innovativi.

Allegato CD-ROM didattico con presentazione e checklist: fornisce una base ideale per il lavoro individuale, per eventi informativi e corsi di formazione.

Estratto:

«Tra i dirigenti era diffusa la convinzione che la forza lavoro a tempo parziale fosse più cara rispetto a quella a tempo pieno. Tale convinzione non è confermata né nelle fabbriche né nelle amministrazioni sottoposte al nostro studio. Il lavoro a tempo parziale è più conveniente rispetto al lavoro a tempo pieno poiché i costi sono maggiori solo del 2.7% ma le prestazioni superano quelle del lavoro a tempo pieno di oltre il 10% e il numero di assenze si dimezza». (Lackowski, 1996)

Indice

Introduzione

1. **Forme di lavoro a tempo parziale**

Dietro al termine “lavoro a tempo parziale” si cela una moltitudine di modelli. Tra le tipologie di lavoro a tempo parziale ci sono per esempio il job sharing e il lavoro ausiliario.

2. **Importanza strategica del lavoro a tempo parziale**

Oggi nell’ambito della gestione strategica dell’azienda, il capitale reale (per esempio l’elevata liquidità), il capitale umano (per esempio collaboratori/trici qualificati/e e motivati/e) e il capitale organizzativo (per esempio brevi processi decisionali) sono le risorse più importanti (Osterloh et al., 2001).

3. **Introduzione del lavoro a tempo parziale**

L’introduzione di un nuovo modello di lavoro a tempo parziale è un’impresa complessa. Un cambiamento organizzativo comporta sempre determinati rischi oltre a numerose opportunità.

Affinché l’introduzione di un modello a tempo parziale avvenga con successo, è necessario osservare alcuni punti; i più importanti sono trattati in questo capitolo.

4. **Lavoro a tempo parziale per quadri dirigenti**

Il lavoro a tempo parziale per quadri aziendali dirigenti è un fenomeno particolarmente interessante, dato che prevede la coincidenza tra una sfera tipicamente femminile - quella del tempo parziale - e una tipicamente maschile - quella dell’attività manageriale.

5. **Lavoro a tempo parziale per uomini**

È un dato di fatto che al giorno d’oggi sono soprattutto le donne a condurre una vita professionale a tempo parziale. Tuttavia cresce sempre di più il numero di uomini che desidera aver più tempo a disposizione per attività extra-lavorative e in generale un migliore equilibrio tra le diverse sfere della vita.

6. **Aspetti del lavoro a tempo parziale**

Forme di lavoro flessibili e adattate alle esigenze individuali fanno ormai parte del mondo del lavoro. Negli ultimi anni sono stati sviluppati e applicati concretamente i più svariati modelli di tempo di lavoro. Questa evoluzione tuttavia trova solo poca espressione all’interno della legislazione.

Bibliografia

Glossario

Autori

UN TEMPO SU MISURA

per conciliare vita professionale, privata e familiare



A cura della Società degli impiegati del commercio
Edizioni Casagrande SA
pp. 174 - ISBN 9788877134943 - CHF 25,-
(in libreria o presso SIC Ticino)

Il tempo parziale non è un diritto ma un'opportunità. Valutato, pianificato, negoziato su basi solide, è vantaggioso sia per lavoratori e lavoratrici sia per le aziende. Può rappresentare una valida soluzione anche in posti di responsabilità.

La presente opera si rivolge a uomini e donne che sono confrontati con la necessità, o il desiderio, di conciliare lavoro e famiglia o per avere più tempo per sé o da destinare ad altri interessi e attività.

La guida contestualizza il tema del lavoro a tempo parziale nel Canton Ticino, affronta la distribuzione dei ruoli all'interno della famiglia, illustra le forme di organizzazione del lavoro, descrive vantaggi e svantaggi dei modelli di tempo parziale, suggerisce come scegliere e negoziare la riduzione del tempo di lavoro, informa sugli aiuti disponibili sul territorio, presenta elementi di natura giuridica.

La guida è strutturata in quattro parti ognuna delle quale è suddivisa in capitoli. Al termine di ogni parte viene presentata una bibliografia di base che costituisce il principale riferimento teorico (e in qualche caso pratico) di una tematica relativamente nuova.

Estratto:

«Esigere dagli individui o dalle famiglie che trovino per conto proprio soluzioni ai problemi di conciliabilità tra vita professionale e vita familiare e che agiscano in modo responsabile, ha un senso e può dare risultati solo se vi sono i presupposti strutturali necessari. È solo con il supporto di condizioni di quadro favorevoli che è possibile incoraggiare il singolo a organizzare in modo autonomo la propria vita. Delegare alle famiglie la soluzione di problemi strutturali, contribuisce solo a sollecitare oltre il limite delle loro possibilità gli uomini e le donne interessati ad aumentare la rassegnazione».

Indice

Introduzione

1. Come gira il mondo

1. Contesto economico e sociale
2. Conciliare ruoli e tempi della vita

Bibliografia

2. Nero su bianco

3. Punto di partenza e quadro giuridico
4. Rete delle assicurazioni sociali
5. Come organizzarsi
6. Rischi e vantaggi del tempo parziale

Bibliografia

3. Tempo parziale su misura

7. Ragioni per lavorare meno
8. Pianificare la riduzione del tempo di lavoro
9. Negoziare la riduzione del tempo di lavoro

Bibliografia

4. Nella stanza degli specchi

10. Aziende pilota
11. Ruolo del consultorio

CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA



Opuscolo informativo no. 13

Dr. Margret Bürgisser, sociologa
A cura della società degli impiegati del commercio
pp. 58 – CHF 15.- / gratis per i soci SIC
(presso SIC Ticino)

L'opuscolo informativo descrive l'ambiente sociale e la realtà con cui devono confrontarsi le famiglie che intendono attuare una suddivisione dei ruoli tra i coniugi. Segnala inoltre i rischi e le opportunità di un orario di lavoro flessibile e illustra le diverse forme di lavoro a tempo parziale. Anche gli aspetti legali associati a questa dinamica sono importanti. Per questo motivo nel presente opuscolo troverete sia le disposizioni del diritto del lavoro relative alla gravidanza e alla maternità, sia chiarimenti sul diritto matrimoniale, legge sul divorzio e previdenza sociale.

Spesso la suddivisione dei ruoli tra i coniugi si accompagna alla custodia dei figli minori. Le principali opportunità per il relativo miglioramento sono descritte in *Conciliare famiglia e lavoro*. Molto è il materiale da consultare relativo ai club di studenti, alle scuole con orari prolungati ma anche al modello ticinese e alle diverse altre possibilità di custodia. Le famiglie interessate alla suddivisione dei ruoli dei coniugi ricevono così stimoli ed incitamenti oltre a informazioni utili su come districarsi fra tante opportunità e varianti e nella scelta della soluzione adatta alle proprie esigenze. Nell'opuscolo sono presenti numerosi indirizzi e numeri di telefono utili da consultare in caso di bisogno sulla tematica della conciliazione.

Indice

1. Informazioni sul fronte famiglia e lavoro

- Pari opportunità per uomini e donne: cosa significa?
- Formazione: la via verso migliori opportunità di lavoro
- Differenze tra i sessi nella vita professionale
- Figli o carriera: sempre più spesso il dilemma della scelta
- Trasformazione dei ruoli: genitori e rapporti tra i sessi
- Il futuro dei giovani

2. Orari di lavoro flessibili

- I principali modelli dell'orario di lavoro
- Richieste dei lavoratori relative all'orario di lavoro
- La posizione dell'impresa e dei lavoratori
- Lavoro part-time dei quadri dirigenziali
- Le nuove norme sull'orario di lavoro ed esigenze familiari
- Esperienze nella prassi aziendale
- Condizioni quadro e tutela sociale del part-time
- Altre disposizioni del diritto del lavoro
- Considerazioni delle funzioni familiari nel mondo del lavoro

3. Conciliare famiglia e lavoro: quattro modelli

- Lavoro full-time per lui e part-time per lei
- Ruolo paritario dei partner
- Il modello dual carrer (o della doppia carriera)
- Famiglia monoparentale

4. Custodia dei figli

- Mancano strutture di servizi all'infanzia
- Offerte di assistenza selezionate

5. La ricerca della soluzione ottimale

- Check list per una buona conciliabilità di famiglia e lavoro

6. Condizioni rilevanti per la conciliabilità

- Aspetti giuridici
- Assicurazioni sociali

7. Consulenti, organizzazioni e bibliografia

8. Società svizzera degli impiegati del commercio

- Un'associazione forte con molti vantaggi
- Pubblicazioni in materia di politica professionale

9. Impressum

GENITORI AL LAVORO, LE AZIENDE RISPONDONO



Opuscolo informativo

A cura della Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi del Cantone Ticino con il sostegno di SIC Ticino.

Bellinzona, aprile 2012 - pp. 32

(Richiedere all'Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza del Canton Ticino)

Conciliare vita professionale e familiare è diventata un'esigenza sempre più avvertita, non solo da parte dei genitori, ma anche dalle aziende interessate a mantenere nel proprio organico collaboratrici formate, evitando di perdere risorse di valore.

Alcune aziende svizzere si sono già orientate in questo senso, promuovendo percorsi di pari opportunità quali strategie d'impresa sia per ottimizzare i risultati dall'azienda stessa sia per rimanere attrattive nel mercato del lavoro.

La Commissione consultiva del Consiglio di Stato per le pari opportunità tra i sessi ha ritenuto di contribuire a divulgare queste buone pratiche, con particolare attenzione per alcune aziende ticinesi che adottano già misure in favore delle famiglie. I risultati dell'indagine sono riuniti in questo opuscolo.

L'opuscolo è organizzato in tre parti distinte.

La prima parte presenta le tematiche trattate: conciliabilità tra la vita professionale e la vita familiare e la promozione di carriera delle donne.

La parte centrale è costituita dall'indagine condotta dal gruppo di lavoro 'Conciliabilità' della Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi presso quelle aziende che hanno ottenuto il Prix Egalité regionale, premio indetto dalla SIC Ticino.

La terza parte illustra sinteticamente quali misure potrebbero essere introdotte nelle aziende per promuovere una gestione delle pari opportunità.

La tabella, presente nel fascicolo, riporta schematicamente le informazioni fornite dalle aziende interpellate.

Indice

1. Le aziende e i genitori cambiano

- Gestione aziendale orientata alla famiglia
- Perché le pari opportunità in azienda?
- Donne in posizioni dirigenziali: un'opportunità per le aziende

2. Le buone pratiche nelle aziende in Ticino

- Prix Egalité in Ticino
- Le imprese riconoscono i vantaggi della politica di pari opportunità
- Le misure scelte dalle imprese in Ticino

3. Misure “à la carte”

- Promuovere le donne nelle aziende: le buone pratiche a livello svizzero
- Promuovere la conciliazione in Ticino
- Indicazione per approfondire la tematica e strumenti di attuazione

IO NON LASCIO IL TEMPO CHE TROVO

Io non lascio
il tempo che trovo!

Scopri anche tu il tempo parziale
In famiglia e sul lavoro

L'esposizione *Io non lascio il tempo che trovo!* ha l'obiettivo chiaro e ambizioso di cambiare il modo con il quale la società guarda al lavoro e alla famiglia. L'esposizione è animata da sette filmati, proiettati su un grande schermo, che raccontano sette storie vere nelle quali i protagonisti sono i papà calati nella parte di sé stessi.

Questi uomini hanno scelto non soltanto di fare un lavoro, ma anche i papà; hanno deciso di lavorare meno per consentire alla propria compagna o consorte di essere professionalmente attiva e per trascorrere più tempo con i propri figli, per diventare protagonisti della loro educazione e della loro crescita.

Lo spazio dentro il quale vengono proiettati i filmati è delimitato da una struttura espositiva composta da:

- › **1 corpo principale** che ospita uno schermo sul quale sono proiettati i sette filmati
- › **7 roll-up** posizionati come "satelliti" del corpo centrale: ciascuno riproduce un'immagine significativa di ogni storia raccontata nei filmati.

Le storie sono raccontate attraverso immagini e testo anche nel volantino del progetto LUI così come sul sito Internet www.tempochetrovo.ch dove sono disponibili ulteriori informazioni in merito al progetto.

L'esposizione è a disposizione delle aziende e in generale di tutti coloro che vogliono promuovere la tematica.

L'esposizione si può richiedere gratuitamente. Costi di trasporto a carico del richiedente.

- Materiale**
- › corpo principale, cm 380 x 40 x 250 comprendente uno schermo (cm 135 x 75.5)
 - › roll-up: cm 100 x 220
 - › telecomando
 - › tavolino per materiale informativo



PRIX EGALITÉ REGIONALE

Premio regionale per la miglior azienda della svizzera italiana in materia di pari opportunità



Quanto è stato raggiunto nelle aziende in termini di gestione delle differenze di genere, delle possibilità di carriera per entrambi i sessi e della compatibilità tra famiglia e lavoro? SIC Svizzera lancia un sondaggio a livello nazionale sul tema delle pari opportunità. Il questionario è utile per ottenere un bilancio della situazione in tutto il territorio svizzero e costituisce allo stesso tempo la base per l'assegnazione del Prix Egalité che attribuisce un riconoscimento simbolico alle aziende che si impegnano particolarmente a favore della parità fra uomo e donna. Le aree di indagine nell'azienda sono:

1. Esistenza di direttive aziendali volte a promuovere le pari opportunità:
 - > Parità salariale
 - > La conduzione del personale
 - > La formazione continua e le promozioni
 - > Le quote di lavoro a tempo parziale nelle diverse posizioni gerarchiche
2. La compatibilità tra lavoro e famiglia

SIC Ticino promuove, parallelamente al premio nazionale, un premio regionale per le aziende che nella svizzera italiana si distinguono nella promozione delle pari opportunità. Questo premio permette di evidenziare gli sforzi che si stanno facendo in una regione tradizionalmente meno all'avanguardia nelle tematiche delle pari opportunità in azienda. Il premio, con cadenza triennale, vuole essere uno stimolo per migliorare la politica delle pari opportunità in azienda.

Procedura di partecipazione al concorso:

- a) Le aziende interessate ad iscriversi al concorso nazionale compilando un questionario (online o in forma cartacea).
Le aziende della svizzera italiana che partecipano al concorso nazionale sono automaticamente candidate al concorso regionale: devono quindi compilare una sola volta il questionario.
- b) Le aziende che nel sondaggio ottengono il miglior punteggio sono invitate da SIC Svizzera ad una fase di approfondimento (audit) a livello nazionale. SIC Ticino utilizzerà la medesima procedura per il premio regionale.
- c) Assegnazione del premio nazionale da parte di SIC Svizzera e del premio regionale da parte di SIC Ticino

Le passate edizioni del Prix Egalité regionale hanno avuto i seguenti vincitori:

- '02 La Posta Svizzera, Rete postale e vendita Regione Sud
DESTECO FIDUCIARIA SA
SOS – Soccorso Operaio Svizzero
Credit Suisse
- '05 Studio d'ingegneria Sciarini SA
Radio Televisione svizzera di lingua italiana – RTSI
- '08 Banca Raiffeisen Giubiasco - Monte Carasso - Sementina.
Forbo SA con sede a Giubiasco.
- '11 Chocolat Stella
Servizio Gender SUPSI

La prossima edizione del prix egalité si svolgerà nel 2014.

CONCORSO LUI

Uomini che conciliano in modo interessante lavoro e famiglia



L'obiettivo del concorso è quello di tematizzare la problematica della conciliazione anche al maschile premiando gli uomini che nella Svizzera italiana conciliano lavoro e famiglia in modo interessante per se, per i figli e per la partner.

Il concorso è stato lanciato per la prima volta nella primavera del 2011.

I requisiti che devono soddisfare i candidati per entrare nella rosa dei potenziali vincitori:

- › l'uomo ha figli in età compresa tra gli 0 anni e la fine della scolarità obbligatoria
- › l'uomo lavora a tempo parziale: se l'uomo abita nella stessa economia domestica della madre dei figli, la madre è anch'essa occupata in un'attività professionale a tempo parziale
- › l'uomo ha modificato il tasso di occupazione in occasione della nascita di un figlio, per prendersi cura dello stesso e per permettere alla madre di continuare / intraprendere un'attività professionale.

La giuria è dotata di una griglia di valutazione – comprendente criteri quali la percentuale di lavoro dell'uomo e della donna; il momento in cui il padre ha modificato il grado di occupazione e le ragioni della modifica; l'impegno orario nel lavoro domestico dell'uomo; e altri criteri – che permette di valutare le candidature sia da un profilo quantitativo che qualitativo.



Dino Cauzza



Christian Mariotti



Simone Gianella

I vincitori della prima edizione (2011) sono Dino Cauzza (categoria quadri dirigenti), Christian Mariotti (categoria dipendenti) e Simone Gianella (categoria indipendenti).

Dino Cauzza è padre di due figli, responsabile delle finanze all'Ente Ospedaliero Cantonale. Dopo la nascita della prima figlia, riduce il suo onere lavorativo dal 100% all'80% per prendersi cura della figlia e per permettere alla moglie di esercitare la sua professione, nella quale è attiva al 70%. Dichiara di essere soddisfatto della propria situazione perché permette sia a lui che alla moglie di esercitare un'attività interessante e contemporaneamente di crescere personalmente i propri figli.

Christian Mariotti, padre di tre figli impiegato come ingegnere all'80% in uno studio privato. Dopo la nascita del terzo figlio decide di ridurre la sua percentuale lavorativa dal 100% all'80% per permettere alla moglie di riprendere il suo lavoro di insegnante al 50%. È molto contento della sua situazione e ammette di essere stato facilitato nella sua scelta di riduzione del tempo da un datore di lavoro molto aperto e disponibile nei confronti della sua richiesta.

Simone Gianella, padre di due figlie, fisioterapista indipendente occupato al 50% mentre la madre delle figlie lavora come docente di educazione fisica anch'essa al 50%. Ripartiscono in modo assolutamente equo impegno professionale e cura e dei figli. La scelta di lavorare a tempo parziale impone di vivere in condizioni meno agitate dal profilo finanziario ma sicuramente più arricchenti dal lato umano.

UOMINI E LAVORO A TEMPO PARZIALE. PERCHÉ NO?

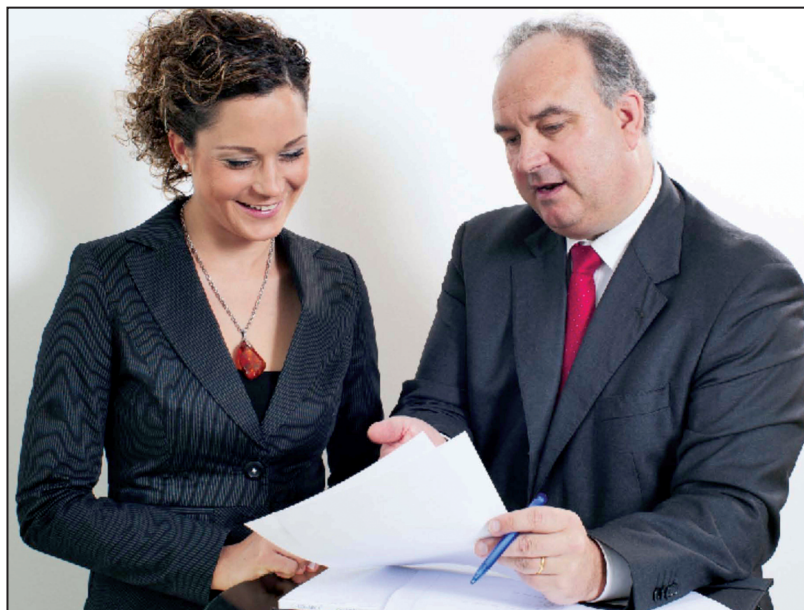


Sempre più uomini vogliono contribuire attivamente all'educazione e alla cura dei figli uscendo dall'unico ruolo che, spesso nel passato, gli era attribuito dalla famiglia e dalla società: quello di 'sostentatore finanziario' dei figli e della moglie. Assumere attivamente il ruolo di padre dedicando ai figli anche una parte del proprio tempo per la loro 'cura', presuppone una riorganizzazione delle proprie priorità, comportamenti e attività. Una riorganizzazione che può giungere fino ad una riduzione del tempo di lavoro. Gli uomini che lavorano a tempo parziale dichiarano che questa loro scelta è un progetto di vita nel quale hanno coinvolto superiori e/o datori di lavoro adottando un atteggiamento proattivo: essi si pongono come interlocutori dei loro datori di lavoro e considerano la riduzione del tempo di lavoro come il risultato di un processo di negoziazione.

- Contenuti:** accompagnare gli uomini interessati a riflettere sulla questione della conciliazione lavoro e famiglia e aiutarli nella pianificazione di tale conciliazione. Quali le implicazioni per chi vuole conciliare lavoro e famiglia? Quali gli esempi, gli strumenti di appoggio esistenti per chi volesse intraprendere questa via?
- Obiettivi:** conciliazione, lavoro e cura dei figli per gli uomini. Implicazioni, esempi, strumenti di appoggio esistenti per chi volesse intraprendere questa via
- Destinatari:** il corso è aperto a tutti gli uomini che sono interessati ad una conciliazione lavoro e famiglia
- Durata:** 1 giorno e mezzo
- Testo:** *A tempo parziale*, a cura di Jürg Baillod, Edizioni Casagrande SA
- Calendario:** su richiesta

POTENZIALITÀ DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE PER LE AZIENDE

Strumenti e metodologie per l'introduzione di modelli di lavoro flessibili nel management del personale



I benefici derivati dall'introduzione di misure che permettono di conciliare professione e sfera privata (tra cui anche il tempo parziale) sono superiori ai costi: il ritorno d'investimento è pari all'8% . Lo ricorda a chiare lettere il Manuale per le PMI – Lavoro e famiglia edito dal Dipartimento federale dell'economia. Le PMI che hanno introdotto misure atte a conciliare lavoro e famiglia, non rimpiangono la loro decisione. E non tornano indietro.

Contenuti: accompagnare le aziende all'introduzione dei modelli di lavoro flessibili, attraverso a un'analisi personalizzata della propria situazione aziendale.

Obiettivi: conoscere i modelli di lavoro a tempo parziale e le possibilità d'introduzione di questi nel management del personale. Saper applicare gli strumenti e la metodologia per l'introduzione in azienda dei modelli di tempo parziale. Analizzare la propria situazione aziendale (problemi e possibili soluzioni)

Destinatari: responsabili delle risorse umane in azienda

Durata: 2 giorni

Testo: *A tempo parziale*, a cura di Jürg Baillod, Edizioni Casagrande SA

Calendario: su richiesta

UN TEMPO SU MISURA: COME NEGOZIARE UN TEMPO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE



Hai deciso di voler conciliare la tua vita professionale con la tua vita privata e per fare ciò ti sei orientata verso il lavoro a tempo parziale?

Come pianificare, passo dopo passo e con l'ausilio di strumenti validi, le tappe più importanti di questo processo: dalla valutazione della propria situazione personale, alle domande per chiarire le proprie esigenze; dal punto di vista femminile e maschile al confronto in famiglia; dalla preparazione al colloquio con l'azienda fino alla negoziazione vera e propria.

- Contenuti:** analisi delle fasi necessarie per pianificare una conciliazione professionale e privata attraverso il lavoro a tempo parziale.
Metodi di richiesta e negoziazione, in famiglia e in azienda, di un lavoro a tempo parziale che permette la conciliazione.
Approfondimento delle implicazioni e modalità di negoziazione più efficaci.
- Obiettivi:** familiarizzare con gli strumenti utili per negoziare un tempo parziale con tutti i partner, sia in famiglia sia in azienda.
- Destinatari:** donne interessate alla conciliazione delle biografie di vita
- Durata:** 1 giorno e mezzo
- Testo:** *Un tempo su misura*, Guida per conciliare vita professionale, privata e familiare. A cura della SIC Ticino. Edizione Casagrande, Bellinzona 2009.
- Calendario:** su richiesta

Concezione e realizzazione:



Via Vallone 27
6500 Bellinzona
T 091 821 01 01
info@sicticino.ch

Con il sostegno finanziario:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Aiuti finanziari in base alla legge sulla parità dei sessi