

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