

Messaggio

numero	data	Dipartimento
7914	21 ottobre 2020	SANITÀ E SOCIALITÀ
Concerne		

Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 25 giugno 2019 presentata da Angelica Lepori Sergi e cofirmatari per MPS-POP-Indipendenti “Family Score: criteri necessari per valutare il reale impatto sulla conciliabilità”

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

Nella parte introduttiva dell'atto parlamentare i mozionanti rilevano che lo strumento di certificazione “Family Score”, realizzato dall'Associazione mantello delle organizzazioni familiari Pro Familia Svizzera e oggi implementato anche in Ticino grazie all'antenna creata nel 2019, si iscrive nell'ambito della “Responsabilità Sociale delle Imprese” (RSI), meglio conosciuta con l'acronimo inglese CSR (Corporate Social Responsibility).

La CSR si riferisce alla responsabilità delle imprese in relazione al loro impatto sulla società. Il rispetto della legislazione applicabile e dei contratti collettivi tra le parti sociali rappresenta un presupposto necessario per far fronte a tale responsabilità. Per soddisfare pienamente la loro responsabilità sociale, le imprese devono attuare un processo per integrare nelle loro operazioni commerciali e nella loro strategia di base le questioni sociali, ambientali, etiche, i diritti umani e le sollecitazioni dei consumatori, in stretta collaborazione con i rispettivi interlocutori, con l'obiettivo di:

- fare tutto il possibile per creare un valore condiviso tra i proprietari azionisti, gli altri soggetti interessati e la società in generale;
- identificare, prevenire e mitigare i loro possibili effetti avversi.

Pro Familia Svizzera offre la preziosa opportunità di valutare in che misura un datore di lavoro sia considerato attento alle esigenze familiari da parte dei suoi collaboratori. Il Family Score poggia su di un'inchiesta elaborata scientificamente che, somministrata ai collaboratori attivi presso l'organizzazione oggetto di valutazione, restituisce un punteggio che determina il grado di conciliabilità tra lavoro e famiglia offerto da parte di quest'ultima.

Tramite un breve questionario i dipendenti possono esprimere in modo anonimo le loro aspettative e le loro necessità riguardo alla conciliabilità lavoro-famiglia e valutare l'offerta già presente nell'organizzazione da parte del loro datore di lavoro. Il Family Score non si riferisce soltanto a genitori e figli, bensì prende in conto tutti gli oneri familiari in generale, come ad esempio l'accudimento di genitori anziani o gli impegni e le cure di parenti infermi o bisognosi.

I datori di lavoro hanno la possibilità di invitare i propri collaboratori ad esprimersi in modo strutturato. Sulla base delle risposte dei partecipanti Pro Familia elabora un rapporto individuale con valutazioni dettagliate e indicazioni del potenziale di miglioramento e, se richiesto, un'analisi comparativa con altre imprese. Sulla base del rapporto l'azienda ha la possibilità di migliorare la conciliabilità lavoro-famiglia laddove i propri collaboratori lo necessitano o lo auspicano. Ricevono inoltre delle preziose indicazioni per incrementare l'attrattività come datore di lavoro rispetto ad altre aziende o istituzioni. La partecipazione al questionario è gratuita.

Il Consiglio di Stato, che persegue tra i suoi obiettivi uno sviluppo economico sostenibile e promuove la CSR, è intenzionato a implementare ulteriori misure atte a stimolare ulteriormente i comportamenti virtuosi delle imprese.

Come rilevato dai mozionanti, la CSR prevede di mettere in risalto i comportamenti "virtuosi" evitando imposizioni e sanzioni.

Risulterebbe pertanto contraddittorio rendere obbligatorio un sondaggio di questo tipo (vedi richiesta al punto 1), così come una qualsiasi eventuale forma di sanzione (vedi richiesta al punto 4), in quanto contrasterebbe con la volontà di accrescere la sensibilità delle aziende rispetto la CSR.

Il sondaggio promosso da Pro Familia è uno strumento che si inserisce nel quadro delle misure di politica aziendale a favore delle famiglie – in particolare la conciliabilità lavoro-famiglia –, coordinate e promosse in collaborazione con le associazioni di categoria del mondo del lavoro. Tutte le misure previste sono incluse nel messaggio no. 7417 (del 15 settembre 2017) "Riforma cantonale fiscale e sociale", approvato dal Gran Consiglio e in fase di implementazione.

Lo spirito con il quale l'insieme delle misure è promosso si fonda sul partenariato e sulla partecipazione; anche per questa ragione, a mente dello scrivente Consiglio di Stato, risulterebbe inopportuno rendere obbligatorio questo processo.

Inserire nel sondaggio quanto indicato ai punti 2 e 3 della mozione implicherebbe una sua completa ridefinizione, allontanandolo dagli obiettivi propri del Family Score.

Per le ragioni esposte il Consiglio di Stato invita il Gran Consiglio a respingere la mozione.

Vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, Norman Gobbi
Il Cancelliere, Arnoldo Coduri

MOZIONE

Family Score: criteri necessari per valutare il reale impatto sulla conciliabilità

del 25 giugno 2019

Pro Familia ha aperto un'antenna in Ticino e si occuperà dell'implementazione del Family Score, una certificazione sulla cosiddetta "conciliabilità lavoro e famiglia" prevista dalla Riforma fiscale e "sociale" del 2018.

Le aziende interessate che lo richiederanno - e solo quelle - potranno far effettuare gratuitamente un sondaggio per misurare il grado di equilibrio tra vita professionale e vita privata e ricevere consigli per migliorarlo. È evidente che un simile sondaggio offrirà una visione molto parziale della situazione reale sulla cosiddetta conciliabilità lavoro-famiglia proprio perché effettuato su base volontaria.

Le aziende che non sono interessate a questo tema non verranno in alcun modo monitorate e sarà quindi impossibile avere un quadro realistico e completo di quanto fanno, o non fanno, in generale le aziende in Ticino sul tema in questione.

Questa certificazione si iscrive nell'ambito della teoria della "Responsabilità sociale delle aziende" che prevede di mettere in risalto i comportamenti "virtuosi" senza punire quelli per nulla virtuosi o, addirittura, nocivi dal punto di vista sociale.

Sulla cosiddetta conciliabilità lavoro-famiglia, oltre alle condizioni offerte dalle aziende, incidono infatti anche le riforme adottate negli ultimi anni dal Cantone che ha drasticamente ridotto il suo impegno finanziario tagliando su assegni integrativi e di prima infanzia e sui sussidi di cassa malattia.

Dal Consuntivo 2018 si può determinare che il contributo del Cantone per gli assegni integrativi e di prima infanzia è stato di 7,7 milioni inferiore a quanto previsto dal preventivo. Dal 2015 al 2018 il contributo si è ridotto di circa quattro quinti. Sommando le differenze di anno in anno rispetto al 2015, risulta che in pochi anni il Cantone ha "risparmiato" 38 milioni di franchi. Facendo lo stesso calcolo per quanto riguarda il contributo del cantone ai sussidi di cassa malattia risulta un altro "risparmio" di 84,5 milioni. In totale fanno 122,5 milioni di minori spese per questi due importanti aiuti.

È evidente che, in assenza di aiuti finanziari per chi deve conciliare impegni di lavoro e impegni familiari è necessario poter contare su livelli salariali che permettano di mantenere la famiglia. Ci sono poi alcune tematiche relative alla situazione delle lavoratrici che non vanno dimenticate: il tasso di disoccupazione ILO in Ticino per le donne era, nel 2018, del 7,4% contro il 6% per gli uomini, quello di sottoccupazione addirittura del 14,8% contro il 5,2% per gli uomini. Il o i genitori dovrebbero poter scegliere liberamente come suddividere il tempo di lavoro e quello dedicato ai figli, ma le condizioni economiche e le differenze nell'accesso al mercato del lavoro influenzano evidentemente le scelte.

La riduzione degli aiuti e le discriminazioni salariali di cui sono ancora vittime le donne hanno contribuito a far sì che il modello dominante di famiglia attualmente sia "l'uomo che lavora a tempo pieno e donna a tempo parziale". Questo fa sì che il Family Score debba tenere conto di questi fattori per valutare la cosiddetta conciliabilità lavoro-famiglia, mettendo cioè in luce che una serie di fattori oggettivi spingono questa "conciliabilità" in una sola direzione, non certo favorevole alle donne. In caso contrario l'esercizio sarebbe privo di senso.

Chiediamo quindi al Consiglio di Stato di:

1. rendere obbligatorio per tutte le aziende con più di 9 dipendenti la valutazione del Family score;
2. inserire nel sondaggio i livelli salariali, la ripartizione dei tempi pieni e parziali, le tipologie di contratto in base al genere, la presenza o meno di possibili gestioni flessibili degli orari di lavoro e la composizione dei quadri;

3. inserire una valutazione dei meccanismi in atto per quel che riguarda la gestione dei turni e l'avviso delle tempistiche (capire quante donne sono avvisate con tempi stretti);
4. prevedere delle forme di sanzioni per le aziende che non soddisfano i criteri di conciliabilità lavoro-famiglia.

Per MPS-POP-Ind.
Angelica Lepori Sergi
Arigoni Zürcher - Pronzini