

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