

Lodevole Municipio  
6850 Mendrisio

Mendrisio 27 giugno 2016

Signor sindaco, signori municipali,  
avvalendoci delle facoltà date dall'art. 65 LOC e 34 del regolamento comunale, a nome del gruppo Insieme a sinistra, presentiamo la seguente

## **Interrogazione**

### **Mendrisio è un datore di lavoro gender-friendly?**

Tradizionalmente l'auspicio di una maggiore integrazione delle donne nel mondo del lavoro si fonda su principi di equità. Molte ricerche sostengono che la valorizzazione delle donne risponde anche a criteri di efficienza economica e sempre più si parla di *Womenomics* per sottolineare l'importanza delle donne nella crescita economica qualitativa.

Insieme a Sinistra ha potuto constatare con piacere, anche di recente, che nella pubblicazione dei concorsi l'amministrazione comunale di Mendrisio rispetta, perlomeno dal profilo linguistico, la parità di genere. Auspica evidentemente che tale parità di genere sia rispettata concretamente all'interno dell'amministrazione e che si rispecchi anche a livello di quadri dirigenziali. Insieme a Sinistra si chiede pure quali misure ha adottato l'Amministrazione per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro dei/delle propri/e dipendenti attraverso modalità di lavoro che le consentano di non privarsi di importanti competenze e di essere un datore di lavoro moderno e attrattivo.

In Svizzera il lavoro a tempo parziale è una caratteristica dell'impiego femminile. Il modello "uomo a tempo pieno – donna a tempo parziale" ha sostituito il modello tradizionale "uomo sostegno della famiglia – donna casalinga". Le donne sono oggi

sempre più qualificate e rappresentano la maggioranza negli studi universitari. Il tasso di attività delle donne aumenta, ma continuano a lavorare per lo più a tempo parziale.

I dati confermano che a livello di tempo parziale, la situazione è molto legata al genere: secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) 2013, il 24,2% delle donne tra i 20 e i 65 anni non lavora, rispetto a solamente il 13% degli uomini. La differenza riguardo al lavoro a tempo pieno è ancora più eclatante: concerne il 75,9% degli uomini, rispetto a solamente il 28,9% delle donne. A tutti i livelli socio-economici, di stato civile ed età, nel nostro Paese queste differenze restano molto marcate tra donne e uomini, anche per le donne che vivono sole e senza figli.

Non si può negare che, attualmente, la conciliabilità tra lavoro e famiglia si scontra con la complessità dei settori coinvolti, la frammentazione delle competenze legate al federalismo svizzero e la situazione finanziaria delle collettività pubbliche. Una migliore conciliazione tra famiglia e lavoro rappresenta tuttavia un fattore di crescita economica e di accresciuta capacità concorrenziale, ampiamente dimostrata da studi e dalle aziende che hanno introdotto misure in tal senso.

Condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia si traducono in numerosi vantaggi: maggiore produttività dei/delle collaboratori/trici, diminuzione delle spese di assunzione e d'inserimento del personale – perché il tasso di fluttuazione è più basso - aumento dell'attrattiva dell'impresa sul mercato del lavoro, più ampia ripartizione delle responsabilità e delle conoscenze e quindi riduzione del rischio per l'impresa.

Le previsioni dello sviluppo demografico hanno però riportato al centro dell'attenzione il tema della conciliabilità tra famiglia e lavoro, troppo spesso considerato una questione privata: per garantire il livello dello sviluppo economico, saranno necessarie le capacità lavorative di tutti, comprese quelle delle donne.

Per non perdere il capitale di competenze delle donne - che lasciano il mondo del lavoro per consacrarsi alla famiglia o che sono costrette a rinunciare alla carriera perché non hanno la possibilità di far quadrare tempi e impegni – l'economia e la politica stanno compiendo i primi passi. Riconoscono finalmente che una vita organizzata in modo equilibrato, è un investimento per tutti: per le persone occupate, per i figli, per le aziende e per l'economia.

Insieme a Sinistra si chiede per esempio se l'amministrazione comunale ha contemplato la possibilità del job-sharing. Il job-sharing permette di lavorare a tempo parziale in posti che richiedono il tempo pieno poiché, per esempio, deve essere sempre presente una persona competente e con il diritto di decisione. Da un profilo socio-economico, questo modello offre ai/alle dipendenti che lavorano a tempo parziale in posizioni di quadro superiore, la possibilità di proseguire la propria carriera.

Condividere compiti di conduzione e di direzione è infatti possibile. Lo sviluppo e la sperimentazione del progetto "TopSharing", come indica l'Ufficio federale dell'uguaglianza tra donna e uomo, "hanno consentito di diffondere idee e trasmettere punti di riferimento a sostegno dell'introduzione del job-sharing". Il modello - introdotto con successo in diversi settori (servizi, produzione, amministrazione, sanità e ricerca) - si basa sui bisogni individuali delle persone interessate mettendo pienamente in valore le rispettive competenze. Così facendo si creano le basi per sviluppare dinamiche di collaborazione e sinergie costruttive.

Sulla base di questa lunga premessa, tesa a contestualizzare la forza lavoro in una dimensione e prospettiva di genere, chiediamo al Municipio:

1. Come si caratterizza la composizione del personale dal profilo della rappresentanza di genere?
2. Come si caratterizza la composizione del personale dal profilo del tempo parziale in relazione al genere?
3. Quante donne sono presenti nei quadri dirigenziali all'interno dell'amministrazione?
4. Quali misure ha adottato il comune di Mendrisio per essere un datore di lavoro *gender friendly*?
5. Quali misure ha adottato il comune per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro?
6. Il job-sharing rientra nelle formule dell'organizzazione del lavoro? Se sì quante persone fanno capo a questa possibilità? Se no, il Comune intende favorirla?

Con osservanza

Françoise Gehring

Grazia Bianchi

Giancarlo Nava

Daniele Stanga

Andrea Ghisletta

Alessia Bervini

---

Riferimenti minimi:

**Mauro Stanga**, *Opinioni sulla famiglia in Svizzera e in Ticino*, in "Dati statistiche e società", maggio 2016, Ufficio di statistica, Bellinzona

**AA.VV.**, *Le cifre della parità*, pubblicazione dell'Ufficio di statistica, Bellinzona, 2014

**Jürg Bailod**, *A tempo parziale. Argomenti e materiali per responsabili delle risorse umane*, Casagrande, Bellinzona, 2005

**Società degli impiegati di commercio/Françoise Gehring**, *Un tempo su misura - Guida per conciliare vita professionale, privata e familiare*, Casagrande, Bellinzona, 2009

**Giuliano Bonoli (IDHEAP, Losanna) e Eric Crettaz** (Haute école de travail social, Ginevra) "Lavoro a tempo parziale e pensioni: il nostro sistema previdenziale ha un'ottima memoria", giugno 2016. Studio commissionato dalla Conferenza svizzera delle delegate alla parità tra donne e uomini

**Julia Kuark**, *Das arbeitsorganisatorische Modell TopSharing*, Berna, 2005

**A. Wittenberg-Cox e A Maitland** *Rivoluzione Womenomics*, Il Sole 24Ore, 2010

**Claire Shipman e Katty Kay**, *Womenomics*, Cairo 2010.