



**FAFTPlus**

Federazione Associazioni Femminili Ticino Plus

**FAFTPlus si impegna nella campagna a favore della Manovra Fiscale Sociale perchè:**

- 1) La riforma sociale è inscindibile dalla riforma fiscale**
- 2) I contenuti della riforma sociale e fiscale sono giudicati nel complesso positivi in un'ottica di "bilancio di genere"**
- 3) Le misure sociali, in particolare il potenziamento degli strumenti di conciliabilità, sono indispensabili per migliorare le condizioni del lavoro femminile in Ticino**

### **1) Inscindibilità della riforma sociale dalla riforma fiscale**

Il prossimo 29 aprile saremo chiamati ad esprimerci rispetto alla modifica di legge tributaria contenuta nella Riforma fiscale e sociale oggetto del Messaggio Governativo n. 7417. La riforma, nella sua interezza, è definita come "pacchetto" perché è il risultato di un accordo politico unanime in Governo. Infatti, è stata votata a fine 2017 dalla maggioranza parlamentare di Lega, PLRT, PPD e PS.

La riforma fiscale e sociale, esperimento già riuscito in altri Cantoni (es. Vaud), in Ticino si compone di quattro modifiche di legge, una fiscale e tre sociali. Ognuna delle quattro modifiche di legge votate dal Parlamento contiene una clausola finale, che delega il Governo ticinese a fissarne l'entra in vigore.

Dal Messaggio del Consiglio di Stato 7417 (pag 71) e dal Rapporto Commissione Speciale Tributaria 7417R (pag 27) emerge chiaramente che la suddetta clausola implica che, nel caso in cui l'iniziativa referendaria avesse successo, e quindi il popolo votasse contro la legge tributaria, si bloccherebbe l'entrata in vigore anche delle tre leggi sociali.

FAFT Plus ritiene di fondamentale importanza l'entrata in vigore delle misure sociali e che non vi sia motivo di speculare su diverse evoluzioni rispetto a quanto deciso e votato rispetto all'inscindibilità delle due misure. FAFTPlus confida cioè nell'impegno alla coerenza, attuale e prospettica, delle istituzioni coinvolte.

### **2) I contenuti della riforma sociale e fiscale sono giudicati nel complesso positivi in un'ottica di "bilancio di genere"**

Premessa: Le politiche economiche possono rispondere in maniera più o meno adeguata all'obiettivo della parità di genere. Ci sono strumenti di politica fiscale e sociale, programmi di spesa, piani di incentivo e sensibilizzazione, ecc. più adatti di altri a ridurre l'impatto negativo delle differenze di genere su economia e società. I paesi nordici, a cui sempre ci riferiamo come modelli, hanno puntato su questo approccio molti anni fa e il G7 ha avviato un'iniziativa congiunta l'anno scorso. Come già diversi Cantoni e città svizzere, anche il Canton Ticino ha appena avviato un progetto di Bilancio di Genere coordinato dall'Ufficio della Delegata delle Pari Opportunità.



**FAFTPlus**

Federazione Associazioni Femminili Ticino Plus

Non si tratta solo di una questione etica. Un corposissimo studio McKinsey ha quantificato l'impatto macroeconomico della riduzione delle differenze di genere: per i Paesi dell'Europa Occidentale, un aumento di PIL tra il 9 e il 23% in 10 anni, è ottenibile, in estrema sintesi, da una partecipazione femminile al mercato del lavoro a condizioni di accesso paragonabili o del tutto identiche, rispettivamente, a quelle degli uomini. Non per niente, l'Iniziativa sul Personale Qualificato della Confederazione prevede molte misure volte ad incrementare l'impiego femminile, in quanto fondamentale per sfruttare appieno il potenziale del paese, avvantaggiarsi dei progressi nella formazione delle donne e contrastare gli effetti del calo demografico, tutto per salvaguardare la crescita potenziale.

Analizzando i contenuti delle due manovre in quest'ottica, rileviamo che:

a) le misure sociali hanno un impatto **molto positivo** sulla riduzione delle differenze di genere perchè:

- **Si affronta** in modo concreto e da vari punti di vista, coinvolgendo cioè i diversi attori sociali ed economici, **il tema della conciliazione lavoro-famiglia**, riconoscendo implicitamente le difficoltà finora sopportate quasi esclusivamente dalle madri lavoratrici.

- **Si risponde a bisogni ben noti delle famiglie con bambini piccoli, monoparentali e con grandi invalidi**, prendendo atto, da una parte, dei profondi mutamenti intervenuti nei modelli familiari e, dall'altra, dell'ingiusta necessità di ricorrere a strumenti non istituzionali o a scelte personali/familiari non eque per riuscire a far fronte al lavoro di cura.

- **Si sostengono finanziariamente asili nido e strutture extrascolastiche**, in risposta alla chiara necessità sociale di diminuire le rette a carico delle famiglie e di migliorare i salari del personale educativo (prevalentemente femminile).

- **Le aziende e i datori di lavoro vengono coinvolti nello sviluppo di politiche familiari che favoriscano la conciliabilità** attraverso diverse azioni e strumenti (es. sensibilizzazione, certificazioni, incentivi, consulenza, pianificazione / implementazione programmi ad hoc, ecc.). In questo modo si incoraggia la concezione che l'impegno nella responsabilità sociale (di cui fa parte anche il sostegno alla conciliabilità) costituisce un vero e proprio investimento.

- **Si apre la possibilità che, nel medio termine, le nuove generazioni di donne (e di uomini) compiano scelte più libere e consapevoli nei percorsi formativi e poi professionali**, sapendo di poter contare su strumenti di conciliazione efficaci. Insieme all'altro potenziale effetto virtuoso della riduzione del tasso di abbandono del posto di lavoro dopo la maternità, l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro influirà positivamente su reddito disponibile, previdenza e crescita economica in generale. Queste misure sociali possono avere un impatto economico positivo, equo e all'avanguardia.



**FAFTPlus**

Federazione Associazioni Femminili Ticino Plus

- **Si dà un segnale politico molto importante verso il superamento degli stereotipi legati alla rigida separazione dei ruoli tradizionali**, nel rispetto del mutare delle aspirazioni femminili e maschili in merito alla ripartizione del lavoro di cura e remunerato.

b) le misure fiscali hanno un impatto **neutro/lievemente positivo** sulla riduzione delle differenze di genere perchè:

- Le donne ticinesi e in particolare le lavoratrici madri, che sono il focus di interesse dell'azione di FAFTplus e dei Consulitori, **non beneficiano direttamente dei vantaggi legati alla riduzione prevista degli oneri fiscali**; come qualsiasi altro cittadino devono poter continuare a contare su uno schema fiscale in grado di finanziare la socialità.

- Invece, considerando l'evoluzione nella formazione delle ragazze e dei modelli familiari viepiù adottati delle famiglie giovani (cfr. Le Cifre della Parità, USTAT, 2018) valutiamo **gli incentivi alle start-up come un ottimo strumento per sostenere e sviluppare l'imprenditoria femminile**, una formula professionale che più di altre si rivela innovativa e flessibile.

**3)Le misure sociali, in particolare il potenziamento degli strumenti di conciliabilità, sono indispensabili per migliorare le condizioni del lavoro femminile**

La partecipazione delle donne ticinesi al mercato del lavoro è aumentata progressivamente, in linea con i trend globali, insieme con il livello di formazione femminile e l'affermarsi di nuovi modelli familiari.

Quello che tarda a migliorare, però, sono le condizioni a cui le donne, specialmente le madri lavoratrici, devono adeguarsi per poter partecipare al mercato del lavoro, specialmente dopo la maternità:

- 1) I posti a tempo parziale sono quasi esclusivamente occupati da donne, soprattutto per via di responsabilità familiari e della cura dei figli
- 2) Le donne occupano prevalentemente posti senza funzione di responsabilità
- 3) Gli stipendi delle donne sono più bassi (in assoluto e in relazione a quelli per lavoro uguale svolto da uomini) e il tasso di disoccupazione più alto
- 4) La povertà e il rischio di povertà sono più elevati per le donne
- 5) Quasi il 70% dei sottoccupati è di genere femminile
- 6) La stragrande maggioranza del lavoro gratuito è fornito dalle donne
- 7) Le donne, più degli uomini, riportano almeno 3 rischi psicosociali nel luogo di lavoro (es. nascondere i propri sentimenti, mancanza di libertà decisionale, discriminazione e violenza)

Fonte: "Le cifre della parità. Un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino", USTAT, Edizione 2018



**FAFTPlus**

Federazione Associazioni Femminili Ticino Plus

**Molte di queste difficoltà dipendono dall'assenza di efficaci strumenti di conciliazione famiglia-lavoro, come testimonia anche l'esperienza dei Consulenti ticinesi, e potrebbero essere superate con l'entrata in vigore della manovra.**

**Ai due Consulenti Donna Lavoro (promosso da FAFTPlus) e Sportello Donna (promosso da Dialogare), presenti sul territorio da oltre 20 anni, ogni anno si rivolgono complessivamente oltre 500 donne(\*), che beneficiano di una o più consulenze giuridiche nell'ambito del diritto del lavoro e della parità dei sessi, oppure di un aiuto al riorientamento professionale. Eppure, dal 2019 i Consulenti non riceveranno più i finanziamenti federali previsti dalla Legge Parità. L'intervento del Cantone, previsto nelle misure sociali, ne assicura la sopravvivenza, il sostegno e il potenziamento in un "Centro di Competenza e Consulenza Lavoro e Conciliabilità", che, oltre alle consulenze individuali, offrirà anche quelle alle aziende.**

#### **(\*) Statistica delle Consulenze fornite dai Consulenti ticinesi**

##### Sportello Donna (Dialogare), 2017

303 consulenze (151 persone, di cui 5 uomini)

I motivi e le finalità risultano: prima formazione, orientamento, finanziamento, perfezionamento o seconda formazione, reinserimento dopo la disoccupazione, reinserimento dopo la fase dedicata alla famiglia, sviluppo professionale e di carriera, conciliabilità tra professione o formazione e famiglia.

Il 61.5% dell'utenza appartiene alla fascia d'età fra 31 e 50 anni

##### Antenna Sociale (Dialogare), 2017

153 consulenze (psicologica, sociale, giuridica)

##### Giuridico Donna Lavoro (FAFTPlus), 2017

473 persone (266 contatti brevi, 201 consulenze personali), 97% donne

I motivi e le finalità risultano: discriminazione (es: licenziamenti, retribuzioni), gravidanza e maternità, demansionamenti, mobbing.

Il 65.2% dell'utenza appartiene alla fascia d'età fra 31 e 50 anni

#### **Testo preparato per le Conferenze Stampa**

**22 marzo 2018, Comitato Interpartitico SI alla Riforma Fiscale e Sociale**

**27 marzo 2018, 7 Associazioni Sociali Favorevoli alla Riforma Fiscale e Sociale**

Marialuisa Parodi,  
Presidente FAFTPlus