

2019
2020

*Parità Rancate Aziende Tremona
pubbliche Politiche Territorio
Statistiche Informazioni
Conciliabilità Ligornetto
Bilancio di genere
Famiglie Pari opportunità Meride Salorino Salute
Cittadinanza Sicurezza Sostenibilità
Genestrerio Benessere
Capolago Mendrisio Besazio Servizi
Economia Arzo
Natura*

IL BILANCIO DI GENERE DELLA CITTÀ DI MENDRISIO

SINTESI

Il bilancio di genere della Città di Mendrisio

La lettura dei bilanci degli enti pubblici secondo la prospettiva di genere consente di esplorare il complesso delle politiche, cogliendone i differenti impatti su donne e uomini, e di ripercorrere i processi politici e amministrativi che strutturano la spesa pubblica e il sistema di distribuzione delle risorse.

Entrando nella rendicontazione finanziaria delle spese e delle entrate, è possibile individuare i contorni della visione del sistema economico e sociale che orienta le politiche, le decisioni di spesa e gli ordini di priorità.

Il presente rapporto presenta i risultati del bilancio di genere di Mendrisio, promosso dal Municipio e dal Consiglio comunale.

Il progetto, condotto e coordinato dal Team scientifico, dal Segretario comunale e dalla società cooperativa COOPAR, si è avvalso della collaborazione del personale di tutti i servizi della Città e del Municipio.

Mendrisio, marzo 2020

Sommario

Introduzione	3
Premesse concettuali e metodologiche.....	3
Il processo.....	4
La struttura del rapporto.....	6
L'analisi sociodemografica in ottica di genere	7
Obiettivi.....	7
Metodologia, criteri, fonti.....	7
I risultati dell'analisi: punti di forza e di criticità	9
Raccomandazioni.....	11
L'analisi di contesto in ottica di genere e di parità	12
Obiettivi.....	12
Metodologia, criteri, fonti.....	12
I risultati dell'analisi: punti di forza e di criticità	15
L'analisi della programmazione e del relativo impatto potenziale di genere e di pari opportunità	24
Obiettivi.....	24
Metodologia, criteri, fonti.....	24
I risultati dell'analisi: punti di forza e di criticità	25
Raccomandazioni.....	26
La riclassificazione dei bilanci consuntivi	28
Obiettivi.....	28
Metodologia, criteri, fonti.....	28
I risultati dell'analisi: punti di forza e di criticità	31
L'analisi dei servizi in ottica di genere	35
Obiettivi.....	35
Metodologia, criteri, fonti.....	35
I risultati dell'analisi: punti di forza e di criticità, raccomandazioni	36
L'analisi di genere del personale dell'amministrazione comunale.....	53
Obiettivi.....	53
Metodologia, criteri, fonti.....	53
I risultati dell'analisi: punti di forza e di criticità	55
Raccomandazioni.....	58
Conclusioni	62
Bibliografia.....	63

Introduzione

Premesse concettuali e metodologiche

Al centro del processo che ha condotto la Città di Mendrisio a avviare il primo bilancio di genere vi è la volontà politica di promuovere una lettura dei fenomeni sociali, economici e culturali che investono il territorio da un'angolazione differente, che tenga conto del fatto che la popolazione è espressione di una pluralità di donne e di uomini con necessità, problematiche e potenzialità differenti, e il medesimo diritto di cittadinanza.

L'opzione per tale prospettiva di analisi che riorienta in modo sistematico lo 'sguardo' dell'amministrazione comunale sulla propria realtà, offre un duplice vantaggio: supera le distorsioni prodotte dalla supposta neutralità dell'azione politica; riafferma il fine ultimo delle stesse politiche pubbliche, il cui compito è quello di riconoscere i soggetti e le differenze e di qualificare il contesto come spazio sociale dinamico, fissando regole e norme, provvedendo alle infrastrutture e ai servizi necessari per il benessere di ciascun individuo e per la convivenza civile¹.

Va da sé che per misurare il differente impatto delle politiche su donne e uomini, obiettivo del bilancio di genere, è necessario dotarsi di un quadro analitico adeguato a far emergere le disuguaglianze di genere sul piano della distribuzione delle risorse, della divisione dei ruoli, delle funzioni e delle responsabilità proprie dell'ambito privato (domestico, riproduttivo) e pubblico (produttivo).

All'interno di tale quadro, il medesimo che ha supportato l'esercizio di rilettura dei bilanci consuntivi di Mendrisio in ottica di genere, di parità e di pari opportunità, si assume che:

- i destinatari delle politiche pubbliche sono donne e uomini che hanno comportamenti, reti di relazioni e condizioni di vita diverse. Tali diversità devono essere prese sistematicamente in considerazione nel disegno, nell'implementazione e nella valutazione finale dei risultati, non solo in ragione di un obiettivo di equità, per correggere disparità e disuguaglianze, ma anche come chiave di efficacia e trasparenza dell'intervento pubblico¹.
- Per il loro ruolo storico le donne rappresentano il soggetto di riferimento del quadro d'analisi. In ragione della dimensione di genere, dei ruoli e delle responsabilità che ne discendono, esse rendono maggiormente esplicita la necessità di uno spazio negoziale per coordinare e integrare responsabilità produttive e riproduttive. Tale spazio non è fissato in modo rigido e naturale, ma viene costantemente ridefinito a seconda delle esigenze connesse alle fasi del ciclo di vita proprio e delle persone con cui si intrattengono relazioni e verso cui si assumono responsabilità di cura.

La gestione quotidiana degli intrecci e delle sovrapposizioni tra ambiti, lavori e responsabilità, operata dalle donne, concorre a disvelare alcuni aspetti fondamentali della struttura economica e sociale, pienamente percepibili, ma difficilmente analizzabili se non entro un quadro preordinato a identificare gli aspetti strutturali legati all'organizzazione del lavoro, remunerato e gratuito, di uomini e donne, alla distribuzione delle risorse e delle responsabilità, ai processi di accesso alle risorse, alle aspettative sociali¹.

¹ Le donne soggetti di sguardo sulla qualità della vita e sullo sviluppo, A. Picchio (studio propedeutico al bilancio di genere della Provincia di Roma, 2008)

- Non solo le donne hanno un particolare interesse a rendere visibile e oggetto di riflessione pubblica gli effetti dell'asimmetrica divisione delle responsabilità riproduttive, radicate in un sistema di norme tacite e molto pervasive. Le diverse forme di disuguaglianza di genere non configurano infatti un problema solo femminile e di equità tra donne e uomini, ma evidenziano piuttosto una difficoltà strutturale che attenta alla sostenibilità del processo di riproduzione sociale e dell'intera struttura della società².

Dal riconoscimento della necessità di un riposizionamento della questione derivano molte implicazioni per la formulazione, l'implementazione e la valutazione delle politiche del lavoro, del territorio, dei servizi alla persona e financo delle priorità di spesa.

Alla luce di questi presupposti concettuali, il contesto si configura come spazio di opportunità e di equità entro cui la responsabilità del Comune di sostenere il benessere e la qualità della vita si indirizza alla rimozione degli ostacoli che bloccano l'equo accesso alle risorse e alle opportunità³.

A ciò si aggiunge che la natura multidimensionale del benessere individuale e collettivo, che si sviluppa su più piani tra loro interconnessi (accesso alla conoscenza, alla salute, sicurezza di ambienti e relazioni, mobilità, cura di sé e degli altri, partecipazione alla vita pubblica, al lavoro e al fare impresa), spinge all'integrazione delle politiche e delle azioni amministrative, tenute insieme dal riferimento comune e concreto alla pluralità delle persone che vivono il territorio.

Il processo

L'introduzione del bilancio di genere a Mendrisio è nata dalla Mozione interpartitica presentata in Consiglio Comunale il 21 marzo 2016. Nella Mozione si chiedeva che la Città di Mendrisio aderisse alla "Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale" e introducesse il bilancio di genere. Il 15 maggio 2017 il Consiglio Comunale ha approvato all'unanimità il Messaggio Municipale N° 18/2017 che accoglieva la Mozione in oggetto.

Per lo sviluppo del progetto il Municipio ha incaricato il Segretario comunale e il Team scientifico, coadiuvati e accompagnati da un ente esterno per l'intero svolgimento del programma. A tal fine, il Team scientifico ha avviato una serie di interlocuzioni con la società cooperativa COOPAR, confluite nel dicembre 2018 in un accordo di collaborazione.

La collaborazione ha preso avvio nel gennaio del 2019 per concludersi con la consegna del Rapporto finale nel marzo del 2020, con alcuni mesi di ritardo rispetto ai termini negoziati inizialmente.

Il periodo di analisi considerato si estende dal 2013 al 2018.

Il disegno strategico del processo è stato concepito in modo tale da rispondere a due obiettivi principali: redigere il primo bilancio di genere della Città; trasferire le competenze necessarie al personale dell'amministrazione comunale così da garantire la continuità dell'esercizio.

Coerentemente con tali finalità, sono state programmate sette fasi:

- una fase introduttiva di verifica della disponibilità e della qualità (completezza, attualizzazione e disaggregazione per genere) dei dati e delle fonti statistiche interne, delle informazioni e dei documenti per la definizione del quadro d'analisi;

² Bilanci pubblici in una prospettiva di genere, T. Addabbo e A. Picchio (Studio propedeutico al bilancio di genere della Provincia di Roma, 2008)

³ Leggere il territorio in una prospettiva di genere, A. D'Orazio e S. Macchi (Studio propedeutico al bilancio di genere della Provincia di Roma, 2008)

- l'analisi di contesto (analisi socio-demografica e analisi del territorio);
- l'analisi della programmazione politica;
- la riclassificazione dei bilanci consuntivi;
- l'analisi del personale dipendente del Comune;
- l'analisi dei servizi in funzione di indicatori di efficacia/efficienza;
- la revisione delle strategie Mendrisio 2030 e la redazione del rapporto finale.

Nel disegno strategico iniziale era stato previsto che l'esecuzione di ciascuna delle sette fasi ora elencate contemplasse idealmente tre passaggi: la realizzazione di un workshop introduttivo con i servizi dell'amministrazione interessati, l'elaborazione dei dati da parte del team scientifico, coadiuvato da COOPAR, e la revisione concertata dei risultati. Il ritardo accumulato nelle fasi iniziali del processo e la difficoltà dell'Amministrazione comunale di convogliare le risorse necessarie a garantire l'esecuzione del progetto, sottraendole inevitabilmente alla gestione ordinaria, ha richiesto non solo a una revisione dei tempi, ma anche una rinegoziazione degli accordi relativi alla distribuzione delle responsabilità esecutive tra Team scientifico e COOPAR.

Il 29 gennaio 2019 si è tenuto il primo workshop di presentazione del progetto al personale del Comune ed è stato animato congiuntamente dal Team Scientifico e da COOPAR. Successivamente, per l'avvio dell'Analisi di contesto, sono state fornite al Team scientifico le matrici per la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie a comporre il quadro di analisi e le linee guida per la successiva elaborazione e analisi. Lo stesso Team, con la supervisione di COOPAR, ha avviato un processo di mappatura interno al Comune per cui a ciascun Servizio è stato richiesto di fornire informazioni in merito alla modalità di raccolta dei dati (tipo di applicativo usato, dati raccolti, frequenza dell'aggiornamento, estrapolabilità, formato, ecc.). Le informazioni sono state successivamente catalogate e analizzate.

Questa fase di verifica dei dati statistici e della documentazione, necessari alla composizione del quadro di analisi, ha evidenziato una serie di criticità. Dalla verifica effettuata in virtù del processo di mappatura è infatti emerso che il circuito informativo interno del Comune presenta notevoli difformità. Nello specifico, i Servizi utilizzano strumenti e metodologie di raccolta e di elaborazione dei dati e delle informazioni differenziati e, solo in rari casi, gli stessi confluiscono in una regolare attività di reportistica condivisa in seno all'amministrazione comunale.

È altresì emersa l'assenza di un sistema univoco di identificazione della popolazione per tutti i Servizi. In seno alle diverse banche dati del Comune si è infatti osservato che le/gli utenti vengono registrati con più codici identificativi, a detrimento della tracciabilità degli stessi e della condivisione delle informazioni tra i Servizi attivi sulla medesima utenza. Da ultimo, i dati e le informazioni disponibili solo in rari casi sono stati raccolti e elaborati in modo sistematico per il periodo considerato (2013-2018) e sono disponibili in forma disaggregata per sesso.

Per il superamento di tutte queste criticità e in ottica di miglioramento continuo (anche per ciò che attiene alla gestione del rischio), il primo risultato emerso dalla fase propedeutica interpella sulla necessità di avviare un processo di revisione delle banche dati comunali che abbia per obiettivo l'ottimizzazione delle fonti statistiche interne (da preordinare a un sistema uniforme e condiviso di raccolta, validazione, analisi e estrazione dei dati); che tenga conto di indicatori di efficienza, efficacia e di equità sensibili al genere, e che sia orientato a finalità reporting. In questo modo sarà possibile dotare il Comune di un adeguato sistema di intelligence a supporto della gestione amministrativa e dei processi decisionali.

Il 12 marzo 2019 si è tenuto il secondo workshop che ha visto coinvolti, oltre al team scientifico, anche le/i responsabili dei servizi dell'amministrazione comunale. I temi approfonditi dalle consulenti di COOPAR

afferivano ai principi cardine dell'analisi di genere, agli obiettivi e alle modalità di svolgimento dell'analisi di contesto in ottica di genere e di pari opportunità e alla qualità dei dati.

Tra il mese di marzo e di aprile 2019, si è proceduto all'analisi della programmazione politica (VISPO-Valutazione di impatto strategico sulle pari opportunità). Le consulenti di COOPAR hanno incontrato e intervistato i singoli Municipali e alcune/i capo/i servizio dell'Amministrazione. L'obiettivo preposto era quello di identificare e apprezzare l'orientamento (personale e di programma) alla parità e alle pari opportunità. I risultati sono stati analizzati e discussi congiuntamente dal gruppo di lavoro, per poi confluire in un rapporto preliminare redatto da COOPAR.

Nei mesi di maggio-giugno 2019 sono state avviate le fasi del processo relative alla riclassificazione del Bilancio e all'analisi del personale. Nello specifico, sono stati forniti al Team scientifico gli strumenti (matrici e linee guida) per la conduzione delle due fasi e si è dato spazio a una serie di incontri di approfondimento che hanno coinvolto i responsabili dell'Ufficio contabilità e dell'Ufficio del personale.

Parimenti, nel mese di settembre ha preso avvio la fase di analisi dei servizi, in particolare di quelli afferenti alla sfera della conciliabilità e il supporto delle fasce più fragili della popolazione. Quest'ultima sezione dell'esercizio del bilancio di genere, così come l'analisi del contesto (territorio e profilo socio-demografico della popolazione), sono state condotte integralmente da COOPAR, mediante il supporto dei servizi sociali della Città e la revisione dei risultati da parte del Team scientifico.

La consegna del rapporto conclusivo (in formato sintetico e esteso) segna la fine del processo di analisi e inaugura una nuova fase, quella della condivisione dei risultati in seno all'amministrazione comunale e della riflessione politica, che si auspica possa essere ampia e condivisa, al fine di metabolizzare l'esperienza e capitalizzarne gli apprendimenti.

Unitamente al rapporto, sono state consegnate al team scientifico le linee guida per la realizzazione di ciascuna delle fasi del processo di analisi, comprensive di matrici per la raccolta dei dati e per il calcolo degli indicatori.

La struttura del rapporto

La struttura del rapporto (sintetico e esteso) segue fedelmente il percorso seguito per la realizzazione del bilancio di genere e si articola in cinque capitoli corrispondenti alle principali fasi di analisi. Alla lettura del contesto e del profilo della popolazione, segue l'analisi di genere della programmazione politica, dei bilanci consuntivi, dell'offerta dei servizi e della struttura del personale dell'amministrazione comunale.

Per ciascuno dei cinque capitoli vengono enucleati gli obiettivi, la metodologia d'analisi seguita e i servizi dell'amministrazione coinvolti, nonché i risultati emersi, distinguendo punti di forza e aree di criticità rispetto alle quali si sollecita un ulteriore approfondimento, e, da ultimo, una serie di raccomandazioni.

L'analisi socio-demografica in ottica di genere

Obiettivi

Il punto di partenza per una riflessione sulla condizione personale e sociale degli individui di una comunità in una prospettiva di genere è l'analisi socio-demografica. Essa consente di tracciare il profilo della popolazione rispetto a determinate variabili quali l'età, lo stato civile e la situazione familiare. Completano il quadro di analisi informazioni e dati relativi alla provenienza, al grado di istruzione e al livello di occupazione.

La conduzione di un'analisi socio-demografica nel quadro del bilancio di genere consente non solo di individuare le caratteristiche della popolazione che risiede in un determinato territorio e le dinamiche demografiche che la contraddistinguono, ma permette anche di identificare la domanda potenziale di servizi e i possibili bacini di utenza rispetto ai quali il Comune può orientare la propria azione e le relative decisioni di spesa.

Metodologia: criteri, indicatori, fonti

Per effettuare l'analisi socio-demografica della popolazione si procede per gradi, considerando le seguenti **unità di analisi**:

- Gli **individui**: si analizzano le caratteristiche della popolazione per età, sesso e stato civile;
- Le **famiglie**: si considerano le caratteristiche dei nuclei familiari, in termini qualitativi e quantitativi;
- Il **bilancio demografico**: si evidenzia la dinamica demografica della popolazione, in termini di crescita naturale e migratoria;
- Gli **indicatori anagrafici**: si rappresentano sinteticamente le principali variabili considerate.

La prima variabile da cui prende il via l'analisi di genere è **l'età**, dato offre indicazioni utili circa i possibili stili di vita, i bisogni, le problematiche, gli interessi e le esigenze che caratterizzano le singole generazioni.

La distribuzione della popolazione per aree anagrafiche di genere si articola in questo modo:

- **Area di cura infanzia e adolescenza (0-19 anni)**: sono bambini/e e ragazzi/e destinatari/e di lavoro di cura e sono utenti di numerosi servizi pubblici come asili nido, scuole d'infanzia, scuole elementari, scuole medie, scuole superiori, servizi ricreativi, sportivi, di intrattenimento. Non vi sono significative differenze di genere.
- **Area di conciliazione famiglia e lavoro (20-59 anni)**: si riferisce al periodo di vita considerato 'attivo' nel quale le differenze di genere sono spiccate. Si suddivide a sua volta in tre sotto-aree: la fascia 20-29 anni coincide con l'ingresso nel mondo del lavoro e con la creazione dei primi nuclei familiari; l'area 30-39 anni si caratterizza per il consolidamento della famiglia e dell'attività professionale, e il parallelo delinearsi di un crescente bisogno di conciliazione; la fascia 40-59 anni contraddistinta da responsabilità di cura verso figli/e adolescenti e dall'insorgenza di nuove responsabilità verso familiari via via più anziani e meno autosufficienti, oltre che dall'approssimarsi della conclusione della vita lavorativa.
- **Area di assistenza e supporto (60-79 anni)**: considerata una volta la 'terza età'; è la fascia in cui si esce dal mondo del lavoro retribuito, ma generalmente ci si fa carico di compiti di cura e assistenza verso generazioni familiari precedenti e successive. Le differenze di genere rimangono importanti.

- **Area di cura agli anziani (>80 anni):** include persone destinatarie di assistenza e cura. Si registrano differenze di genere di grande importanza: la maggiore longevità femminile si accompagna a condizioni di salute peggiori; il gap di genere dovuto a lavori meno qualificati e continuativi, comporta in questa fase della vita una maggiore precarietà economica delle donne rispetto agli uomini; a ciò si aggiunge una più marcata solitudine e rischio di isolamento sociale, essendo gli uomini più propensi a risposarsi una volta rimasti vedovi.

Nel costruire il quadro di analisi della popolazione si procede successivamente a prendere in considerazione lo **stato civile**, la cui lettura permette di determinare i ruoli sociali assunti dagli individui e i conseguenti carichi di cura all'interno dei nuclei famigliari. L'approfondimento delle diverse tipologie di strutture famigliari consente di stimarne le necessità in termini di servizi a supporto della conciliazione vita-lavoro. L'analisi è stata effettuata tenendo conto del mutamento e della proliferazione di tipologie famigliari oggi esistente. Se nelle fasce giovanili il genere non incide particolarmente sullo status sociale ed economico, il suo peso cresce proporzionalmente al crescere dell'età, acuendosi particolarmente tra la popolazione anziana.

Anche l'analisi delle **tendenze sociodemografiche** in ottica di genere può offrire indicazioni utili per l'individuazione e il dimensionamento di bisogni specifici da parte di alcune fasce della popolazione. È oramai ampiamente dimostrato, ad esempio, che sulla contrazione della natalità insistono vari fattori, non da ultimo, la necessità di adeguare e ampliare l'offerta dei servizi di conciliazione famiglia e lavoro, non più al passo coi tempi giacché strutturatasi sulla base di un modello familiare e occupazionale tradizionale che non rispecchia le esigenze delle nuove generazioni e delle stesse imprese.

Nel proseguire la lettura delle caratteristiche della popolazione vi è poi il **bilancio demografico**, che consente non solo di misurare le oscillazioni della popolazione residente e i rapporti di equilibrio tra le diverse fasce di età, ma anche, per i tassi di natalità, di delineare i futuri utenti di servizi per l'infanzia, e per la mortalità, di avere indicazioni importanti sullo stato di salute della comunità. Ugualmente, il saldo migratorio informa circa l'attrattività del Comune, ovvero la capacità di importare nuovi residenti, valutandone l'impatto sulla relativa domanda di servizi, soprattutto per coloro che, in ragione delle esigenze connesse alle fasi ciclo di vita, non dispongono di una rete parentale di sostegno.

Per completare il profilo demografico della popolazione si ricorre infine ad alcuni **indicatori anagrafici** che consentono di descrivere sinteticamente dinamiche e tendenze rilevanti.

Per quanto attiene all'analisi delle caratteristiche sociali, il punto di partenza è rappresentato dal grado di **istruzione** e di formazione della popolazione. Si aggiungono l'analisi del **mercato del lavoro** territoriale e dei profili occupazionali di uomini e donne, in ottica di pari opportunità e di conciliazione vita e lavoro. Le statistiche cantonali indicano che le donne sono maggiormente occupate nel terziario e sono impiegate prevalentemente a tempo parziale (sebbene sia più corretto parlare di sotto-occupazione⁴), oltre a essere soggette a asimmetrie salariali, di ruolo e di potere decisionale a vantaggio degli uomini.

A conclusione si impone la necessità di esplorare le **condizioni economiche e sociali** della popolazione. A determinare la domanda di aiuto sociale concorrono, oltre alle variabili sopraccitate, numerosi fattori relazionali, occupazionali e sanitari. Nelle differenti condizioni di fragilità pesa notevolmente la discriminante di genere. La valutazione delle condizioni economiche e sociali della popolazione viene successivamente ripresa e approfondita nell'Analisi dei servizi.

Le fonti principali per delineare il quadro d'analisi rimandano ai servizi informativi del Comune, in particolare, dell'Ufficio Controllo Abitanti, dei gruppi di ricerca e dei principali Servizi coinvolti (istruzione e

⁴ Disponibilità a lavorare per una percentuale di tempo maggiore, se ne venisse data la disponibilità.

istituti scolastici, sport e tempo libero, sviluppo economico, servizi sociali). Laddove si è manifestata la mancanza di dati utili e aggiornati, si è fatto ricorso a fonti esterne, quali USTAT, l'Istituto delle Assicurazioni Sociali (IAS) e altri servizi del Cantone.

I risultati dell'analisi: punti di forza e criticità

Il quadro complessivo che emerge dall'analisi sociodemografica della popolazione di Mendrisio è in chiaroscuro e si caratterizza per tendenze solo in parte in linea con quelle riscontrate a livello cantonale.

Nel periodo in esame (2013-2018), infatti, si osserva un tasso di crescita della popolazione più in affanno rispetto alla media cantonale, cui si combina il progressivo invecchiamento della popolazione⁵ e un trend della natalità⁶ al di sotto della soglia di sostituzione⁷. Conformemente ai dati cantonali, anche a Mendrisio prevale la componente femminile della popolazione, soprattutto nelle fasce più anziane. L'età media pari a 46 anni è più alta di quella ticinese; meno di un quarto dei residenti è di origine straniera, principalmente europea; più del 60% della popolazione anziana vive sola; il tasso di disoccupazione risulta superiore a quello cantonale.

Per quanto concerne la distribuzione rispetto alle coorti d'età, si constata che più della metà della popolazione residente nel territorio comunale afferisce all'area della conciliazione (20-59 anni), con una particolare densificazione della coorte 40-59 anni. Va da sé che il maggiore peso in termini proporzionali di questa quota di popolazione (correlata con le dimensioni della genitorialità e dello status familiare) comporta in termini potenziali il **prevalere della domanda di servizi di assistenza all'infanzia e all'adolescenza non solo in termini quantitativi, ma anche qualitativi**. Tale domanda si combina inoltre con altre esigenze che discendono dall'assunzione delle prime responsabilità di cura verso parenti anziani e dalla necessità di consolidare la posizione professionale e, successivamente, di preparare la progressiva uscita dalla vita attiva e dagli impegni lavorativi.

È su questi bisogni, dunque, che il Comune è chiamato a concentrare l'attenzione, in termini di politiche rivolte all'infanzia e adolescenza, di politiche sociali e per il lavoro, a sostegno della conciliazione vita-lavoro e dell'occupazione femminile. In merito a quest'ultimo aspetto, la letteratura scientifica dimostra che la scelta di vivere la genitorialità è condizionata dalla disponibilità di servizi di conciliazione e da misure di sostegno all'occupazione delle donne. Il richiamo acquista particolare rilievo in una realtà come quella di Mendrisio caratterizzata dal progressivo invecchiamento della popolazione e dalla evidente contrazione della natalità.

Nella distribuzione della popolazione per età si registra un **singolare picco anche nella fascia 20-29 anni**, che non si riflette nelle fasce precedenti e successive. Il fenomeno può essere riconducibile in gran parte alla presenza sul territorio di istituti accademici e, non è da escludere che, in vista dell'insediamento di altri dipartimenti SUPSI, tale tendenza sia destinata a accentuarsi. L'acquisizione di quote di popolazione giovane, contrassegnata da una elevata volatilità, determina esigenze abitative che si riflettono sul mercato immobiliare locale e una domanda di servizi accessori che il Comune deve tenere attentamente in considerazione.

Correlando la distribuzione della popolazione per coorti d'età e per quartiere, si osserva una significativa concentrazione nei quartieri di Arzo, Besazio, Genestrerio, Ligornetto e Mendrisio di quote importanti di

⁵ L'invecchiamento demografico è certificato dal rapporto di dipendenza delle persone con più di 65 anni sulla popolazione 20-64 anni; nel 2018 a Mendrisio ogni 100 persone in età attiva ce n'erano 38.7 con più di 65 anni.

⁶ Il tasso di natalità a Mendrisio nel 2018 è del 5.7 per 1'000 abitanti.

⁷ Numero di figli necessario per rimpiazzare naturalmente la popolazione (obiettivo possibile solo con un tasso di fertilità pari a 2,1 figli per donna).

popolazione giovanile e infantile. Questa caratteristica può essere in parte riconducibile a un'offerta diversificata di servizi pre-scolastici e scolastici capace di attrarre soprattutto famiglie con bambine/i.

Per quanto concerne la **popolazione anziana**, costituita in misura maggiore da donne, si distribuisce prevalentemente oltre che a Mendrisio, nei quartieri di Capolago e di Rancate e in quelli più periferici e di montagna (Salorino, Meride, Tremona). Il caso specifico di Capolago è singolare e è riconducibile alla tendenza diffusa di anziani stranieri (soprattutto tedeschi e italiani) di scegliere quest'area per trascorrere gli anni della pensione. In ottica di genere occorre ricordare che le donne anziane hanno più difficoltà a percorrere gli spazi urbani e rappresentano la maggioranza degli utenti dei trasporti pubblici. In aggiunta ciò e tenendo conto della distribuzione sul territorio e delle precedenti considerazioni, esse sono più esposte al rischio di isolamento sociale. Anche per questa fascia di popolazione, vale pertanto il monito di considerare l'insieme di tali fattori nella strutturazione dei servizi a essa dedicati.

La concentrazione di **stranieri**, oltre che al già citato caso di Capolago, è più alta nei quartieri di Mendrisio, Genestrerio e Ligornetto. La popolazione straniera è meno di un quarto del totale degli abitanti e presenta una leggera preponderanza della quota maschile.

La quota di **celibi/nubili** equivale a quella di **coniugati/e**. Nel corso degli anni si osserva che la netta diminuzione dei matrimoni è stata accompagnata da una vistosa crescita di divorzi e separazioni⁸. Le maggiori differenze di genere si hanno nelle situazioni di vedovanza e di separazione/divorzio, che registrano una netta prevalenza femminile, la quale si acuisce al crescere dell'età. Il confronto dei tassi di nuzialità⁹ del primo e dell'ultimo anno di analisi dimostrano che la popolazione di Mendrisio conferma la tendenza a procrastinare nel tempo matrimonio e nascita dei figli. Tali tendenze confermano la necessità per il Comune di rivalutare la propria offerta di servizi, potenziando ad esempio le misure di conciliazione, e di non sottovalutare le situazioni di fragilità delle donne separate/divorziate e vedove e dei nuclei monoparentali.

Delle quasi 7 mila **economie domestiche** censite a Mendrisio nel 2018, un quarto è costituito da nuclei familiari con figli, quasi un quarto da economie domestiche plurifamiliari e ben il 40% da unifamiliari. Buona parte di quest'ultima categoria è composta da persone anziane. In ottica di domanda di servizi, un dato molto significativo è che circa un terzo delle famiglie del territorio ha figli nella fascia d'età 15-19 anni. Ciò va a rafforzare la necessità di servizi specifici per l'adolescenza e le problematiche connesse a questa particolare fase del ciclo di vita. Altrettanto significativa in termini quantitativi e per le possibili ripercussioni sulla domanda di servizi è la quota di famiglie monoparentali sul territorio (22% ED¹⁰ familiari), un dato questo in linea con la tendenza Cantonale.

In merito alla **formazione** e al **mercato del lavoro**, non si dispone di dati sufficientemente completi per tracciare il profilo formativo e occupazionale della popolazione di Mendrisio e dimensionarne la relativa domanda di servizi. Ciò detto, per ciò che attiene al profilo occupazionale, si è provveduto ugualmente a analizzare i dati non aggiornati dell'UCA e quelli forniti dalla direzione delle Scuole elementari¹¹. Il territorio di Mendrisio presenta uno scenario occupazionale peculiare, perché ai circa 15 mila abitanti corrispondono altrettanti lavoratori sul territorio, in buona parte stranieri e non residenti. La forza lavoro è assorbita in maniera preponderante dal settore terziario (circa il 60%). Prendendo in considerazione i beneficiari AD¹² residenti a Mendrisio, negli anni di analisi la quota è stabile e equivale mediamente a circa il 5% della

⁸ Nel 2018 a Mendrisio il tasso di divorzialità risulta essere del 4,6%.

⁹ Rapporto tra numero di matrimoni celebrati nell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente per 1000.

¹⁰ Economie domestiche.

¹¹ Dati USTAT: prendendo in considerazione i 305'300 residenti in Cantone Ticino con almeno 15 anni di età nel 2018, risultavano attivi sul mercato del lavoro circa il 60% di essi.

¹² Beneficiari/e di indennità giornaliera contro la disoccupazione; coincide con la quota dei soli disoccupati iscritti agli Uffici regionali di collocamento.

popolazione attiva, al di sopra del tasso medio cantonale. È inoltre emersa una prevalenza di percettori uomini.

Raccomandazioni

1. Si è riscontrato il mancato aggiornamento sistematico dei dati anagrafici dell'UCA per cui è da valutare, anche in termini economici, la possibilità di provvedere a una regolare attività di mantenimento della banca dati e di pulizia delle informazioni immesse. Si aggiunga inoltre che il gestionale in uso all'amministrazione ha mostrato fin da subito alcuni limiti ai fini dell'analisi, non permettendo l'estrazione di dati storici, ma unicamente una fotografia della situazione attuale. Per ovviare a questo inconveniente, il CED ha studiato e introdotto una nuova funzionalità del programma. È bene assicurarsi che per il futuro vi sia sempre la possibilità di usufruire di dati storici.
2. Nelle varie fasi di analisi sono emerse delle incongruenze circa i dati della popolazione (ad esempio il n. di abitanti al 31.12 dell'anno x è riportato diversamente in differenti estrapolazioni e statistiche). È necessario d'ora in poi risolvere tali incongruenze e garantire dati univoci e corretti.
3. La ricostruzione delle economie domestiche con il sistema di registrazione attuale dei residenti è risultata particolarmente onerosa. Sarebbe auspicabile ripensare a un sistema più funzionale per il riconoscimento dei nuclei familiari.
4. Le statistiche sociodemografiche elaborate dall'amministrazione prima dell'esercizio del bilancio di genere comprendevano in pochi casi la disaggregazione per sesso. Si consiglia per il futuro di tenere sempre in considerazione questa variabile.
5. In merito alla disponibilità e trattamento dei dati della popolazione, s'intravede la necessità di consolidare le sinergie tra i diversi servizi del Comune e, in particolare, tra l'UCA, il CED, il Team scientifico e i Servizi Sociali. Uno scambio di dati più sistematico permetterebbe ai Servizi di disporre di informazioni utili per le proprie analisi e di avere fruttuosi confronti.
6. Si invita il Team scientifico a mantenere i contatti instaurati con gli Uffici cantonali per l'ottenimento di dati sulla popolazione, prevedendo uno scambio di informazioni su base annuale.
7. La prima fase di verifica dei dati e della documentazione a disposizione si è rivelata ardua. È emerso che non esiste un database unificato per tutti i Servizi, ma ogni dipartimento utilizza strumenti e metodi differenti di archiviazione dei dati. Oltre a ciò, i singoli cittadini non sono registrati con un codice univoco per tutte le banche dati comunali. Ciò non permette di ottenere dati disaggregati e completi sulla popolazione.

Per ovviare a questa problematica, soprattutto in ottica futura, si suggerisce di avviare una revisione delle banche dati comunali, introducendo un medesimo numero ID per le/i cittadine/i condiviso tra tutti i Servizi.

8. Si rende urgente la necessità di una raccolta sistematica e fruibile a tutti i Servizi di dati sul profilo occupazionale della popolazione e, nello specifico, della popolazione femminile. È altresì auspicabile che si rilevino, si analizzino e si organizzino in un database condiviso le misure di conciliazione vita-lavoro messe in atto da aziende del territorio di Mendrisio, le buone prassi e eventuali situazioni di criticità.

L'analisi di contesto in ottica di genere e di parità

Obiettivi

Condurre un'analisi di contesto in ottica di genere e di parità significa osservare la vita di donne e uomini che vivono un determinato territorio, indagando la complessità di condizionamenti che ne espandono, o viceversa, ne limitano le prospettive di benessere e di sviluppo umano in relazione alle loro condizioni personali, familiari ed economiche. Implica inoltre esplorare il rapporto di reciproca influenza tra la dimensione privata e familiare e quella pubblica, definita dallo status sociale, professionale e occupazionale¹³.

In questa prospettiva, il contesto, spazialmente definito dal territorio, ne supera i confini, configurando un complesso di opportunità che mettono in condizione di lavorare, agire nello spazio pubblico, avere relazioni responsabili verso bambini/e, anziani/e le persone adulte con le quali si convive, in sintesi di comporre liberamente le dimensioni della propria vita¹.

Naturalmente, per cogliere e descrivere in maniera approfondita l'intreccio di tali dinamiche, all'ottica di genere si sovrappongono altri filtri che danno conto dell'età, della provenienza geografica e dell'appartenenza etnico-culturale, del profilo formativo e professionale, dello status civile e familiare degli individui che compongono la popolazione di riferimento.

Dal punto di vista metodologico, si è ritenuto utile condurre l'analisi secondo l'approccio di A. Sen¹⁴. L'opzione per questo tipo di approccio si giustifica in ragione di due motivazioni principali. In primo luogo, esso consente di tenere conto della multidimensionalità del benessere e delle differenze tra individui, dovute a caratteristiche personali, a condizioni materiali, a modelli culturali e regole di comportamento condivise e sedimentate nel tempo.

A questo aspetto se ne aggiunge un secondo ancora più rilevante. L'approccio di Sen consente infatti di mettere in rilievo la questione di quale benessere debba essere perseguito. In tale ottica, promuovere lo sviluppo umano non significa soddisfare i bisogni di una cittadinanza neutra e indefinita, ma implica piuttosto la responsabilità di chi amministra un determinato territorio di sostenere attivamente ciascuna e ciascun membro della comunità nel realizzare sé stessi e i propri valori, scegliendo in piena libertà come organizzare la propria vita¹⁵.

Metodologia: criteri, indicatori, fonti¹⁶

Come già anticipato, l'approccio metodologico che orienta l'analisi di contesto segue l'articolazione per capacità proposta da A. Sen per cui il contesto/territorio viene riordinato e descritto in funzione delle seguenti risorse/opportunità:

¹³ Capitale Lavoro, T. Addabbo, 2008 (Studio propedeutico al bilancio di genere della provincia di Roma)

¹⁴ Il riferimento metodologico riconduce al concetto di capabilities di A. Sen il quale definisce il benessere come insieme di capabilities individuali di essere e di fare. In particolare, la qualità della vita è valutata da Sen non nello spazio delle risorse e dei redditi, ma in relazione alla capacità di conseguire funzionamenti di valore. Il cuore della teoria delle capacità è che i raggiungimenti sociali dovrebbero avere come obiettivo l'espansione delle capacità degli individui, la libertà di raggiungere funzionamenti di fare e di essere ritenuti importanti. I funzionamenti rappresentano i risultati acquisiti dall'individuo sul piano fisico e intellettuale. La capacità esprime invece una idoneità o abilità di carattere generale, ma può essere intesa anche come potenzialità e opportunità, nel senso di condizioni esterne al soggetto favorevoli alla capacità di funzionare nel modo che l'individuo ritiene più consono. F. Corrado

¹⁵ Capitale Lavoro, T. Addabbo, 2008 (Studio propedeutico al bilancio di genere della provincia di Roma)

¹⁶ Per gli indicatori si rimanda al rapporto completo.

- accedere alla conoscenza: istruzione, formazione, informazione
- vivere una vita sana
- lavorare e fare impresa
- vivere in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente ecocompatibile
- muoversi nel territorio
- prendersi cura di sé: tempo, cultura, sport, svago
- partecipare alla vita pubblica

Per la conduzione dell'analisi sono stati coinvolti attivamente tutti i servizi dell'Amministrazione comunale e, laddove non è stato possibile disporre di informazioni e dati rappresentativi di alcuni aspetti rilevanti per l'analisi di genere, si è cercato di ovviare alle lacune ricorrendo a fonti cantonali, nazionali o internazionali.

La necessità di acquisire e consolidare una cultura statistica di genere in seno all'amministrazione comunale ha motivato, in altri termini, il ricorso in questa fase di avvio della rendicontazione di genere a dati che, pur se non aggiornati, completi o di pertinenza comunale, sono stati utili per fornire importanti elementi di riflessione e di sensibilizzazione rispetto a alcune dinamiche.

Per una visione complessiva del processo, si veda la seguente tabella riepilogativa.

Aspetto	Descrizione	Servizi comunali/Dati
Accedere alla conoscenza: istruzione, formazione, informazione	Possibilità di avere accesso all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita, di acquisire saperi di base e conoscenze specifiche; avere accesso alle informazioni. L'accesso alla conoscenza svolge un ruolo determinante nella stessa costruzione dell'identità individuale. Le competenze e i servizi del Comune nel campo dell'Istruzione e della Formazione, inclusi quelli accessori (trasporto scolastico, mense, servizi di custodia extra familiare, ecc.) sono quindi direttamente legati allo sviluppo di questa capacità.	Team scientifico Resp. Asilo nido comunale Resp. Scuole elementari Dati servizi comunali Dati USTAT Dati UST
Vivere una vita sana	Capacità di tutela e miglioramento della propria salute, dal punto di vista sia fisico e mentale che psicosociale; capacità di avere un atteggiamento attivo dell'individuo nell'adozione di uno stile di vita salutare. Se servizi e investimenti in campo socio-sanitario possono avere un impatto diretto su questo aspetto del benessere, il suo sviluppo dipende anche da altri servizi/risorse attivati dal Comune in campo sportivo, scolastico, ambientale, abitativo e dei trasporti.	Team scientifico Dati USTAT Indagine sulla salute in Svizzera Studio Sapaldia Associazione Alzheimer sezione Ticino Dati OMS e Eurocare WHO European Healthy Cities Network
Lavorare e fare impresa	Capacità di svolgere attività lavorative retribuite e di fare impresa. La lettura di genere consente di evidenziare come questa capacità sia strettamente interrelata e condizionata da altri fattori, quali ad esempio il carico di lavoro non pagato domestico e di cura svolto in modo prioritario dalle donne. Il Comune può intervenire nello sviluppo di questa dimensione sia direttamente nelle funzioni legate al lavoro e allo sviluppo dell'imprenditoria, che indirettamente attraverso l'offerta dei servizi per la conciliabilità vita e lavoro, la formazione e l'istruzione.	Team scientifico Resp. Servizio del promovimento economico Resp. Asilo nido com. Resp. Scuole elementari USTAT UST USI-i.cup SUPSI BAK economics AG Banche dati comunali
Vivere in luoghi adeguati e sicuri	Adeguatezza e sicurezza di tutti gli spazi privati e pubblici in cui si esplica la vita umana, sia quindi in	Team scientifico Polizia comunale

	<p>relazione alla vita lavorativa, che alla vita personale e familiare e agli spostamenti fra i diversi luoghi del vivere¹⁷.</p> <p>Su questa capacità il Comune interviene sia con politiche di pianificazione territoriale e urbanistica, che mediante servizi e risorse per la sicurezza, la tutela dell'ambiente, la viabilità e i trasporti.</p>	<p>USTAT Rapporti annuali polizia comunale e cantonale</p>
<p>Muoversi nel territorio: Mobilità, tempi della città, ecosistema urbano</p>	<p>Possibilità per la cittadinanza di avere controllo sulla propria mobilità attraverso l'accesso al sistema dei trasporti pubblici e privati in misura adeguata alle proprie necessità, in particolare di conciliazione, e con il minore impatto sulla qualità dell'ambiente¹⁸.</p> <p>Acquisiscono rilievo gli interventi e investimenti del Comune sul sistema dei trasporti e della viabilità, sulla pianificazione territoriale e sugli orari della città.</p>	<p>Team scientifico Resp. Ufficio tecnico</p> <p>Rapporti ufficio tecnico USTAT PAM3 Strategie Mendrisio 2030 PECo Piano cantonale delle aggregazioni Piano cantonale dei trasporti</p>
<p>Prendersi cura di sé, godere della cultura e del tempo libero</p>	<p>Possibilità di disporre di tempo per sé, di utilizzare il tempo in attività ricreative, culturali e sportive, e di volontariato.</p> <p>Il Comune interviene su questa capacità attivando servizi e risorse che riguardano lo sport, il tempo libero, il turismo e la cultura. Indirettamente può influenzare l'accesso da parte della cittadinanza alla risorsa tempo libero mediante la pianificazione del territorio e della viabilità, facilitando i tempi di spostamento e la percorrenza sia l'accesso alle strutture. È inoltre evidente il nesso con le politiche connesse alla salute (vita sana) e alla conoscenza.</p>	<p>Team scientifico Resp. Filanda Resp. Ufficio Sport e tempo libero Resp. Ufficio Famiglie e giovani</p> <p>Dati servizi comunali USTAT</p>
<p>Partecipare alla vita pubblica (cittadinanza attiva)</p>	<p>Possibilità di partecipare attivamente alla vita pubblica e di accedere alla rappresentanza politica, inserendosi in ruoli decisionali e strategici per agire effettivamente sul processo di cambiamento e di sviluppo sociale.</p> <p>Su questo aspetto si riflette l'impegno del Comune di influenzare la partecipazione alla vita sociale e alla rappresentanza politica, l'accesso a posizioni decisionali e la promozione delle pari opportunità.</p>	<p>Team scientifico Servizio Controllo abitanti</p> <p>Dati servizi comunali USTAT RIFOS 2016</p>

Come già preannunciato in apertura di sintesi, l'analisi di contesto è caratterizzata da una costante attenzione alle differenze e disuguaglianze tra donne e uomini, con particolare riferimento a quelle che scaturiscono dal rapporto di interdipendenza tra l'economia non retribuita, propria del lavoro familiare e volontario, e l'economia retribuita. L'asimmetria delle responsabilità familiari tra donne e uomini, certificata ampiamente dalle statistiche cantonali¹⁹ (le statistiche comunali sono del tutto insufficienti allo stato attuale), si riflette in un corrispondente sbilanciamento delle capacità da queste/i espresse nella società.

¹⁷ Capitale Lavoro, T. Addabbo, 2008 (Studio propedeutico al bilancio di genere della provincia di Roma)

¹⁸ Il bilancio di genere in un approccio di benessere. Città di Vicenza

¹⁹ Le cifre della parità, 2018, USTAT.

Ne consegue che il benessere di donne e uomini, la loro qualità della vita, nonché gli orizzonti della loro crescita personale, sociale ed economica, sono fortemente condizionati dalla dimensione di genere, richiedendo quindi interventi pubblici consapevoli e mirati²⁰.

I risultati dell'analisi: punti di forza, criticità e raccomandazioni

Accedere alla conoscenza: istruzione, formazione, informazione

Il contesto

1 Asilo nido comunale e 2 Asili nido privati; 9 sedi scuole d'infanzia; 4 sedi scuole elementari (Arzo, Canavée, Ligornetto, Rancate); 1 sede scuola media; Scuola cantonale degli operatori sociali; Scuola professionale artigianale e industriale; Liceo cantonale Mendrisio; USI - Accademia di architettura. Dal 2020 SUPSI - Dipartimento ambiente costruzione.

Punti di forza e criticità

Offerta scolastica completa e parzialmente concentrata dal punto di vista della distribuzione territoriale, con riferimento in particolare all'istruzione di grado secondario e terziario. Limitata l'offerta di servizi accessori quali ad esempio le mense scolastiche (a partire dalle scuole elementari), fondamentali per ampliare le condizioni di conciliabilità tra responsabilità familiari e lavorative, soprattutto per le donne. Ugualmente limitate in termini di accessibilità l'offerta di custodia extra-famigliare per le fasce 0-10 anni²¹.

L'insediamento dell'Accademia ha prodotto un impatto significativo sulla struttura demografica della popolazione²², nonché sul mercato immobiliare e su alcuni servizi (trasporti, sport, sicurezza).

La lettura di genere del capitale umano di cui dispone la comunità, lettura sostanziata unicamente dai dati forniti dal Servizio controllo abitanti (vale l'avvertenza che si tratta di dati parziali per cui le stime sono prudenziali e passibili di revisione), evidenzia in primo luogo che la percentuale di popolazione residente in possesso di una formazione superiore è pari al 21%²³, con una prevalenza della componente femminile (54%) rispetto a quella maschile. Nel 2018 il 43% dei giovani di Mendrisio tra i 18 e i 24 anni risultava iscritto a una facoltà universitaria, più della metà fuori Cantone (61.1%).

I pochi dati a disposizione a livello comunale²⁴ confermano la **persistenza della segregazione di genere dei percorsi di studi secondario e terziario per cui le scelte formative sono ancora significativamente orientate dal sesso di appartenenza**²⁵. Ugualmente, la composizione per sesso del personale docente è fortemente femminilizzata.

Raccomandazioni

E' auspicabile che il Comune, nell'ambito delle competenze riconosciutegli dalla legge, promuova azioni specifiche per il superamento della segregazione di genere nelle scelte formative che, da un lato, monitorino l'evoluzione delle tendenze poc'anzi delineate (avvii ad esempio in collaborazione con gli istituti scolastici, medie, liceo, istituti universitari, una raccolta sistematica di dati disaggregati che traccino le scelte formative degli studenti) e che, dall'altro, stimoli una maggiore consapevolezza nei giovani e nelle famiglie (associazioni dei genitori), nel corpo docenti e nelle direzioni degli istituti scolastici. È opportuno

²⁰ BILANGE, Studio propedeutico al bilancio di genere della provincia di Roma, Capitale Lavoro, G. Badalassi

²¹ Si veda in proposito l'analisi dei servizi

²² In particolare la fascia 20-29 anni evidenzia un trend di crescita non rilevato per altre fasce, effetto dell'arrivo in Città di studenti universitari provenienti per lo più da altri paesi. Si veda in proposito l'analisi socio-demografica

²³ 32.4% secondo la statistica federale

²⁴ Sono stati utilizzati i dati forniti dal direttore delle SE; dalla responsabile dell'asilo nido comunale e dalla banca dati del controllo abitanti.

²⁵ Le donne scelgono prevalentemente studi a carattere umanistico, gli uomini invece percorsi di studio maggiormente collegati a materie tecniche, professionali o scientifiche.

segnalare a tale proposito che risorse e consulenze per l'allestimento di progetti e di iniziative di sensibilizzazione possono essere sollecitate all'ufficio dell'orientamento scolastico e professionale²⁶.

Un ulteriore ambito di intervento, coerente con le competenze del Comune, attiene alla promozione di una rappresentanza equilibrata di donne e uomini in seno al personale docente e alle direzioni delle scuole d'infanzia e elementari del territorio.

Da ultimo, si raccomanda ai servizi del comune di produrre e di diffondere con sistematicità statistiche e indicatori articolati per genere così da mettere in rilievo le differenze e le disuguaglianze tra i due sessi e riflettere sulle criticità poste dalla persistenza di ruoli e stereotipi di genere.

Vivere una vita sana

Il contesto

1 ospedale pubblico; 1 consultorio di salute sessuale presso l'ospedale; 1 clinica psichiatrica; 1 struttura protetta non medicalizzata; 1 centro pediatrico; 1 centro medico; 1 servizio medico dentario regionale; 7 case anziani di cui 3 a Mendrisio; 10 farmacie di cui 8 nel quartiere di Mendrisio.

*Molteplici iniziative avviate dal Comune in materia di prevenzione e di tutela della salute, indirizzate prioritariamente ai giovani e alla popolazione anziana*²⁷.

Punti di forza e criticità

Offerta di strutture sanitarie ampia e parzialmente concentrata dal punto di vista della distribuzione territoriale. Come già menzionato, il Comune ha attivato in questi anni diversi progetti e iniziative, spesso frutto di sinergie tra più dicasteri²⁸. Ugualmente, variegata l'offerta di strutture sportive e iniziative per l'adozione di uno stile di vita sano.

I dati disponibili relativi allo stato di salute della popolazione sono frammentari e non disaggregabili per sesso, età, status civile e familiare. Ne risulta pertanto un quadro d'analisi privo di indicazioni specifiche rispetto al territorio e alla popolazione di Mendrisio. Ciò detto, si rileva una significativa incidenza di affezione a carico dell'apparato respiratorio, documentate da studi e ricerche scientifiche che individuano nell'inquinamento ambientale e nel traffico stradale un importante fattore di rischio²⁹.

Raccomandazioni

La dimensione di genere, intesa sia dal punto di vista biologico che sociale, influisce significativamente sullo stato di salute e sull'accesso alle cure. Particolarmente rilevante per le politiche sociali del Comune in questo ambito è l'incidenza della condizione femminile anziana, resa evidente dalle superiori aspettative di numero di anni di vita per le donne e dalla minore autonomia economica e sociale. A ciò si aggiunga che le donne sono generalmente molto più coinvolte nell'assistenza di familiari malati e non autosufficienti in ragione del persistere di una rigida divisione dei ruoli di genere tradizionali.

Le sinergie attivate nell'ambito del progetto Comune in Salute tra diversi dicasteri e servizi rappresenta un punto di partenza incoraggiante per la promozione di una strategia multidimensionale, le cui direttrici di sviluppo non possono prescindere da tre considerazioni basilari: una comunità sana è una comunità in movimento; è una comunità informata; è una comunità che previene e contrasta ogni forma di violenza.

²⁶ Il Progetto Bilzobalzo promuove pari opportunità professionali e familiari presso i/le giovani delle scuole professionali del Canton Ticino.

²⁷ Si vedano il rapporto completo e l'analisi dei servizi

²⁸ Si veda ad esempio l'iniziativa Comune in Salute

²⁹ Si vedano al riguardo gli studi condotti dai Professori Nosedà, Bolognini e Bardelli

La **violenza contro le donne**, in particolare, ha una forte rilevanza non solo sociale, ma ancor prima sanitaria, per le conseguenze immediate delle lesioni fisiche e per gli effetti secondari. Anche per questo specifico ambito si raccomanda ai servizi del comune di monitorare attentamente la problematica, producendo e diffondendo con sistematicità statistiche e indicatori articolati per genere.

Lavorare e fare impresa

Il contesto

Nel 2018 risultava che gli insediamenti artigianali e industriali (2'400 circa) coprivano poco meno del 25% del territorio edificabile del Comune (il 70% ha sede nel quartiere di Mendrisio). Di queste, solo il 20% è gestita e/o di proprietà di donne.

Sempre secondo stime cantonali, nel 2018 il 60% circa dei posti di lavoro della regione è concentrato a Mendrisio che produce poco meno del 20% del Pil cantonale e occupa il 13% della forza lavoro complessiva. I dati confermano una persistente tendenza del territorio a importare lavoro e lavoratori dall'estero (per lo più frontalieri), con effetti non trascurabili anche sulla qualità dell'ambiente. L'industria è certamente l'attività più importante della regione, sia dal punto di vista dei posti di lavoro, sia da quello della ricchezza prodotta. Al comparto industriale in costante evoluzione, si affiancano i servizi (finanziari, logistici e sanitari) e importanti istituti di formazione (Accademia di architettura; SUPSI).

In assenza di dati completi e disaggregati sul profilo occupazionale della popolazione attiva (occupate/i; disoccupate/i e sottoccupate/i ad esempio), nel 2018 la forza di lavoro potenziale (15-64 anni) è definita dal 63% delle donne residenti e il 65% degli uomini³⁰. Dal punto di vista dell'età risulta inoltre così stratificata: 15-25 anni: 19%; 26-45 anni: 36%; 46-55 anni: 24%; 56-64 anni: 21%. Il tasso di genitorialità riguardante la popolazione potenzialmente attiva è di poco superiore al 5% e il tasso di dipendenza tra popolazione potenzialmente attiva e non attiva è pari all'1,8. Nel 2018 la percentuale di beneficiarie e beneficiari di indennità di disoccupazione erano pari al 5.2% (donne) e al 6% (uomini) circa della popolazione potenzialmente attiva.

Punti di forza e criticità

L'esiguità e l'incompletezza di dati e indicatori statistici disaggregati non consente di definire un quadro preciso della domanda e dell'offerta di lavoro e delle tendenze rispetto alle quali il Comune possa orientare la propria azione in via sussidiaria rispetto alle politiche cantonali e federali.

Per correlare i tassi di partecipazione al mercato del lavoro e la domanda di conciliabilità delle famiglie del territorio, in assenza di dati complessivi, sono stati analizzati i profili occupazionali dei genitori dei bambini dell'asilo nido comunale; delle scuole elementari e degli utenti dei servizi che fanno capo all'Associazione delle famiglie diurne. Dai dati forniti risulta che per tutti i servizi considerati i modelli prevalenti sono sostanzialmente due: quello con un genitore (maggioritariamente il padre) attivo al 100% e il secondo attivo a tempo parziale (nella maggior parte dei casi superiore al 50%) e, in misura assai meno significativa (se si escludono gli utenti degli asili nido) quello con entrambe i genitori (conviventi o coniugati) attivi professionalmente al 100%. Solo in rari casi la madre risulta essere attiva al 100% e il padre a una percentuale inferiore. Questi dati, ancorché parziali, inducono a ipotizzare che tra i padri/lavoratori prevale una divisione del lavoro di tipo tradizionale basata sul modello caratterizzato dall'attività a tempo pieno dell'uomo e dall'assenza di un'attività remunerata della donna.

Tra le dipendenti prevale per contro il *modello neo-tradizionale* o *bi-attivo*, dove il tempo pieno dell'uomo si combina all'occupazione a tempo parziale della donna. L'insieme dei dati qui riportati, seppur riferibili a

³⁰ Si veda in proposito l'analisi sociodemografica

un campione molto limitato, riproducono e confermano tendenze più generali, riscontrate tanto a livello cantonale che nazionale. Tali tendenze suggeriscono sostanzialmente che:

- Il doppio onere del lavoro e della famiglia è sostenuto quasi esclusivamente dalle donne. Mentre la nascita di figli non influisce sui ritmi di lavoro maschili, per le donne sono tipiche interruzioni dell'attività lavorativa e riduzioni degli orari di lavoro.
- La divergenza dei percorsi professionali di uomini e donne e la conseguente subordinazione dei ruoli professionali e familiari, diversa e opposta tra i due sessi (per le donne il ruolo di lavoratrice è subordinato a quello di madre, per gli uomini è l'esatto contrario³¹), è molto netta nei primi tre anni di vita dei figli e si attenua, pur rimanendo significativa, mano a mano che questi ultimi entrano nel ciclo dell'educazione formale e la loro custodia esce dall'alveo squisitamente familiare. È infatti in questa fascia di età che fattori economici e socio-culturali condizionano maggiormente le strategie familiari in materia di cura e custodia dei figli.
- La differenza importante tra il congedo maternità (di almeno 14 settimane) e il congedo paternità (da uno a cinque giorni, al massimo)³², favorisce, da questo punto di vista, il rafforzamento della specializzazione in funzione del genere (nelle attività domestiche per le madri e nel lavoro remunerato per i padri) sin dai primi giorni di vita a tre³³. Ugualmente dicasi per quanto attiene alla maggiore disponibilità delle imprese ad accordare alle donne il tempo parziale e alla maggiore tendenza di queste ultime a richiederlo.

Gli stessi dati riferiti all'utenza degli asili nido, della mensa e del centro extra-scolastico confermano che sono le donne a richiedere e a assumere una maggiore flessibilità con lo scopo di convergere sia verso i bisogni delle aziende che quelli delle famiglie. E ciò in ragione di alcuni fattori che presumiamo si correlino principalmente: alla asimmetria del modello di ripartizione delle responsabilità di cura in seno alla famiglia; alle modalità organizzative prevalenti nel sistema produttivo che prediligono la continuità della presenza fisica in luogo dell'orientamento agli obiettivi/risultati; e, non ultimo, all'offerta di servizi di conciliazione poco allineata tanto in termini di quantità che di accessibilità alle esigenze attuali delle famiglie. La convergenza di questi fattori comporta per molte coppie la necessità di ridefinire e rimodulare la partecipazione al mercato del lavoro di almeno uno dei partner.

- I nuovi modelli familiari (neo-tradizionale o bi-attivo) ostacolano il raggiungimento della parità tra uomo e donna sia sotto il profilo delle possibilità di accesso e di permanenza nel mercato del lavoro e di redistribuzione delle responsabilità di cura e sia per ciò che concerne i livelli salariali. Vi è di più. Il modello complessivo di tempo-lavoro che emerge – tempi lunghi, principalmente maschili, di lavoro retribuito e tempi lunghi, principalmente femminili, di lavoro familiare – è indicatore, oltre che di una particolare lentezza nel superamento del modello di divisione sessuale del lavoro (maschio/lavoro remunerato – femmina/lavoro di cura), anche della mancanza di un parallelo trasferimento al mercato o al pubblico del lavoro casalingo e del lavoro di cura.
- È possibile ipotizzare una relazione tra maternità e livello di formazione. Sulla decisione di non avere figli, o di procrastinare la scelta di averne, possono entrare in gioco diversi fattori, non da

³¹ Krüger e Levy, 2001; Giudici, USTAT 2011

³² I collaboratori della Città di Mendrisio, neo-papà, hanno diritto a 20 giorni stipendiati di congedo

³³ Origoni; Giudici, USTAT 2011

ultimo l'importanza attribuita alla carriera professionale per la quale le persone hanno investito lunghi anni di formazione³⁴.

Raccomandazioni

In generale, si suggerisce la raccolta sistematica di dati disaggregabili da parte dei servizi preposti al monitoraggio continuo della domanda e dell'offerta di lavoro da parte delle imprese presenti sul territorio, in collaborazione con le istituzioni cantonali.

Per contrastare il fenomeno della disoccupazione e della sottoccupazione, problematica principalmente e maggioritariamente femminile, si propone di rafforzare le iniziative all'indirizzo della popolazione e delle aziende del territorio, sulla scorta di quanto ad esempio attivato in altri comuni (v. ad esempio Lugano Network).

Nell'ambito specifico della conciliazione famiglia e lavoro, si suggerisce la raccolta sistematica di dati e informazioni presso le aziende che hanno attivato misure di conciliabilità per una prima mappatura orientata all'attivazione di possibili e auspicate sinergie tra le aziende del territorio e il Comune e, nello specifico, i servizi vocati alla conciliabilità. In particolare, nel quadro delle novità introdotte dalla Riforma fisco-sociale del 2017³⁵, si ricorda la possibilità di promuovere progetti e partnership finanziati in parte dal Cantone. Sempre con riferimento alla Riforma, si ricorda che sono state attivate ulteriori linee di finanziamento per il potenziamento delle strutture per la custodia extra-famigliare di minori e un programma dettagliato di attività e finanziamenti per i famigliari curanti.

Si suggerisce infine che il Comune promuova la propria offerta di servizi nell'ambito della conciliabilità, indirizzandola in modo specifico ai neo-genitori e/o ai famigliari curanti.

Vivere in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente ecocompatibile

Il contesto

La Polizia Città di Mendrisio svolge con i suoi 51 agenti, ausiliari e amministrativi (24 sul terreno e 3 assistenti) operazioni di prossimità, garantendo un presidio capillare del territorio di competenza.³⁶ Alle attività ordinarie si aggiungono altri servizi tra cui il Gruppo Visione Giovani, attivo sul fronte del bullismo e di altre problematiche giovanili, e il Servizio Anziani soli.³⁷

Molteplici le iniziative, le campagne e i progetti attivati dai servizi dell'Amministrazione comunale per prevenire e contrastare fenomeni quali ad esempio: gli abusi sessuali e il maltrattamento dell'infanzia; la sicurezza per strada e in casa; il littering e il vandalismo.

Punti di forza e criticità

Nel periodo considerato, se da un lato diminuiscono i reati contro il patrimonio (i furti calano da 385 nel 2013 a 238 nel 2018), dall'altro crescono quelli contro la persona. Nel 2018 la Polizia cantonale ha effettuato 45 interventi per violenza domestica di cui 4 per reati d'ufficio; la misura dell'allontanamento

³⁴ Giudici, 2017

³⁵ Messaggio del Consiglio di Stato del Cantone Ticino, Riforma cantonale fiscale e sociale, n. 7417

³⁶ La zona di intervento della Polizia comunale è ampia e copre la "Regione Il Mendrisiotto Nord", che ha un'estensione di 77.8 km² e conta complessivamente, inclusi i Comuni convenzionati, 32'400 abitanti

³⁷ Gli anziani soli di Mendrisio ricevono visite a domicilio di un operatore di Polizia che valuta i bisogni segnalandoli ai servizi competenti. Il servizio è attivato su richiesta dell'anziano stesso.

forzato ha riguardato unicamente uomini. Nello stesso anno, le vittime di reati violenti sono state 35 (19 uomini e 16 donne); anche in questo caso gli imputati erano tutti di sesso maschile.

Per quanto attiene alla sicurezza stradale, i dati raccolti dalla polizia comunale rispetto al profilo delle/dei conducenti, autrici/autori di incidenti stradali e di infrazioni del codice stradale, non sono disaggregati per sesso. A livello cantonale i dati mostrano la prevalenza degli uomini rispetto alle donne tra i conducenti coinvolti in incidenti stradali, in modo particolare quelli ricompresi nella fascia d'età 40-54 anni. Ugualmente, rispetto al profilo delle/dei conducenti recidivanti, a livello cantonale i soggetti maggiormente a rischio di recidiva sono i giovani e prevalentemente di sesso maschile.

Raccomandazioni

In generale, si suggerisce la raccolta sistematica di dati disaggregabili da parte dei servizi preposti alla sicurezza e alla prevenzione e la promozione di una lettura di genere delle statistiche relative alla sicurezza, per cogliere e valorizzare le differenze in termini di bisogni e di percezioni di cui sono portatori gli uomini e le donne. Da incentivare inoltre le sinergie con altri servizi dell'amministrazione comunale. Ciò anche per promuovere un maggiore orientamento della modalità operative della polizia comunale, da reattive a proattive, ovvero dal contrasto alla prevenzione di fenomeni passibili di attentare alla sicurezza della comunità.

Il richiamo acquista ancora più valore nel caso specifico della **violenza domestica** rispetto alla quale è utile menzionare la Convenzione di Istanbul, cui la Svizzera ha aderito nel 2018.³⁸ Essa indica misure molto concrete che ricadono anche nell'ambito di competenza dei comuni. Si ricorda a tale proposito che nel 2019 è stata nominata la coordinatrice cantonale in ambito di violenza domestica presso la Direzione della Divisione della giustizia.

Mobilità, tempi della città, ecosistema urbano

Il contesto

78 km circa di strade comunali di cui zone 30 poco meno del 12%. 3km circa di strade pedonali e 18km di strade ciclabili (23% circa delle strade comunali). I 6 parcheggi pubblici hanno una capienza complessiva di 16'000 posti auto. Per quanto attiene all'utenza del trasporto pubblico, 2 sono le fermate del trasporto ferroviario regionale (TILO). Nel 2015 è stato varato il Piano Bus del Mendrisiotto. Sebbene l'auto privata resti il mezzo di trasporto principale per le economie domestiche di Mendrisio, l'utenza dei mezzi pubblici (treni e bus) è in costante crescita. Nel 2017 l'utenza giornaliera media era di circa 10'000 passeggeri trasportati e la percentuale di utilizzo delle carte giornaliere era pari al 92%.

Nel 2018 gli incentivi comunali versati per le bici elettriche ammontavano a FR. 4.78 per abitante e quelli per i trasporti pubblici erano pari a FR. 3.93 per abitante.

Punti di forza e criticità

Il problema del traffico e della mobilità interessa la maggior parte dei quartieri della città. L'agglomerato del Mendrisiotto, collocandosi infatti su un asse strategico ferroviario e stradale, è fortemente sollecitato dal traffico di transito internazionale di persone e di merci, oltre che dal traffico del transito feriale medio, principalmente diretto nel Luganese. La gran parte delle disfunzionalità del territorio non sono pertanto imputabili alla generazione e alla gestione della propria domanda di mobilità, bensì alla situazione di polo di attrazione di lavoratori frontalieri, di by-pass verso il polo di Lugano e di corridoio trans-europeo³⁹.

³⁸ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/temi/diritto/diritto-internazionale/consiglio-d-europa/convenzione-di-istanbul.html>

³⁹ Programma di agglomerato del Mendrisiotto di terza generazione - PAM3

Il traffico veicolare impatta negativamente non solo sulla libertà di movimento, ma anche sulla salute dell'ambiente e della cittadinanza.

L'azione di contrasto promossa dal Comune in questi anni è ampia e articolata. Numerose sono le misure anche finanziarie adottate per incoraggiare comportamenti e forme di mobilità più in linea con le esigenze di tutelare l'ambiente e la salute della cittadinanza.

Raccomandazioni

Anche in questa sede richiamiamo l'esigenza di sviluppare dati e statistiche sulla domanda di mobilità disaggregati per genere, di promuovere la ricerca e la conoscenza accanto alla valutazione di genere degli strumenti di pianificazione dei trasporti e, da ultimo, ma non per importanza, di affermare la presenza delle donne nella governance e nei luoghi decisionali delle aziende di trasporto e delle strutture della pubblica amministrazione.

È noto infatti che donne e uomini hanno esigenze e comportamenti differenti nei modelli di viaggio e di mobilità. Tali differenze sono connesse principalmente alla divisione dei ruoli nel mercato del lavoro e nella famiglia, che a loro volta influiscono sulle condizioni di lavoro, sui livelli di reddito e sui bisogni di mobilità.

Prendersi cura di sé, godere della cultura e del tempo libero

Il contesto

22 strutture sportive concentrate a Mendrisio, di cui 2 piscine e 8 campi sportivi e prati da gioco (su un totale di 47). A queste si aggiungono 32 parchi giochi scolastici e pubblici, un terzo dei quali concentrati nel quartiere di Mendrisio. Per quanto concerne l'offerta culturale, si contano 9 spazi per manifestazioni; 12 musei e gallerie di cui 1 museo d'arte che ha registrato 38 esposizioni dal 2013 al 2018; 1 cinema-teatro (con 4 sale), 1 cinema e 1 cinematografo ambulante; 5 biblioteche SBT e diverse biblioteche minori; 1 centro polivalente, culturale e d'incontro (La Filanda); poco meno di 140 organizzazioni per attività ricreative e culturali.

Punti di forza e criticità

La lettura in ottica di genere dei dati raccolti dal Dicastero Sport e tempo libero⁴⁰ mostra in modo consistente come **lo sport in termini di pratica individuale, di organizzazione societaria e di offerta di infrastrutture e servizi si declini significativamente al maschile**, recependo maggiormente le esigenze di questo pubblico.

Per quanto concerne l'accessibilità alla pratica sportiva e al tempo libero, l'offerta di strutture e impianti sportivi è ampia e articolata, sebbene fortemente concentrata nel quartiere di Mendrisio. Da rilevare inoltre che l'accessibilità ad alcune infrastrutture (v. ad esempio la piscina comunale) è a titolo gratuito per le organizzazioni con sede a Mendrisio, così come per gruppi riconosciuti di anziani e di disabili.

Secondo quanto riferito dal Responsabile Ufficio Sport e tempo libero, Signor Genoni, la domanda di accesso agli impianti e alle infrastrutture sportive è in costante crescita e talvolta superiore alla capacità di ricezione delle stesse. L'insediamento del nuovo campus della SUPSI a Mendrisio e l'importazione di nuove fasce di popolazione, in maggioranza giovane e potenzialmente attiva, potrebbe gravare ulteriormente sulle condizioni di accessibilità alle infrastrutture sportive.

⁴⁰ Sondaggio inviato nell'aprile del 2018 a 166 associazioni sportive/ricreative/culturali a cui hanno risposto un totale di 69 associazioni tra le quali 29 sportive.

Raccomandazioni

In generale, si raccomanda la raccolta sistematica di dati disaggregati per sesso da parte dei servizi preposti. La mancanza di informazioni complete, disaggregate e aggiornate ostacola infatti l'adozione di politiche che riflettano le necessità diverse delle donne e degli uomini e incoraggino una pari partecipazione e un pari coinvolgimento.

È auspicabile l'introduzione di misure che incoraggino le associazioni a promuovere attività culturali e sportive che mettano in discussione modelli stereotipati afferenti a determinate discipline. In modo particolare, lo sport, oltre a stimolare l'interazione sociale e la salute fisica e mentale, importanti per i giovani e gli anziani, per le donne e gli uomini, può favorire l'istruzione, la comunicazione, le capacità di negoziazione e la leadership, che sono vitali per l'emancipazione femminile.

Partecipare alla vita pubblica (cittadinanza attiva)

Il contesto

Nel 2018 si contavano in Ticino circa 115'000 donne e 105'000 uomini con diritto di voto. Tale proporzione non trova tuttavia riflesso nel Consiglio di Stato composto unicamente da uomini (dato confermato anche nell'attuale legislatura); nei Municipi ticinesi per i quali si contano circa 500 uomini e 100 donne. Anche Mendrisio segue in linea di massima queste tendenze. Ad aprile 2019, per le elezioni cantonali, a Mendrisio si contavano 10'585 aventi diritto di voto, di cui 5'676 donne e 4'909 uomini. Per quanto concerne il Consiglio comunale, per le legislature 2013-2016 e 2016-2020, le donne rappresentano un quarto circa degli eletti. Anche il dato relativo alla composizione delle Commissioni, non si discosta dal panorama cantonale, mostrando una netta prevalenza degli uomini nelle Commissioni della gestione e delle opere pubbliche. Per quanto concerne l'esecutivo comunale, il dominio maschile si è spezzato solo nel 2019 con l'assunzione della carica di municipale e la conduzione dei Dicasteri Pianificazione ed Economia da parte di una donna, la prima a ricoprire questa carica nella nuova Città di Mendrisio e la quarta donna da sempre.

Punti di forza e criticità

Dai dati del Comune si evince che la chance di essere elette/i nel Consiglio comunale differisce soltanto di 1.9 punti percentuali a favore degli uomini. Va da sé che la maggioranza degli eletti è il riflesso in termini proporzionali di un'uguale maggioranza dei candidati: nel 2016, 154 uomini rispetto a 55 donne candidate⁴¹. Si presuppone pertanto che se ci fossero più donne candidate nelle liste dei partiti, ci sarebbero più probabilità che un numero maggiore di donne venga eletto in Consiglio Comunale e in Municipio.

Una **rappresentanza politica poco paritaria**, oltre a confliggere con il principio di eguaglianza, priva l'amministrazione comunale di una più ampia gamma di sensibilità e di competenze, elementi fondamentali per interpretare le esigenze della comunità e per rispondervi in maniera più efficace e pertinente.

Nel 2018 Mendrisio ha aderito al programma federale Easyvote per promuovere la maggiore partecipazione politica delle/i giovani (18-25 anni). Tra gli altri spazi entro cui agire la cittadinanza attiva, si segnalano le Commissioni di quartiere, attraverso le quali la Città vuole incrementare il dialogo con la cittadinanza, e alcuni interessanti processi partecipativi, quali ad esempio la piattaforma SegnalazionixME e SMARTxMe per immaginare e pianificare la Mendrisio del futuro.

Raccomandazioni

A questo proposito, pare opportuno richiamare alcune indicazioni contenute nella Carta europea per l'uguaglianza e la parità nella vita locale. All'art. 2 e 3 si sollecita a:

⁴¹ Si veda il rapporto completo

- incoraggiare le donne a esercitare il loro diritto di suffragio individuale e a candidarsi a mandati e funzioni elettive;
- incoraggiare i partiti e i gruppi politici ad adottare e mettere in pratica il principio della rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini; a prendere tutte le misure legali, compresa l'adozione di quote se ritenute necessarie, per aumentare il numero delle donne candidate e poi elette;
- fissare le regole delle procedure e i codici di condotta affinché le candidate e le elette non siano scoraggiate da forme stereotipate di comportamento e di linguaggio, o da qualsiasi forma di molestia;
- adottare le misure per consentire alle/agli elette/i di conciliare la vita privata, la vita professionale e la vita pubblica, per esempio assicurandosi che orari e metodi di lavoro nonché la custodia dei bambini e delle persone a carico permettano a tutte/i le/gli elette/i una partecipazione attiva alle loro funzioni;
- promuovere il principio di una rappresentanza equilibrata uomo-donna nelle Commissioni consultive (questo ambito è di competenza del Municipio);
- intraprendere la promozione della partecipazione attiva alla vita politica e civica di donne e uomini appartenenti a qualsiasi gruppo della comunità, in particolare donne e uomini facenti parte di gruppi minoritari che, altrimenti, ne potrebbero essere esclusi.

Tra le misure concrete che possono essere attuate, coerentemente con le disposizioni della Carta, suggeriamo di prendere contatti e di coordinare l'azione del Comune con le istituzioni (**Commissione per le pari opportunità; Delegata cantonale per le pari opportunità; Federazione delle Associazioni femminili ticinesi-FAFTPlus**) che a livello cantonale operano a favore della democrazia paritaria, attraverso la promozione di campagne di sensibilizzazione (v. ad esempio l'iniziativa della FAFTPlus #Iovotodonna) e di attività di formazione e di lobby (v. ad esempio l'Agenda 54 per la parità e le pari opportunità, sostenuta da 1/3 del Parlamento attuale).

L'analisi della programmazione e del relativo impatto potenziale di genere e di pari opportunità

Obiettivi

L'analisi in chiave di genere delle politiche e dei programmi è focalizzata a rilevare l'attenzione e il grado di impegno che contraddistingue il Municipio e il personale amministrativo nella promozione della parità e delle pari opportunità, evidenziandone la propensione al gender mainstreaming⁴².

L'adozione di tale prospettiva comporta che ogni decisione politica venga valutata sistematicamente in ragione dell'impatto potenziale su uomini e donne e sulle possibilità/capacità di accesso alle risorse della società (equità), nonché in virtù della rispondenza ai loro bisogni⁴³ (pertinenza, efficacia, efficienza).

La verifica ex ante della gender governance⁴⁴ si colloca a monte del processo di riclassificazione delle voci di bilancio e definisce la cornice entro cui inquadrare e attraverso cui verificare la coerenza tra obiettivi programmatici e impegni di spesa⁴⁵, e l'attuazione del principio dell'uguaglianza sancito dalla Costituzione⁴⁶ e dalla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar).

Da ultimo, la rilettura in chiave di genere e di parità dell'azione programmatica del Comune, realizzata non solo attraverso l'analisi documentale, ma anche mediante il coinvolgimento diretto di Municipali e di responsabili dei servizi, apre a un ulteriore spazio di confronto e di sensibilizzazione sull'importanza strategica e metodologica di combinare prospettiva di genere e obiettivi gestionali di efficienza, efficacia e equità.

Metodologia: criteri, indicatori, fonti

In linea di principio, l'analisi della strategia programmatica e progettuale dell'Amministrazione si fonda sulla raccolta, la catalogazione e la revisione di tutti i documenti che tracciano e esplicitano il processo di pianificazione e di programmazione del Comune al fine di identificare, in primo luogo, obiettivi e impegni di parità e di pari opportunità e, in secondo luogo, di apprezzarne l'orientamento verso una visione organica, coerente e unitaria attenta al genere.²

Il primo elemento che scaturisce dall'analisi effettuata è l'esiguità di strumenti e documenti programmatici. E ciò, nonostante la riorganizzazione degli strumenti strategici per la conduzione della Città di Mendrisio avvenuta nel 2015 in virtù della realizzazione del piano degli indirizzi (Strategie Mendrisio 2030). Infatti, se si escludono le Strategie Mendrisio 2030 e il Piano direttore comunale (in fase di definizione), gli altri strumenti di conduzione della Città, quali ad esempio il Piano delle opere prioritarie (POP), il Piano finanziario (PF), gli Obiettivi per i Servizi o il Piano energetico comunale (PECo), non offrono elementi sufficienti per l'identificazione e successiva comprensione dei programmi di sviluppo.

⁴² Il gender mainstreaming (o mainstreaming di genere) è un approccio strategico alle politiche attraverso cui ci si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio. L'intento principale del gender mainstreaming è di realizzare politiche capaci di contrastare le disuguaglianze tra donne e uomini nella società a partire da un'analisi dei meccanismi che ne sono alla base.

Il gender mainstreaming fu individuato a Pechino nel 1995 come strumento principe per il superamento delle disuguaglianze di genere.

⁴³ Bilancio di genere della politica familiare: focus su misure specifiche, 2019 Cantone Ticino

⁴⁴ Guida alla realizzazione del bilancio di genere degli enti locali (Regione Piemonte)

⁴⁵ Il Bilancio di genere dei comuni. Un manuale

⁴⁶ Art. 8

Per tale motivo e al fine di completare la raccolta di elementi riferibili alla programmazione, si è reso necessario nell'ambito dell'Analisi VISPO condurre interviste mirate con le/i Municipali e con le/i Capiservizio (Polizia comunale; Ufficio tecnico; Promovimento economico; Servizi sociali; Istruzione).

Le interviste sono state strutturate in modo tale da identificare nelle/negli interlocutrici/tori una generale apertura alla prospettiva di genere e, nello specifico delle loro attività, l'orientamento programmatico verso obiettivi di promozione della parità e delle pari opportunità.

Tabella – Criteri quantitativi e qualitativi per l'analisi dell'impatto potenziale di genere e di pari opportunità

Criteri quantitativi	1	Riferimenti al genere e alle pari opportunità nella descrizione del programma
		Presenza di uno o più obiettivi espliciti di azioni positive per le donne, quali:
	2	<i>Miglioramento delle condizioni di vita;</i>
	3	<i>Miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione;</i>
	4	<i>Miglioramento delle condizioni di conciliabilità famiglia e lavoro;</i>
	5	<i>Promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socioeconomiche</i>
	6	Presenza di uno o più obiettivi espliciti di pari opportunità
	7	Presenza di indicatori di monitoraggio e valutazione d'impatto di genere
	8	Coinvolgimento nella fase di predisposizione del programma di istituzioni e soggetti di parità
Criteri qualitativi	9	Trasversalità dell'approccio di genere e degli obiettivi di parità e di pari opportunità
	10	Valutazione dei costi/opportunità delle politiche sensibili al genere e orientate alle pari opportunità
	11	Percezione dell'utilità del bilancio di genere

La valutazione degli elementi raccolti (attraverso l'analisi documentale e le interviste) alla luce dei criteri qualitativi e quantitativi riportati più sopra, ha consentito di apprezzare la gender governance del Comune secondo tre gradi, o livelli:

- neutra
- aperta a una prospettiva di parità
- impostata sulla parità

I risultati dell'analisi: punti di forza e criticità

Come già anticipato, il primo elemento da evidenziare per questa fase del processo di Bilancio di genere è la **carenza di strumenti e documenti programmatici per valutare la gender governance del Comune e per verificarne l'orientamento sistematico verso obiettivi di parità e di pari opportunità e i relativi impegni di spesa.**

Dall'analisi delle interviste con le/i Municipali e con le/i Capiservizio emerge una **diffusa e generica sensibilità rispetto alle tematiche relative alla parità e alle pari opportunità**, a cui si sovrappone una più

marcata attenzione verso politiche e obiettivi di inclusione, privi tuttavia di un esplicito riferimento alla dimensione di genere e alle relative specificità.

Il medesimo obiettivo 10 delle Strategie Mendrisio 2030 relativo all'integrazione sociale recita '*Mendrisio aspira ad una società solidale, basata sul rispetto reciproco e sulla cooperazione intergenerazionale, che garantisca pari opportunità e un tenore di vita dignitoso per tutti e che consideri la diversità come un elemento di forza e non di divisione. Mendrisio è vicina a tutti i suoi cittadini?*'.

Il testo qui richiamato è rivelatore di un interesse generale e di una volontà esplicita di orientare l'operato del Comune anche nella direzione di una maggiore parità tra uomini e donne. Purtroppo, tale orientamento non risulta preordinato a una visione strategica e metodologica in cui possano convergere obiettivi gestionali di efficienza, efficacia, da un lato, e equità e prospettiva di genere, dall'altro.

Lo stesso Regolamento comunale non codifica né esplicita il principio dell'uguaglianza di genere e della parità.

Dal computo dei punteggi assegnati in base ai già citati criteri quantitativi e qualitativi risulta, inoltre, che **la gestione e i progetti attualmente in fase di realizzazione si caratterizzano in generale per una potenziale apertura a una prospettiva di parità e possibili effetti positivi in termini di parità di genere e di pari opportunità.**

Tale aspetto riverbera anche dalle interviste effettuate alle/ai Municipali, da cui si evince inoltre il riconoscimento che l'approccio al genere e alla parità debba essere trasversale all'attività di tutti i Dicasteri e investire in termini di responsabilità tutti gli ambiti di intervento del Comune, al di là del perimetro delle politiche sociali. In aggiunta a ciò, si ritiene che il Bilancio di genere possa qualificarsi come un utile strumento di indirizzo.

Al riconoscimento della trasversalità degli obiettivi di parità fa da corollario la necessità largamente condivisa di rafforzare le sinergie tra i diversi dicasteri, tanto in fase programmatica che gestionale. Già oggi sono ravvisabili alcune buone prassi in merito a questo punto (v. Progetti 'Comune in salute' e alcune iniziative promosse dalla Polizia comunale in collaborazione con i servizi sociali e la scuola).

In sede di intervista è infine emersa l'attesa unanime delle/dei municipali di acquisire, al termine dell'esercizio del Bilancio di genere, una conoscenza più approfondita delle priorità del territorio e dei bisogni della popolazione, non solo in riferimento alle specificità di genere.

Raccomandazioni

Alla luce delle evidenze emerse dall'analisi della programmazione e del relativo impatto potenziale di genere e di pari opportunità, si suggerisce di **inaugurare una gender governance** dell'Amministrazione che ampli la capacità sinergica dei dicasteri e la dotazione di strumenti di programmazione e di monitoraggio; qualifichi la fase di programmazione come spazio di esplicitazione della volontà e della capacità del Governo del Comune di dare concreto compimento ai principi di uguaglianza e di pari opportunità; identifichi tale principio come strumento di buon governo⁴⁷.

Se l'esercizio offre la possibilità di rileggere l'azione programmatica in una specifica prospettiva di genere, l'auspicio è che ne derivi una sensibilità diffusa all'equità e alle pari opportunità, capace di tradursi in concreti piani di intervento e di imprimere un'impronta di genere all'intera azione amministrativa⁷.

⁴⁷ Guida alla realizzazione del bilancio di genere degli enti locali (Regione Piemonte)

Propedeutici alla definizione della gender governance possono essere i seguenti passi:

- **Codificare il principio dell'uguaglianza e delle pari opportunità** all'interno del corpus legislativo e programmatico del Comune.
- **Raccordare il Bilancio di genere e la programmazione dell'Amministrazione.** Il Bilancio di genere ha il merito di evidenziare punti di forza e criticità che potranno essere ripresi nella stesura successiva di un Piano d'Azione, o nella revisione delle Strategie di sviluppo⁴⁸, e in un sistema di monitoraggio che tenga conto di quattro dimensioni (4 'E'): efficienza, efficacia, economicità, equità.
- **Investire nella formazione del personale politico e tecnico** per consolidare in seno all'Amministrazione competenze di genere, spendibili sia in fase di programmazione che di gestione delle politiche.

Le/I Municipali definiscono la parità

Non creare delle discriminazioni, in particolar modo parliamo di genere, ma che si può estendere anche a discriminazioni razziali, di orientamento sessuale, culturali, religiosi ecc.

Opportunità uguali per tutti, o meglio uguali senza ostacoli. Uguali nella diversità.

Per me pari opportunità significa un accesso uguale al lavoro, o più in generale che qualsiasi genere/fascia d'età della popolazione abbia uguali accessi in funzione dei propri bisogni.

Traduco la definizione pari opportunità come assenza di ostacoli a poter accedere a determinate posizioni in ambito sociale, economico, lavorativo.

La parità è un diritto.

In questi anni ho avuto modo di approfondire il tema e ho potuto cogliere una certa evoluzione del mio pensiero; all'inizio pari opportunità poteva essere semplicemente parità di stipendio, cose molte concrete; poi si capisce che invece la parità va ben oltre.

Non mi sono mai sentito a disagio nel confronto con una donna in ambito professionale, piuttosto che in ambito comunale. Da questo punto di vista sono fortunato. A mia volta, spero di non essere stato motivo di disagio per nessuna collega.

Come donne percepiamo tutte noi questo tema. A livello politico siamo sottorappresentate, ma ben ascoltate; in ambito professionale il disagio è più forte. Ad esempio, la mia età ha suscitato più volte domande sulla mia volontà di crearmi una famiglia e mi è stato fatto intendere che trovarmi nella fascia 30-40 anni può condizionare la mia carriera professionale; ai miei colleghi uomini non credo sia mai stato chiesto in che modo intendano conciliare vita professionale e familiare.

⁴⁸ Strategie Mendrisio 2030

La riclassificazione dei bilanci consuntivi

Obiettivi

L'analisi dei documenti contabili e, nello specifico, dei bilanci consuntivi in ottica di genere sintetizza e manifesta il passaggio dalla enunciazione delle volontà politiche e programmatiche alla fase nella quale le risorse finanziarie vengono stanziare e allocate secondo le priorità fissate da vincoli di spesa, o prodotto di accordi negoziali raggiunti dai decisori politici⁴⁹.

L'ottica di genere consente nello specifico di valutarne gli impatti su donne e uomini, identificando e misurando eventuali differenze, riconducibili alle asimmetrie⁵⁰ che contraddistinguono le condizioni di vita delle une e degli altri. In secondo luogo, permette di valorizzare quegli stanziamenti finanziari destinati a servizi potenzialmente suscettibili di compensare i differenziali di genere e di migliorare la qualità della vita, soprattutto in ottica di pari opportunità tra donne e uomini. Infatti, un ulteriore importante elemento di analisi, utile per la riclassificazione e per individuare le priorità sulle quali agiscono gli interventi messi in campo, consiste nel collegare le voci di bilancio, in particolare le spese, con le criticità fronteggiate dalle misure volte a promuovere le pari opportunità quali, ad esempio, il sostegno all'occupazione femminile, il superamento della segregazione formativa e occupazionale di genere, la conciliazione vita e lavoro, il contrasto alla violenza domestica e di genere e così via⁵¹.

Concretamente, si tratta di individuare nei documenti contabili tutte le voci di bilancio rilevanti ai fini dell'analisi, scegliendo in primo luogo un livello di aggregazione che renda facilmente comprensibile l'ambito di riferimento delle stesse. Successivamente, si procede alla classificazione secondo il livello di rilevanza di genere e le criticità di pari opportunità alle quali si indirizzano. A motivo di ciò, si suggerisce di condurre il processo di riclassificazione dei bilanci contestualmente al processo di analisi dei servizi.

Metodologia: criteri, indicatori, fonti

La riclassificazione dei bilanci consuntivi di Mendrisio 2013-2018 richiama il medesimo schema già utilizzato per il Comune di Sorengo⁵² e ispirato al modello allestito da IRS-Istituto per la ricerca sociale.

Dal punto di vista operativo, le singole voci di bilancio (spese e entrate) vengono riclassificate e riaggregate secondo quattro aree di 'inerenza' rispetto al genere, alla parità e alle pari opportunità: l'area relativa alle pari opportunità (direttamente inerente al genere), l'area della conciliazione, l'area del mercato del lavoro e l'area della qualità della vita.

L'area residuale, delle spese generali, rappresenta le attività dell'ente per le quali non si rilevano effetti significativi nei confronti delle differenze di genere, impattando queste in misura neutra su tutta la cittadinanza.

Qui di seguito una breve descrizione delle singole aree di ineranza rispetto al genere, alla parità e alle pari opportunità.

⁴⁹ Il bilancio di genere dei comuni. Un manuale, IRS-Istituto per la ricerca sociale

⁵⁰ Mancanza di simmetria sociale, politica, economica riconducibile al processo di costruzione dell'identità di genere e dal presupposto che donne e uomini siano gerarchicamente ordinati.

⁵¹ ISFOL-Linee guida per la redazione dei bilanci di genere

⁵² [Il bilancio di genere del Comune di Sorengo](#), Coopar, 2015

Area delle pari opportunità

Rappresenta gli impegni di spesa assunti per attività espressamente e direttamente indirizzate alle donne, finalizzate alle pari opportunità e al superamento delle disuguaglianze tra uomini e donne. Tale voce nel bilancio di un Comune, proprio per la tipologia di attività che esula generalmente dalle competenze di spesa previste dalle normative vigenti, assume un valore residuale e spesso non facilmente rilevabile dal punto di vista contabile.

Area della conciliazione

Comprende tutte quelle attività e servizi destinati a alcune tipologie di cittadine/i, quali ad esempio infanzia e adolescenza, anziane/i, fasce deboli e fragilizzate della popolazione. Le risorse allocate in tale ambito possono avere un forte impatto sulle differenze di genere, in modo diretto sulla medesima utenza destinataria del servizio, ma ancor più indirettamente su chi assolve le responsabilità di cura⁵³, più frequentemente le donne.

In funzione della tipologia dell'utenza destinataria si distinguono:

servizi per l'infanzia e l'adolescenza: riguardano tutti i servizi erogati dal Comune dei quali usufruiscono bambine/i e adolescenti. Rientrano in questa categoria servizi primari, quali asili nido, scuole dell'infanzia, centri estivi e ricreativi, scuole elementari, medie e superiori, e servizi accessori, ad esempio la ristorazione scolastica, i servizi di dopo-scuola, gli impianti sportivi.

La rilevanza di genere è tanto maggiore quanto più ampie sono le asimmetrie riscontrate in termini di pari opportunità sociali, economiche e lavorative, e quanto più i servizi esulano dalle competenze dirette e dagli obblighi del Comune.

Alla luce di queste considerazioni, è facilmente intuibile come l'allocazione di risorse per asili nido e servizi scolastici accessori siano fortemente rilevanti dal punto di vista del genere, beneficiando in generale le famiglie e i genitori lavoratori, e ampliando in particolare le possibilità d'impiego delle figure tradizionalmente investite delle responsabilità di cura, ovvero le donne. La ristorazione scolastica, il trasporto scolastico, le attività integrative dei programmi scolastici o, ancora, gli impianti sportivi sono considerati accessori in quanto incidono sulla qualità dei servizi primari, rendendoli più o meno accessibili alle famiglie, non solo in termini di posti disponibili e di convenienza economica, ma anche in termini di possibilità di scelta. Un buon servizio di refezione, o la disponibilità di impianti sportivi sono infatti tra gli elementi che le famiglie valutano. In quanto tali, possono pertanto incidere significativamente, in positivo o in negativo, sulla capacità di attrazione del servizio.

È utile ricordare che la legislazione cantonale offre ai Comuni la possibilità di esercitare un ruolo attivo a sostegno e nella promozione di politiche e servizi di conciliazione per le famiglie, sia sviluppando progetti comunali e/o intercomunali, sia sostenendo attività promosse da enti senza scopo di lucro riconosciute dal DSS e dalle aziende del territorio⁵⁴.

Servizi per la popolazione anziana. L'offerta si differenzia in ragione dell'ampiezza dell'utenza e del grado di autonomia fisica, sociale e economica della stessa. Anche in questo caso, le risorse allocate hanno una forte rilevanza di genere, sia diretta (come evidenziato nell'analisi sociodemografica la quota femminile di popolazione anziana è superiore a quella maschile e presenta una maggiore vulnerabilità economica e

⁵³ Il caregiver familiare è colui che si prende cura – al di fuori di un contesto professionale e a titolo gratuito – di una persona cara bisognosa di assistenza a lungo termine in quanto affetta da una malattia cronica, da disabilità o da qualsiasi altra condizione di non autosufficienza (www.osservatoriodiritti.it)

⁵⁴ Si vedano al riguardo le disposizioni contenute nella Riforma cantonale fiscale e sociale ([Messaggio 7417](#))

sociale per via delle asimmetrie di genere), che indiretta su coloro che prestano servizi di cura, più frequentemente donne.

I **servizi per le fasce deboli e le situazioni di disagio** rappresentano una categoria di interventi attivabili in situazioni temporanee e/o permanenti di bisogno. In tali circostanze il Comune ha facoltà di intervenire, completando con proprie risorse il sistema degli aiuti federali e cantonali. Rientrano in tale categoria, seppure in via residuale, le spese per il sociale riferite a spese generali non direttamente imputabili a servizi erogati, ma necessarie al loro funzionamento (ad esempio il personale dei Servizi Sociali).

Area del mercato del lavoro

Ricadono in questa categoria di spese tutte le risorse investite dal Comune per sostenere e sviluppare le attività produttive del territorio e il mercato del lavoro. In termini di rilevanza di genere, tali investimenti, in modo particolare quelli a sostegno dell'occupazione femminile e della genitorialità al lavoro, sono speculari agli investimenti riconducibili all'area della conciliazione, rappresentandone il completamento nella costante dialettica tra le esigenze famigliari e lavorative.

Area della qualità della vita

Rientrano in questa area tutti i servizi prestati dal Comune che non sono destinati direttamente alla persona, ma incidono in modo significativo sulla qualità della vita e sulle scelte personali. Si pensi ad esempio al sistema dei trasporti e alla viabilità, alla sicurezza, al verde pubblico, all'offerta culturale, ai servizi per lo sport e il tempo libero.

L'individuazione di tali categorie di servizio e la relativa valutazione rispetto alla condizione di vita delle donne e degli uomini al genere sono funzioni delle criticità del territorio oggetto di esame. A titolo di esempio, nel caso specifico di Mendrisio, il cui ecosistema urbano è fortemente esposto ai rischi di stress ambientale, le tematiche della mobilità, trasporti e sicurezza, parchi e aree verdi assumono particolare rilevanza.

Definite nel modo sopra descritto le aree e i servizi, il processo di riclassificazione del bilancio consuntivo prevede operativamente la **rilevazione della tipologia di spesa e della modalità di finanziamento**. Si valuta nello specifico la struttura finanziaria dei servizi e delle aree di genere, la composizione percentuale rispetto alle spese di natura corrente o in conto capitale, e le modalità di finanziamento, con risorse proprie o provenienti da altri enti con destinazione vincolata, o ancora frutto di alienazioni o prestiti.

All'interno delle spese correnti si valuta inoltre la capacità di variazione di tale spesa, verificando se il servizio è erogato direttamente dall'ente, o se è dato in gestione esterna, soluzione in via di principio più flessibile e maggiormente suscettibile di variazioni.

Vengono infine calcolati alcuni indici di bilancio, quali:

- la rigidità della spesa corrente (Spese per il personale /Entrate tributarie + Trasferimenti + Extra-tributarie): misura l'entità delle entrate destinate a finanziare le spese correnti più rigide, in quanto non immediatamente comprimibili (come le spese per il personale);
- il grado di autonomia finanziaria (entrate tributarie + entrate extra-tributarie/trasferimenti + entrate tributarie + entrate extra-tributarie), che misura il grado di autonomia del Comune rispetto ai trasferimenti provenienti da altri enti pubblici esterni.

Una volta terminata la ricognizione delle attività svolte nelle annualità di riferimento e delle relative spese/entrate rendicontate, si procede alla valutazione secondo quattro livelli di inerenza di genere:

- **investimenti diretti alle donne** (ad es. misure per l'imprenditoria femminile, servizi contro la violenza domestica, ecc.)

- **investimenti indirettamente rilevanti per le donne e per le pari opportunità** (interventi rivolti alle persone per i quali sia presa – o si possa prendere – in conto la specificità femminile)
- **investimenti rilevanti per il contesto economico e sociale** (interventi volti a favorire la parità e l'equità di genere attraverso un miglioramento dell'ambiente)
- **investimenti neutri**, che non influiscono sulle disparità di genere (ad es. grandi infrastrutture, ecc.).

I risultati dell'analisi: punti di forza e criticità

La riclassificazione dei bilanci consuntivi di Mendrisio 2013-2018 è stata effettuata dalle/dai responsabili dell'Ufficio Contabilità e del Team scientifico con la supervisione del Segretario comunale. Tutti i dati utilizzati ai fini del bilancio di genere sono stati forniti direttamente dall'Ufficio Contabilità.

Come già anticipato, si è proceduto dapprima all'individuazione delle voci di bilancio inerenti rispetto al genere, alla parità e alle pari opportunità, distinguendo tra entrate e uscite correnti; le stesse sono state successivamente riaggregate secondo le quattro aree poc'anzi descritte: l'area relativa alle pari opportunità (direttamente inerente al genere), l'area della conciliazione, l'area del mercato del lavoro e l'area della qualità della vita.

Nel processo di riclassificazione e riagggregazione, si è altresì proceduto all'analisi della composizione della spesa corrente e delle entrate per ciascuna delle aree di inerenza rispetto al genere, alla parità e alle pari opportunità.

La spesa del Comune relativa alle aree rilevanti in ottica di genere

Il confronto tra la spesa complessiva per le aree di genere, la spesa residuale, ovvero le attività del Comune che impattano in misura neutra su tutta la cittadinanza, e la spesa generale evidenzia che:

- **la spesa per attività direttamente e indirettamente rilevanti in ottica di genere equivale a poco più di un terzo della spesa complessiva**, attestandosi nel 2018 al 35,8% e facendo registrare nel periodo considerato una lieve progressione (+1.06% rispetto al 2013).
- **Nel rapporto tra Aree di genere, la spesa per le attività e i servizi di conciliazione assorbe mediamente il 70% delle risorse collocate**, evidenziando nel periodo considerato un andamento non uniforme e, dal 2016, in costante calo.

Segue la spesa per attività e servizi che afferiscono alla qualità della vita, pari al 28% circa, mentre marginali risultano gli investimenti nell'area del mercato del lavoro e del sostegno all'occupazione e nell'area delle pari opportunità, che si mantiene costante per tutto il periodo.

- Per quanto attiene **al grado di finanziamento delle aree di genere**, occorre precisare che si è proceduto alla riclassificazione non considerando le entrate effettivamente necessarie per finanziare le relative spese, ma considerando le entrate attribuibili all'area oggetto dell'analisi. Risulta pertanto che nessuna area di genere dispone di sufficienti risorse proprie ad essa direttamente attribuibili per finanziare le spese (il grado di finanziamento medio delle aree considerate complessivamente è pari a circa il 14%), ma tutte attingono all'ampio serbatoio di risorse costituite soprattutto dalle entrate tributarie, per loro natura generali e non immediatamente attribuibili a specifiche categorie di spesa.
- Nel complesso, le aree di genere presentano un significativo grado di rigidità della spesa in conseguenza del volume elevato di contributi e rimborsi di legge a altri enti (ovvero trasferimenti per la gestione dei servizi da parte di altri comuni, consorzi e, in misura minore, enti privati), pari a

circa il 60%, e alla spesa per il personale amministrativo⁵⁵. Per effetto della rigidità della struttura della spesa delle aree di genere, si riducono i margini di manovra del Municipio e la possibilità di intervenire con modifiche nella destinazione delle risorse.

Entrate e spese rivolte alle politiche di genere e di pari opportunità (area diretta)

Esulando generalmente dalle competenze di spesa previste dalle normative vigenti e non avendo rintracciato nei documenti programmatici alcun obiettivo specifico in tale ambito (si veda in proposito il capitolo relativo all'analisi della programmazione), non stupisce che le risorse allocate dal Comune per questa specifica area di genere assumano un valore del tutto residuale (Fr. 5'000.00 per ciascuno degli anni considerati, pari allo 0.02% della spesa complessiva delle aree di genere, e allo 0.01% della spesa totale).

L'esercizio del bilancio di genere, attraverso la rilettura dell'azione del Comune e l'identificazione delle criticità in termini di parità e di pari opportunità, comporterà per il futuro una maggiore capacità di analisi di quelle voci di bilancio, non facilmente rilevabili dal punto di vista contabile, riferibili direttamente o indirettamente a questa specifica area di intervento.

Entrate e spese inerenti alle politiche e ai servizi per la conciliazione famiglia e lavoro (area indiretta)

Confluiscono in questa area tutte le voci contabili relative a attività e servizi destinati a infanzia e adolescenza, anziane/i, fasce deboli e fragilizzate della popolazione. Come già indicato, le risorse allocate in tale ambito possono avere un forte impatto sulle differenze di genere, in modo diretto sulla medesima utenza destinataria del servizio, ma anche indirettamente su chi assolve le responsabilità di cura⁵⁶, spesso le donne. La valutazione dei dati relativi alla riclassificazione di entrate e spese relative a questa area specifica di genere integra le osservazioni che emergono dall'analisi dei servizi (si veda in proposito il capitolo Analisi dei servizi).

Nel periodo considerato le risorse allocate complessivamente dal Comune in quest'area sono pari mediamente al 70% del totale della spesa per le aree di genere. L'analisi delle sotto-aree evidenzia un andamento piuttosto uniforme nel tempo delle spese per l'infanzia e i giovani, pari a circa il 40% delle risorse investite per l'intera area. Non altrettanto può dirsi per le spese relative all'area anziani/handicap e alle politiche per la salute e la sicurezza sociale. Infatti, se nel 2013 le prime erano pari al 4% circa e il sistema degli aiuti comunali assorbiva il 55% delle risorse allocabili, a partire dal 2014 tale proporzione si rovescia stabilizzandosi attorno al 40% circa per la spesa destinata a anziani/handicap e al 15% circa per le politiche sociali (ovvero spesa per servizi e attività sociali comunali; Autorità regionale di protezione; prestazioni sociali comunali; rimborsi e contributi di legge; servizi sanitari; alloggi sociali).

Per una correlazione tra dati demografici e dati economici e la valutazione della coerenza (efficienza, efficacia e equità) tra bisogni della popolazione e capacità di risposta del Comune in termini di servizi offerti, si rimanda al relativo approfondimento contenuto nel capitolo Analisi dei servizi.

Scomponendo la spesa corrente per ciascuna delle sotto-aree considerate, si osserva la netta incidenza dei trasferimenti a enti pubblici, in modo particolare per i servizi relativi a infanzia e giovani (superiore mediamente al 60%) e anziani/personone non autosufficienti (anche in questo caso mediamente superiore al 65%) per i quali, tuttavia, si registra una significativa impennata, dal 34% del 2013 al 68% del 2014. Peculiare l'andamento delle spese relative alle politiche per la salute e l'inclusione sociale, dove l'incidenza

⁵⁵ Nel processo di riclassificazione operato dall'Ufficio contabile e del team scientifico non si è proceduto all'ulteriore distinzione tra rimborsi di legge, quote di partecipazione finanziaria ai compiti del Cantone, altri trasferimenti vincolati e contributi a enti cui il Comune delega/trasferisce la gestione di determinati servizi.

della voce relativa ai contributi a enti pubblici e privati è scesa dall'80% nel 2013 al 26% nel 2014 per stabilizzarsi successivamente attorno al 30% negli anni successivi.

Piuttosto significativa per questa sotto-area e per quella relativa ad anziani/handicap è l'incidenza complessiva dei contributi a istituzioni e economie private (mediamente attorno al 25%).

Le spese per il personale incidono in misura maggiore sul costo dei servizi riconducibili all'area salute, sicurezza e inclusione sociale (poco meno del 40%), mentre si attesta mediamente attorno al 15% nella sotto-area Infanzia/giovani.

Nel complesso, le aree di genere presentano un elevato grado di rigidità della spesa riconducibile essenzialmente al volume dei contributi di legge e dei trasferimenti al Cantone nell'ambito della ripartizione dei compiti e dei relativi flussi, e della spesa per il personale amministrativo (rispetto alle spese generali). Ne consegue che il Comune dispone di un margine di manovra limitato in termini di destinazione delle risorse per cui, a fronte di un mutamento dei bisogni espressi dalla cittadinanza, l'allocazione delle risorse in termini di spesa corrente risulta poco elastica nel breve periodo.

Entrate e spese inerenti alle politiche e ai servizi per il lavoro (area indiretta)

L'impegno del Comune in questo specifico ambito ha certamente una ricaduta e un impatto differenziato sulle possibilità lavorative di donne e uomini. Se si pensa, infatti, alla maggiore difficoltà e fragilità delle donne nel mercato del lavoro, identificata solo parzialmente nell'analisi di contesto⁵⁷, ma ampiamente certificata a livello cantonale, è plausibile ipotizzare che l'efficacia di tali servizi vada soprattutto a loro vantaggio. Un altro importante tema di genere da considerare per questa specifica area di intervento, è la complementarità tra le politiche cantonali e comunali per il lavoro e il fare impresa e per la formazione professionale e quelle per la famiglia e i servizi alla persona.

Anche in questo caso, l'utilizzo di criteri contabili troppo generici, non permette di distinguere interventi genericamente rivolti alle persone da altri che prevedono qualche forma di premialità per la popolazione femminile o interventi di sostegno alla conciliazione vita-lavoro.

Posta tale premessa, dall'analisi risulta che le risorse allocate in quest'area sono pari mediamente al 3.2% del totale della spesa per le aree di genere. Se si eccettua la flessione registrata nel 2014 e nel 2018, l'investimento si mantiene complessivamente regolare nel periodo considerato. Scomponendo le uscite relative all'area, si osserva che le spese per la promozione diretta di attività economiche e progetti di sviluppo è sostanzialmente marginale (attorno al 5% circa fino al 2016, e attorno al 10% nel 2018) rispetto al mantenimento dell'area commerciale di Piazzale alla Valle (circa il 45% del totale delle uscite); ai costi di funzionamento dell'Ufficio sviluppo economico (mediamente più del 15%) e a quelli sostenuti per l'incentivazione dei nuclei storici (meno del 10%).

A differenza delle altre aree di genere considerate, il comparto delle politiche e dei servizi relativi al lavoro e al fare impresa presenta un livello di rigidità della spesa piuttosto mitigato, cui si accompagna un apprezzabile grado di finanziamento (generalmente superiore ai costi rilevati, tranne che per il 2017), garantito per lo più dagli introiti generati dall'affitto degli spazi commerciali di Piazzale alla Valle e dai proventi degli autosili e dei parcheggi (pari a circa l'80% dell'entrate per l'area).

⁵⁷ A causa della già segnalata incompletezza dei dati disponibili a livello comunale. Per quanto attiene i dati cantonali relativi alle modalità di partecipazione di donne e uomini al lavoro produttivo e di riproduzione sociale, si rimanda alla lettura de *Le cifre della parità*, II edizione, USTAT, 2018

Entrate e spese inerenti alle politiche e ai servizi per la qualità della vita (area indiretta)

Dalla riclassificazione delle spese relativi all'area per il periodo 2013-2018, emerge che le maggiori risorse sono state investite nelle politiche e nei servizi relativi a sport, cultura e tempo libero. Se si esclude l'ultimo biennio, la spesa media complessiva si attesta al di sopra del 50%. Seguono gli interventi relativi al sistema dei trasporti pubblici, alla mobilità e all'urbanistica che assorbono mediamente poco più di un quarto delle risorse destinate. Per quanto attiene alla sicurezza, la spesa complessiva si attesta nell'ultimo triennio al di sotto del 20% (l'impennata registrata nel periodo 2016-2018 è riconducibile ai costi per il Centro di Pronto intervento), mentre le risorse investite nella tutela dell'ambiente si mantengono complessivamente sotto il 10%.

Dalla successiva scomposizione delle uscite, si rileva che le spese per il personale dell'intera area si attestano complessivamente attorno al 20% circa. Incidono in misura rilevante nell'ambito dei servizi per lo sport, la cultura e il tempo libero (poco più del 30%) e ancora di più, dal 2017, nel settore della tutela ambientale (oltre il 50%). Un ulteriore elemento di rigidità è riconducibile al valore complessivo degli interventi per la manutenzione delle strutture. I contributi a istituzioni pubbliche e private e alla cittadinanza assorbono complessivamente il 25% delle risorse disponibili.

Le entrate, generate principalmente da rimborsi e contributi cantonali e da enti privati, dalle locazioni delle infrastrutture, da tasse d'uso e imposte, dalla vendita di biglietti e ingressi a mostre e a strutture sportive e ricreative, coprono mediamente il 15% dei costi.

L'analisi dei servizi in ottica di genere

Obiettivi

L'analisi dei servizi del territorio e, in particolare di quelli comunali, ha come obiettivo principale di cogliere la coerenza tra le scelte allocative e le esigenze della popolazione.

Nello specifico, consente di valutare la qualità di ogni servizio e la sua capacità di corrispondere ai bisogni delle famiglie e degli individui nei diversi momenti della loro vita.

Metodologia: criteri, indicatori, fonti

L'analisi VISPO e l'analisi di bilancio sono propedeutiche a questa fase conclusiva del bilancio di genere, unitamente ai dati dell'analisi di contesto che costituiscono la base di partenza per delineare la domanda potenziale di servizi da parte dei/delle cittadini/e.

Per intraprendere l'analisi dei servizi presenti sul territorio è importante procedere con una raccolta organizzata e approfondita di dati e informazioni ad essi inerenti. È ottimale allestire una scheda descrittiva per ognuno di essi, che comprenda in linea di massima: una breve descrizione della tipologia di servizio, la gestione, la descrizione delle strutture e del personale, la popolazione di riferimento, le informazioni sull'accessibilità con i mezzi di trasporto, i requisiti e criteri di accesso per gli/le utenti, la spesa per l'utenza ed eventuali sussidi, attività di monitoraggio e controllo, le entrate/spese del Comune, le criticità riscontrate. Questo schema è modificabile e adattabile a seconda delle informazioni a disposizione e degli elementi a cui s'intende dare maggiore risalto.

Le categorie principali di servizi da esaminare sono i servizi per l'infanzia e l'adolescenza, per l'anzianità, per i portatori/portatrici di handicap, per le fasce deboli. Se a prima vista potrebbe sembrare che si tratti di servizi non direttamente correlati al genere, in realtà afferiscono tutti all'area della conciliazione vita e lavoro, in quanto, come più volte evidenziato, tutti i servizi di cura hanno implicazioni e ripercussioni molto importanti sull'occupazione femminile. Accanto alle attività di cura più note (accudimento di figli/e, parenti non autosufficienti, anziani e disabili), occorre considerare i servizi rivolti a specifici target, come famiglie a basso reddito e stranieri.

Nella fattispecie del Bilancio di genere di Mendrisio, considerando la numerosità dei servizi ma, soprattutto, la scarsità di dati sul profilo degli/delle utenti, il gruppo di lavoro ha optato per includere nell'indagine solo quei servizi che risultano particolarmente significativi in ottica di conciliabilità, di cui si dispone di alcuni elementi e/o che rappresentano una voce di spesa per il Comune.

Per cogliere al meglio le intersezioni tra domanda di servizi e offerta degli stessi è stato utilizzato un set di indicatori e variabili, utili a misurarne l'efficacia e l'efficienza. A titolo esemplificativo si riportano di seguito alcuni indicatori che possono essere utilizzati per guidare l'analisi:

- Indici di efficienza esterna dei servizi (costo totale servizio/numero utenti; ricavo totale servizio/numero utenti);
- Indici di efficienza interna dei servizi (spesa effettiva/spesa preventiva; capacità d'impegno; capacità di pagamento);
- Indici di risultato (tasso di copertura della domanda potenziale, servizio erogato per utente; percentuale di soddisfacimento delle domande presentate; livelli di soddisfazione dell'utenza per genere);
- Indici di efficacia interna di processo (tempi medi di risposta alle domande, orari d'apertura);

- Analisi del personale dei servizi (tasso di femminilizzazione dell'occupazione totale, indicatori del livello di istruzione e formazione, tassi di occupazione per genere e per tempi di lavoro).
- Liste di attesa.

Nel quadro d'analisi sono confluiti i dati richiesti direttamente ai servizi (richieste che hanno trovato un riscontro molto parziale per Mendrisio), le rielaborazioni statistiche fornite da gruppi di ricerca del Comune, i dati e le informazioni provenienti dai principali Servizi comunali chiamati in causa (istruzione e istituti scolastici, sport e tempo libero, sviluppo economico, servizi sociali). Per completare o sopperire alla mancanza di dati, si è fatto ricorso anche in questo caso a fonti esterne, come l'Istituto delle Assicurazioni Sociali (IAS).

La richiesta di informazioni ad attori esterni al Comune è risultata piuttosto critica e, in ottica di future edizioni del Bilancio di genere, si raccomanda di avviare stabili relazioni e sinergie con i servizi esterni. Come più volte riferito, anche la disponibilità di dati anche all'interno dell'amministrazione comunale è stata lacunosa, in particolar modo per quelli riferiti all'utenza. Disporre di un'adeguata e completa statistica di genere è fondamentale per lo svolgimento di questo tipo di analisi e, più in generale, per poter avere una visione realistica della situazione e **disporre di indicazioni utili a orientare e supportare le decisioni di spesa.**

Nello svolgimento dell'analisi è altresì emerso che la Città di Mendrisio non ha sviluppato una contabilità analitica e difficilmente si dispone dei costi dei singoli Servizi. È stato pertanto complesso sviluppare l'analisi in tal senso e calcolare gli indicatori di efficacia/efficienza in maniera affidabile. Per i servizi di conciliazione di maggiore rilevanza si raccomanda di avviare in futuro un monitoraggio più puntuale anche dal punto di vista economico-contabile.

Oltre a questi elementi endogeni, occorre sottolineare che vi sono numerosi servizi per il quale la Città di Mendrisio è chiamata a contribuire finanziariamente senza avere competenze decisionali. Per questi ultimi, sarebbe opportuno calcolare gli indicatori di efficacia ed efficienza al netto degli effetti perequativi, operazione che non è stato possibile effettuare in occasione del primo bilancio di genere.

I risultati dell'analisi: punti di forza, criticità, raccomandazioni

Per facilitare la lettura dei risultati per ognuna delle categorie di servizi si propongono di seguito soltanto i dati e gli indicatori più significativi (per ulteriori approfondimenti si rimanda alla versione integrale del rapporto).

Servizi rivolti all'infanzia

Nido dell'infanzia comunale, Mendrisio	
Alcuni dati e indicatori	<p>Considerando la capienza massima di 40 posti per la fascia d'età 0-4: la copertura della domanda potenziale del quartiere di Mendrisio è intorno al 21%; la copertura della domanda potenziale di tutto il Comune è di circa il 7%.</p> <p>Circa l'80% dei papà dei/delle bambini/e frequentanti il nido lavora a tempo pieno, contro in media il 15% delle mamme. Si rispecchia lo schema tradizionale di famiglia, con solo uno dei due coniugi impiegato al 100%. Costo comunale del servizio per utente in media per il periodo 2013-2018: ca 28'280.00 Fr. / anno.</p>
Punti di forza	La struttura è ubicata centralmente rispetto al quartiere di Mendrisio (l'accesso è solo pedonale).

	Viene garantita ampia flessibilità negli orari di entrata e uscita dei/delle bambini/e che va incontro alle esigenze professionali dei genitori, oltre a una chiusura annuale di sole 4 settimane. A determinate condizioni, è possibile beneficiare di un sussidio (3 forme di aiuto soggettivo alle famiglie).
Criticità	<p>Sono diverse le criticità riscontrate in merito a questo servizio. Innanzitutto i criteri di accesso risultano discriminanti per buona parte della popolazione con figli; sarebbe auspicabile prendere in considerazione situazioni particolari nell'assegnazione dei posti disponibili, come per esempio famiglie straniere che non hanno una buona rete sociale di supporto (come in parte già avviene).</p> <p>La mancanza di un segretariato amministrativo preposto e di un sistema informatizzato per la gestione dei dati dell'utenza non permette di avere uno storico delle liste d'attesa, né di avviare e mantenere un'attività di monitoraggio più performante.</p>
Raccomandazioni	<p>Partendo dal presupposto che l'offerta appare molto inferiore rispetto alla domanda potenziale, è auspicabile riflettere sulla possibilità di recepire le disposizioni della Riforma fiscale-sociale per un potenziamento dell'asilo nido.</p> <p>Tale riflessione è da affiancare alla progettazione e sviluppo di una rete di contatti e di collaborazioni concrete con altri asili nido privati del territorio.</p> <p>Si invita inoltre a valutare la possibilità di abbandonare la gestione amministrativa cartacea e dotarsi di un sistema informatizzato per la raccolta e trattamento dei dati dell'utenza. Appare necessario sviluppare altresì un processo chiaro di controllo della domanda soddisfatta e non, oltre a un monitoraggio complessivo del Servizio, che includa ad esempio la redazione di un rapporto annuale.</p>
Nido Casa sull'albero, Rancate	
Alcuni dati e indicatori	<p>Considerando la capienza massima del nido di 25 posti per la fascia d'età 0-4: la copertura della domanda potenziale del quartiere Rancate è intorno al 36%; la copertura della domanda potenziale di tutto il Comune è di circa il 4.5%. Costo comunale pro-capite per utente del servizio: 620.00 Fr. / anno (2018).</p>
Punti di forza	<p>L'asilo nido chiude solo 3 settimane all'anno e offre un'ampia fascia oraria. È ubicato centralmente rispetto al quartiere di Rancate ed è raggiungibile in automobile. Vi è un sistema di controllo da parte dell'Assemblea dell'associazione. A determinate condizioni, è possibile beneficiare di un sussidio (3 forme di aiuto soggettivo alle famiglie).</p>
Criticità	<p>I criteri di accesso risultano discriminanti per buona parte della popolazione con figli. Non sono stati forniti dati relativi agli utenti, né allo storico, pertanto non è possibile tracciare un profilo dell'utenza e calcolare i relativi indicatori.</p>
Raccomandazioni	<p>Instaurare una collaborazione tra questo servizio, il nido comunale e l'amministrazione, in modo da condividere i dati sull'utenza residente a Mendrisio e tracciare un quadro più preciso della situazione e della domanda.</p>
Servizio extrascolastico Casa sull'albero, Rancate	
Alcuni dati e indicatori	<p>Considerando la capienza massima di 20 posti per la fascia d'età 3-14: la copertura della domanda potenziale di tutto il Comune è di circa il 1.30 %. Costo comunale pro-capite per utente del servizio: 775.00 Fr. / anno (2018).</p>
Punti di forza	<p>A determinate condizioni, è possibile beneficiare di un sussidio (3 forme di aiuto soggettivo alle famiglie).</p>
Criticità	<p>Non si dispone di dati sull'utenza, di dati storici per comprendere l'evoluzione della domanda, di informazioni sulle liste d'attesa e sulla soddisfazione della domanda.</p>

Raccomandazioni	Instaurare un canale di comunicazione efficace e concordare una raccolta sistematica di dati relativi all'utenza residente a Mendrisio.
Associazione famiglie diurne del Mendrisiotto (AFDM)	
Alcuni dati e indicatori	Utenti dei servizi offerti dall'AFDM residenti a Mendrisio nella fascia 0-14: 2.86% . Utenti <i>delle famiglie diurne</i> residenti a Mendrisio nella fascia 0-14: 9.57% . I/le bambini/e utenti delle famiglie diurne sono residenti per più del 28% a Ligornetto ; seguono Arzo e Genestrerio, vicini al 20% . Circa l'11% di loro vive in una famiglia monoparentale o con genitori divorziati.
Punti di forza	Adattabilità del servizio costruito sulle esigenze delle famiglie, con fasce orarie molto flessibili. Capacità del servizio di colmare un vuoto di servizi in termini di cura all'infanzia e adolescenza. A determinate condizioni, è possibile beneficiare di un sussidio (3 forme di aiuto soggettivo alle famiglie).
Criticità	Per il periodo di analisi (2013-2018) l'accessibilità finanziaria ha rappresentato una criticità, appianatasi a partire dal 2019 con l'introduzione di tariffe proporzionali al reddito delle famiglie. Cala nel tempo la disponibilità di risorse umane. Di circa il 20% degli/delle utenti non si conosce la situazione familiare.
Raccomandazioni	Concordare una raccolta sistematica di dati relativi all'utenza residente a Mendrisio e instaurare un canale di comunicazione efficace.
Centro extra-scolastico Lo Scoiattolo 6, Mendrisio	
Alcuni dati e indicatori	Utenti del Centro residenti a Mendrisio rispetto alla popolazione 3-11: 9.4% . Utenti del Centro residenti a Mendrisio rispetto a totale degli utenti: ca 90% . Costo comunale pro-capite per utente del servizio: ca 315.00 Fr. / anno (2018).
Punti di forza	Offerta di mensa e trasporto scolastico. A determinate condizioni, è possibile beneficiare di un sussidio (3 forme di aiuto soggettivo alle famiglie).
Criticità	Mancanza di informazioni relative al grado di soddisfacimento della domanda.
Raccomandazioni	Si raccomanda di concordare una raccolta sistematica dei dati riguardanti i/le domiciliati/e di Mendrisio per meglio comprenderne le esigenze.
Pre-asilo Il bosco dei cento acri, Mendrisio	
Alcuni dati e indicatori	Considerando la capienza massima di 15 posti per la fascia d'età 0-4 : la copertura della domanda potenziale del quartiere di Mendrisio è intorno all' 8% ; la copertura della domanda potenziale di tutto il Comune è di circa il 3% . Costo comunale pro-capite per utente del servizio: ca 35.00 Fr. / anno (2018).
Punti di forza	Questo servizio è garantito da genitori che si occupano dell'organizzazione volontariamente. Accessibilità finanziaria (tariffa giornaliera esigua). Centralità della struttura e disponibilità di utilizzo di locali per compleanni ed eventi sociali. A determinate condizioni, è possibile beneficiare di un sussidio (3 forme di aiuto soggettivo alle famiglie).
Criticità	È necessario intervenire per migliorare l'idoneità e il comfort degli ambienti.
Raccomandazioni	Il Comune potrebbe valutare di partecipare alle spese per il miglioramento delle condizioni della struttura. Si dovrebbe altresì valutare la sostenibilità del servizio, qualora venisse meno la disponibilità di volontari/e.

	Si auspica una raccolta sistematica di dati relativi all'utenza.
Pre-asilo Riccio Pasticcio, Ligornetto	
Alcuni dati e indicatori	Considerando la capienza massima di 10 posti per la fascia d'età 0-4 : la copertura della domanda potenziale del quartiere di Ligornetto è intorno al 12% ; la copertura della domanda potenziale di tutto il Comune è di circa il 2% . Costo comunale pro-capite per utente del servizio: ca 200.00 Fr. / anno (2018).
Punti di forza	La prestazione di lavoro volontario da parte di alcuni genitori ha permesso di apportare notevoli migliorie alla struttura. A determinate condizioni, è possibile beneficiare di un sussidio (3 forme di aiuto soggettivo alle famiglie).
Criticità	La struttura ha necessità di ulteriori lavori di ristrutturazione (già di per sé realizzati grazie all'aiuto di volontarie). Non vi sono dati precisi per la verifica del grado di soddisfacimento della domanda. Il mantenimento del servizio dipende unicamente dal lavoro volontario di alcune mamme.
Raccomandazioni	Il Comune potrebbe valutare di partecipare alle spese per il miglioramento delle condizioni della struttura. Si dovrebbe altresì valutare la sostenibilità del servizio, qualora venisse meno la disponibilità di volontari/e. Si auspica una raccolta sistematica di dati relativi all'utenza.
Servizio mense	
Alcuni dati e indicatori	Iscritti/e alla scuola d'infanzia (SI) nel 2018: 319 (mensa obbligatoria). Iscritti/e alla scuola elementare (SE) nel 2018: 606 (mensa non obbligatoria). Rapporto tra numero di utenti delle mense SE e totale degli/delle iscritti/e SE: 18% .
Punti di forza	Per i/le frequentanti la SI la refezione è parte dell'offerta formativa.
Criticità	Non si dispone di dati storici, né di liste d'attesa. A parità di condizioni (requisiti tutti soddisfatti) non sono chiari i criteri di accoglimento della domanda. Accessibilità finanziaria: la tariffa è fissata sulla base di soli due scaglioni di reddito e vi è grande divario tra il reddito della soglia di povertà cantonale e la soglia prevista per la tassa (58'084.00 Fr.). Il totale di posti appare molto inferiore rispetto alla domanda potenziale. Se la condizione lavorativa dei genitori cambia nel corso dell'anno scolastico, la famiglia deve affrontare il problema dell'organizzazione del pranzo dei figli/e.
Raccomandazioni	Per un servizio di conciliazione importante come quello della mensa è necessario disporre di dati più completi, sia in merito all'utenza che di dati finanziari, oltre ad avere disponibilità di dati storici e di liste d'attesa, per poter monitorare l'evoluzione della domanda e il grado di soddisfacimento. Sarebbe necessario aumentare il numero di posti a disposizione per la refezione, sia all'interno delle mense già esistenti che esplorando nuove forme di collaborazione con altre realtà sul territorio.

Alcune considerazioni e raccomandazioni conclusive:

- L'esistenza dei pre-asili dipende dal lavoro volontario di alcuni genitori, sia per la realtà di Ligornetto che per quella di Mendrisio.
- Nel complesso, l'offerta di posti presso gli asili nido e i pre-asili appare di gran lunga inferiore rispetto alla domanda potenziale complessiva e lo stesso dicasi per l'offerta di posti in mensa per le SE. Una buona parte di questa mancanza è colmata dai Servizi messi in campo dall'AFDM, ma si

può ipotizzare che una parte di domanda resti ugualmente scoperta e faccia affidamento al supporto della rete parentale, o si traduca in una penalizzazione del lavoro delle madri.

- A completamento di quanto riportato si ricorda che, come indicato nell'analisi socio-demografica, si è verificato un incremento del tasso di divorzialità nel territorio e, conseguentemente, una probabile maggiore necessità di servizi di conciliazione.
- Le risorse messe a disposizione dal Cantone per il potenziamento dell'offerta di custodia extra familiare e per il consolidamento delle misure di conciliabilità famiglia e lavoro da parte delle imprese (Riforma fiscale sociale, Messaggio 7417) aprono a nuove possibilità e, non da ultimo, a nuove forme di partnership tra pubblico e privato per l'avvio di progetti e sinergie.
- Per i neo-genitori può risultare non facile reperire informazioni chiare e complete in merito ai servizi per l'infanzia. Sarebbe auspicabile pensare a una riorganizzazione del sito web del Comune, almeno per la parte relativa a questi servizi, unitamente a una revisione e attualizzazione della guida Mendrisio Pocket. Si potrebbe pensare a un supporto specifico da destinare ai neo-genitori, che raccolga informazioni utili rispetto all'offerta di servizi dedicati alla genitorialità e alla custodia extra-famigliare.

Servizi per i giovani

Centro giovani	
Alcuni dati e indicatori	<p>Utenze mensili in media nel 2018: 327.</p> <p>Somma di tutte le utenze mensili nel 2018: 3'926.</p> <p>Considerando la fascia 12-25 anni si stima che circa il 13,5% ha partecipato ad attività del CG.</p>
Punti di forza	<p>È uno spazio che consente attività molto diversificate e in gran parte proposte dai/dalle giovani stessi.</p> <p>Le iniziative nel 2018 sono state più numerose rispetto al passato.</p> <p>Struttura centrale e ben servita dai mezzi di trasporto.</p>
Criticità	<p>Mancanza di risorse umane per poter ampliare il Servizio tanto quanto potrebbe esserlo potenzialmente.</p> <p>Mancanza di dati riferiti agli/alle utenti e alla partecipazione alle attività.</p> <p>Non si dispone di una contabilità analitica e non si può valutare l'efficacia/efficienza del Servizio.</p>
Raccomandazioni	<p>Valutare la possibilità di affiancare al lavoro di monitoraggio degli animatori una registrazione di dati relativi a: utenza, grado di partecipazione alle attività desiderate (strumenti di rilevazione: formulari d'iscrizione, tesseramento ecc.).</p> <p>Predisporre un monitoraggio contabile/finanziario del Servizio per valutarne più puntualmente l'efficienza.</p> <p>Valutare la possibilità di aumentare la percentuale di forza lavoro.</p>
Sportello giovani	
Alcuni dati e indicatori	<p>Utenti nella fase pilota del progetto (2016-2017) rispetto alla fascia 12-25 anni: ca 1.20%.</p>

	L' 83% di loro è residente a Mendrisio, circa l'80% è minorenni e si rileva una leggera prevalenza di utenti maschi.
Punti di forza	Gratuità del servizio per l'utenza e finestra settimanale di ascolto.
Criticità	Mancanza di dati qualitativi che accompagnino i dati quantitativi riferiti all'utenza. La complementarità con il SOPR appare non del tutto efficiente. Non si dispone di una contabilità analitica e non si può valutare l'efficacia/efficienza finanziaria del Servizio.
Raccomandazioni	Consolidare l'azione complementare con il SOPR e, allo stesso tempo, estendere e rafforzare le sinergie instaurate con le Scuole e i Comitati dei genitori. Raccogliere in maniera puntuale i dati riferiti all'utenza e al grado di soddisfazione.
Operatori di prossimità	
Alcuni dati e indicatori	Diminuzione del contributo comunale da circa FR. 70'000.00 nel 2018 a FR. 52'000.00 a partire dal 2019.
Punti di forza	Presenza sul territorio e gratuità del servizio per l'utenza.
Criticità	Mancanza di dati sull'utenza e sui colloqui avvenuti. Il lavoro di rete con il CG e l'Istituto Scolastico non è stato fruttuoso. Non è possibile definire il grado di soddisfazione della domanda.
Raccomandazioni	Si auspica una collaborazione regolare tra CG e il SOPR e, in generale, una maggiore sinergia tra l'amministrazione comunale e il Servizio, adesso erogato dalla Fondazione Il Gabbiano (richiesta del rapporto annuale, condivisione di dati sull'utenza, segnalazione di situazioni di fragilità).

Alcune considerazioni e raccomandazioni conclusive:

- Nell'ambito dell'analisi è stata considerata anche Casa al Mulino, di proprietà del Comune, una struttura utilizzata per l'organizzazione di colonie estive e scuola montana. Non essendo disponibili i dati sull'utenza, non è stato possibile rilevare indicatori significativi. Considerando che rappresenta una voce di spesa importante per il Comune, si suggerisce che venga avviata una raccolta sistematica di dati a partire dal prossimo anno.
- Occorrerebbe verificare altresì la domanda di servizi della popolazione studentesca universitaria, sia residente che non, in ottica anche del futuro insediamento di nuovi dipartimenti SUPSI. Si raccomanda di aprire un canale informativo con l'Istituto universitario al fine di vagliare tali esigenze.
- Un terzo delle famiglie del territorio ha figli/e nella fascia d'età 15-18. Servizi qualitativi rivolti all'adolescenza, come il Centro CG e lo SG appaiono di grande importanza e andrebbero ulteriormente potenziati. In particolar modo, la concentrazione di quote importanti di popolazione giovanile oltre che a Mendrisio, nei quartieri di Arzo, Besazio, Genestrerio e Ligornetto invita a riflettere sullo sviluppo di attività in queste aree.

Servizi rivolti alla popolazione anziana

Case anziani	
Alcuni dati e indicatori	<p>Residenti di Mendrisio c/o case anziani del comprensorio comunale: 157 (2018).</p> <p>Residenti di Mendrisio c/o case anziani: 180 (2018).</p> <p>Rapporto tra degenti c/o case di cura e popolazione > 75 anni: 9.19% (2018).</p> <p>Tasso d'occupazione dei posti disponibili c/o istituti del territorio: 78.5%.</p> <p>Più del 60% degli/delle ospiti degli istituti del territorio sono abitanti di Mendrisio.</p>
Punti di forza	Offerta variegata di case di riposo, dislocate in varie zone del territorio comunale. Le case di cura sono riunite in un'unica rete, quella dell'Ente Case Anziani del Mendrisiotto (ECAM).
Criticità	<p>Indisponibilità di dati disaggregati sull'utenza, liste d'attesa, dati sulla degenza.</p> <p>Incongruenza tra dati forniti dal Team scientifico e dai Servizi sociali.</p>
Raccomandazioni	<p>È necessario approfondire come vengono gestite le liste d'attesa in seno all'ECAM e, in generale, instaurare una collaborazione per raccogliere dati disaggregati sull'utenza di Mendrisio.</p> <p>Valutare se la % di occupazione sia dovuta effettivamente a una mancanza di bisogno di degenza, oppure se vi siano altri fattori (ad esempio l'accessibilità finanziaria).</p>
Servizio di Assistenza e Cura a Domicilio del Mendrisiotto e Basso Ceresio (ACD)	
Alcuni dati e indicatori	<p>Spesa comunale effettiva rispetto al preventivo: 119% (2018).</p> <p>Il numero di segnalazioni trattate dalle assistenti sociali è in crescita e diverse persone restano in attesa di un incontro, vedendo la propria richiesta non soddisfatta.</p> <p>Il 60% dell'utenza del Servizio vive sola (utenza complessiva).</p>
Punti di forza	Ampia offerta di servizi specialistici forniti da personale multidisciplinare.
Criticità	Non si dispone di dati riferiti unicamente all'utenza dei/delle residenti di Mendrisio.
Raccomandazioni	<p>Sebbene i dati disponibili siano relativi a tutti gli utenti del servizio, si può presumere che essi si riferiscano in buona parte anche ad abitanti di Mendrisio e offrono così alcune importanti indicazioni. Appare necessario contribuire al potenziamento del servizio o alla ricerca di sinergie tra diverse realtà del territorio che possano rispondere alle crescenti richieste.</p> <p>Si raccomanda di ricercare un contatto e di disporre dei dati relativi all'utenza residente a Mendrisio.</p>
Trasporti per persone in difficoltà	
Alcuni dati e indicatori	<p>Media mensile di trasporti effettuati da AMA a Mendrisio: 238 (2018).</p> <p>Trasporti effettuati a Mendrisio da SAM: 2'861 (2018); +34% rispetto al 2017.</p> <p>Quartieri dei residenti che hanno sollecitato di più il servizio SAM: Mendrisio, Rancate, Tremona, Capolago.</p> <p>N. trasporti SAM per persona (utenza potenziale >65 anni): 0.75 (2018).</p>
Punti di forza	Lavoro di coordinamento tra la Centrale dei trasporti dell'ACD, il Servizio Autoambulanza Mendrisiotto (SAM) e i volontari dell'Associazione Mendrisiotto Anziani (AMA).
Criticità	Indisponibilità di dati riferiti all'utenza residente a Mendrisio dell'ACD.

Raccomandazioni	Occorre raccogliere dati disaggregati per sesso e per età sull'utenza residente a Mendrisio, anche per poter verificare se si tratti di un servizio che colma soprattutto un divario di genere. Approfondire il grado di soddisfazione dell'utenza.
Servizio Anziani Soli (SAS)	
Alcuni dati e indicatori	Visite effettuate dalla Polizia nel periodo 2013-2018: 2'281 (media annuale: 380). Anziani/e raggiunti da lettera informativa sul Servizio nel 2018: 620 . Tra le persone che hanno ricevuto una visita nel 2018 quasi il 78% erano donne.
Punti di forza	Importante servizio di prossimità, soprattutto in relazione all'invecchiamento della popolazione di Mendrisio.
Criticità	È stata rilevata la necessità di aumentare la frequenza delle visite alle persone anziane iscritte al Servizio. Un colloquio al mese non appare sufficiente per contrastare il rischio d'isolamento sociale. Attualmente il Servizio mostra alcune fragilità e non si dispone di sufficiente personale per soddisfare le richieste in tempi ragionevoli. Non è stato fornito il costo complessivo del Servizio. Vi è un solo agente di Polizia dedicato a questa mansione ed è un fattore di rischio.
Raccomandazioni	Si auspica una riflessione sulla sostenibilità di questo Servizio in ottica futura. Si potrebbe valutare l'aumento di una percentuale di forza lavoro tra le assistenti sociali, oppure si potrebbero ricercare delle sinergie sul territorio, creando una rete e affiancando ai professionisti dei/delle volontari/e formati/e.

Alcune considerazioni e raccomandazioni conclusive:

- Nell'ambito dell'analisi sono stati presi in considerazione anche il servizio Pasti a domicilio offerto da Pro Senectute e i servizi offerti dall'Associazione Ticinese Terza Età (ATTE) di Mendrisio. Per entrambi non sono a disposizione dati né sull'utenza né sul soddisfacimento della domanda di servizi. Se per il primo non vi è alcun contributo del Comune, l'ATTE riceve un contributo annuale dalla Città di Mendrisio per cui sarebbe auspicabile disporre di un quadro generale dell'utenza e delle attività svolte.
- Dall'analisi socio-demografica è emerso che la popolazione anziana è concentrata principalmente nei quartieri di Mendrisio, Capolago e Rancate, oltre ai quartieri di montagna (Salorino, Meride, Tremona). Si suggerisce prendere in esame le esigenze specifiche legate al territorio e la capillarità del trasporto pubblico, che per questa prima edizione del bilancio di genere non è stato possibile analizzare.

Area handicap e disagio psico-fisico

Sono stati presi in esame alcuni servizi rivolti a persone portatrici di handicap fisici e psicologici, che pur non essendo della Città di Mendrisio, sono ubicati sul suo territorio. In particolare abbiamo considerato: Foyer Villa giuliana / Casa Anni e Foyer Casa Clerici (Fondazione Diamante), Bar Centro Sociale (Fondazione Sirio), Centro Abitativo Ricreativo e di Lavoro (CARL).

Non è stato possibile calcolare indicatori di efficacia/efficienza e tracciare una valutazione di massima perché non vi è disponibilità dei dati sugli utenti, oltre a non avere informazioni precise sulla popolazione portatrice di handicap residente a Mendrisio. Anche in questo caso si auspica un approfondimento in ottica futura.

Promozione della salute

La città di Mendrisio sta sviluppando una politica di promozione della salute e della prevenzione al fine di contribuire al miglioramento dei contesti e stili di vita favorevoli alla salute e al benessere dei/delle propri/e cittadini/e. Nell'ambito della politica di promozione della salute di Mendrisio si annoverano numerosi progetti, tra cui: Comuni in salute, Intervento precoce, Rete Infanzia Mendrisio (RIM), Bilancio per noi poi Bilancio X me, adesione a Primokiz, campagna di sensibilizzazione sulla canicola.

Nel 2018 a fronte di un'incidenza dell'0.07% sui costi del Dicastero e dello 0.01% dei costi totali del Comune, l'offerta appare variegata e di grande importanza. Si invita a continuare la riflessione su questo tema e a valutare la necessità di estenderne la dotazione di risorse.

Misure di contrasto della povertà e del disagio

Tra i fattori che concorrono a determinare la domanda sociale di assistenza si annoverano, oltre alle variabili demografiche, anche le condizioni di salute e autonomia, la povertà e il disagio sociale. A fronte di tale domanda vengono predisposte dalle autorità cantonali e comunali specifiche politiche sociali e dispositivi di intervento.

L'**assistenza sociale** in Ticino è preordinata alle disposizioni previste dalla **Laps** (Legge sull'armonizzazione e il coordinamento delle prestazioni sociali) e copre il minimo vitale di persone sole o di famiglie con mezzi insufficienti, in condizioni di fragilità e a rischio di esclusione sociale. Le prestazioni di assistenza sociale, il cui obiettivo precipuo è quello di favorire l'inserimento sociale e professionale (Legge sull'assistenza sociale) sono finanziate nella misura del 75% dal Cantone e del 25% dal Comune di domicilio degli aventi diritto.

Sulla base della valutazione del bisogno, è possibile attivare le seguenti prestazioni sociali:

- Prestazioni assistenziali (PA)
- Indennità straordinarie di disoccupazione per ex indipendenti (ISD)
- Assegni familiari integrativi (AFI)
- Assegni di prima infanzia (API)

Le procedure per la domanda di prestazione LAPS e per l'eventuale rinnovo devono essere avviate presso lo sportello del comune di residenza. In città si contano, oltre a quello del quartiere di Mendrisio, gli sportelli dei quartieri di Arzo, Besazio, Capolago, Genestrerio, Ligornetto, Rancate, Meride, Tremona.

Ai dispositivi facenti capo alla Laps, si aggiungono inoltre a livello comunale altri strumenti di contrasto all'esclusione sociale e economica.

Il Comune di Mendrisio ha predisposto i seguenti:

- Aiuto complementare comunale (ACC)
- Assegno educativo comunale (AED)
- Contributi per soggiorni, colonie, campi e corsi estivi di vacanza (SCO)
- Sussidi all'alloggio
- Alloggi a pigione moderata
- Fondo sociale comunale
- Contributo alle spese per servizi funebri e sepoltura
- Assegno educativo comunale

I termini e le condizioni di accesso a ciascun dispositivo sono disciplinati da specifici regolamenti.

Dal punto di vista organizzativo, oltre ai già citati **sportelli Laps** che fungono da tramite con gli uffici cantonali per attivare le richieste delle prestazioni sociali (AFI, API, PA, ISD), il Dicastero delle politiche sociali del comune articola le proprie attività attraverso **l'Ufficio Attività sociali**, **l'Antenna sociale e anziani**, e il neo nato **Ufficio Famiglie e Giovani**.

Prestazioni dell'Antenna sociale	
Tipologia di prestazioni	966 utenti , in poco più della metà dei casi (52%) si è trattato di una presa a carico di breve durata ; per un altro terzo (35%) la presa a carico si è sviluppata nel medio lungo termine . Per tre utenti su dieci la prestazione ha avuto ad oggetto assicurazioni sociali cantonali e comunali, richieste finanziarie a altri enti e informazioni generali . Significativa anche la quota di quanti (in maggioranza uomini) segnalano condizioni di disagio sociale (23%). Per quanto attiene all'utenza femminile, a prevalere rispetto al ventaglio delle prestazioni erogate sono in misura significativa le sollecitazioni relative alla gestione finanziaria e a condizioni di fragilità economica (48%).
Utenza	Il 54% è donna e nel 42% dei casi è svizzera . Il picco più elevato si registra nella fascia 65 anni e più e, in misura lievemente inferiore, nella fascia 31-50 anni. Correlando genere e profilo familiare, i dati mostrano che tra coloro che si rivolgono ai servizi sociali prevalgono nubili e celibi. Tra le donne, si osserva inoltre una relazione piuttosto significativa tra la rottura o il venire meno del vincolo coniugale e la domanda di assistenza. Da ultimo, per quanto concerne la quota della popolazione esposta al rischio di povertà , tenuto conto del fatto che nel 2017 la soglia di rischio di povertà era fissata a Fr. 30'018 annui per un'economia domestica composta da una persona sola, se analizziamo la stratificazione reddituale della popolazione di Mendrisio (dati forniti dall'ufficio circondariale di tassazione), osserviamo che per il periodo 2016 e 2017 la quota di contribuenti che si colloca sotto tale soglia corrisponde all'incirca al 44% del totale dei contribuenti.
Criticità	I dati relativi all'utenza, seppur parziali e incompleti, evidenziano una maggiore esposizione al rischio di fragilizzazione economica e sociale per le donne, frequentemente in concomitanza del venire meno del vincolo coniugale (vedovanza, divorzio e separazione). Sovraccarico di lavoro per le assistenti sociali. Femminilizzazione del personale dell'Ufficio attività sociali e delle Antenne.
Raccomandazioni	A fronte della crescente complessità e multidimensionalità delle crisi che investono individui e nuclei familiari fragili, si rendono necessarie risposte di tipo progettuale che, superando la logica assistenziale e il trasferimento diretto di risorse agli utenti, avviano processi ad hoc di recupero dell'autonomia e di consolidamento economico e sociale. Si impone in altri termini la necessità di valutare se l'aiuto sociale del Comune a vantaggio delle fasce deboli della propria popolazione non necessiti di essere riprogrammato e riprogettato, a partire da un più stretto coordinamento tra gli uffici investiti di tale responsabilità.

Prestazioni LAPS	
IL ruolo del comune	<p>Dal 2013 il Comune assume il 25% dei costi per l'inserimento sociale di persone al beneficio di prestazioni LAPS (prima del 2013 concorrevano per il 5% dei costi). Il 2015 ha chiuso con una spesa complessiva pari a Fr. 802'919, superiore a quanto preventivato. L'aumento di spesa registrato per tale esercizio contabile è da ricondurre sostanzialmente all'introduzione della strategia cantonale per l'inserimento delle persone disoccupate in assistenza e, nello specifico, all'organizzazione di attività di pubblica utilità. Nel 2016 l'esborso è stato pari Fr. 874'150 e nel 2017 sono state spese risorse pari a Fr. 880'000 circa per 182 beneficiari in totale (11 con statuto di rifugiati). Il 2018 ha chiuso con una spesa pari a FR. 905'498.85 per 208 utenti, di cui 12 asilanti.</p>
Assistenza	<p>La Costituzione svizzera sancisce il diritto all'assistenza allorché si verificano situazioni di indigenza per cui la persona non è o non è più nella condizione di sopperire ai propri bisogni o a quelli della sua famiglia, né può essere assistito in tempo utile da terze persone.</p> <p>L'intervento assistenziale interviene indipendentemente dalle cause che l'hanno sollecitato, con l'obiettivo di eliminare le cause di disagio e di favorire l'inserimento sociale e professionale dei beneficiari.</p>
Utenza	<p>Le domande di assistenza dal 2013 al 2018 evidenziano una tendenza al rialzo, trainata in modo particolare dalle persone sole che rappresentano il gruppo principale dei beneficiari e dalle famiglie monoparentali.</p> <p>I beneficiari di assistenza corrispondono all'incirca all'1.5% della popolazione complessiva (media del periodo considerato). La quota maschile dei percettori della misura rappresenta poco meno del doppio di quella femminile (61% vs 39%). I dati riferiti alle coppie e alle persone sole con figli riverberano la tendenza osservabile anche sul piano cantonale per cui la nascita di un figlio, in modo particolare del primo figlio, può rappresentare un fattore di instabilità soprattutto per nuclei famigliari fragili e esposti al rischio di esclusione economica e sociale.</p> <p>Sulla base dei dati riferiti al 2018, correlando età e genere, si osserva che tra le donne le domande d'assistenza si densificano nella fascia 36-45 anni, in corrispondenza probabilmente con l'evento della maternità e dei primi anni di vita dei figli, e la rottura del vincolo coniugale (aumento di separazioni e divorzi).</p> <p>Tra gli uomini il picco si registra nella fase 46-55 in corrispondenza del rischio crescente di uscire dal mercato del lavoro (la tendenza trova parziale conferma nei tassi di disoccupazione per la quota di popolazione considerata).</p>
Indennità straordinarie di disoccupazione per ex indipendenti (ISD)	<p>L'obiettivo dell'indennità straordinaria per ex-indipendenti è di coprire il minimo vitale della famiglia della persona disoccupata che ha cessato un'attività indipendente da al massimo sei mesi.</p>
Utenza	<p>Rispetto al totale delle prestazioni d'assistenza erogate, le indennità straordinarie ISD rappresentano una percentuale minima (circa l'1%). Per il periodo considerato infatti (2013-2018) sono state avanzate e accolte 15 domande di indennità straordinarie.</p> <p>Tra i beneficiari della misura ci sono prevalentemente persone sole, o coppie con figli. Dal punto di vista del genere, i richiedenti superano seppur lievemente le donne (8 vs 7 donne).</p>
Assegno integrativo (AFI) e	<p>Oltre agli assegni familiari ordinari (assegni per i figli e di formazione), in Ticino possono essere riconosciuti due tipi di assegni familiari di complemento: gli assegni integrativi (AFI) e gli assegni di prima infanzia (API). Il Cantone Ticino è l'unico Cantone sul piano nazionale a</p>

<p>Assegno di prima infanzia (API)</p>	<p>prevedere nella sua legislazione sugli assegni familiari questo genere di prestazioni sociali allo scopo di combattere la povertà e l'esclusione sociale.</p>
<p>Utenza</p>	<p>Se dal 2013 al 2018 le domande API si sono mantenute costanti, evidenziando una lieve flessione nell'ultimo biennio, le domande AFI hanno fatto registrare una significativa contrazione a partire dal 2017, effetto probabilmente dei cambiamenti a livello legislativo intervenuti in merito alle soglie di accesso. Complessivamente, nel periodo considerato le domande API sono state 75 e le AFI ammontano a 411.</p> <p>Hanno beneficiato degli assegni integrativi AFI poco più di 1'400 persone domiciliate a Mendrisio, 55% femmine e 45% maschi. Correlando il genere allo status familiare, risulta che il 31% circa delle richieste proviene da famiglie monoparentali e il 69% da coppie con figli. Si osserva tuttavia che se dal 2017 diminuiscono le domande da parte delle coppie, cresce la quota delle famiglie monoparentali richiedenti (+36%).</p> <p>Per quanto concerne gli API, a beneficiarne sono state complessivamente 248 persone, 52% femmine e 48% maschi. Correlando genere e status familiare, anche in questo caso risulta che la maggior parte delle richieste proviene da coppie con figli (74%). Nel periodo considerato la domanda di assegni API si è mantenuta complessivamente stabile.</p> <p>La correlazione per età e genere, possibile solo per il 2018, mostra infine che per quanto concerne gli AFI, tra le donne richiedenti (pari al 74% del totale dei richiedenti), il 43% ha un'età compresa tra i 26 e i 35 anni. Altrettanto significativa la densità riferibile alla fascia 36-42 anni (38%). Lo stesso dicasi per gli uomini tra i quali le fasce d'età più densamente popolate sono quelle segnalate per le donne. Per quanto concerne gli API, le richiedenti (la maggioranza) appartengono prevalentemente alla fascia d'età 26-35 anni.</p>
<p>Criticità e raccomandazioni</p>	<p>Nel 2016 e nel 2017 sono entrati in vigore i nuovi criteri di accesso ad AFI e API in virtù dei quali si è provveduto a ridefinire i periodi di carenza (5 anni per gli stranieri a fronte dei 3 anni per gli svizzeri), il grado di occupazione (il 100% per le coppie richiedenti l'API) e il reddito aziendale minimo per gli indipendenti (per i richiedenti di AFI e API). Gli effetti di tali modifiche sono peraltro riscontrabili anche nella contrazione delle domande di sussidio registrate a partire dal 2017.</p> <p>Alla luce di tali cambiamenti e della loro entrata a regime, si impone la necessità per i servizi sociali del Comune di monitorare attentamente gli effetti di tali cambiamenti, soprattutto con riferimento agli stranieri, agli indipendenti e alle famiglie biparentali che non raggiungono il grado di occupazione del 100% in due.</p> <p>In merito a questo ultimo gruppo potenzialmente a rischio di fragilizzazione, il Comune è chiamato a monitorare l'andamento delle richieste, soprattutto in relazione ai livelli di occupazione e alla congiuntura economica. A fronte della crescente precarizzazione delle condizioni lavorative, in generale, e in misura più spiccata tra le donne per le quali la sottoccupazione o l'uscita dal mercato del lavoro per effetto della maternità sono realtà ancora largamente diffuse (purtroppo per Mendrisio non si dispone di dati utili al riguardo), la possibilità di raggiungere un grado di occupazione complessivo pari al 100% può risultare critica.</p>

Prestazioni comunali									
Aiuto complementare comunale (ACC) per gli anziani, i superstiti e gli invalidi	La misura, istituita nel 1987 e disciplinata da un apposito Regolamento, ha lo scopo di migliorare le condizioni di esistenza degli anziani, dei superstiti e degli invalidi, in particolari condizioni di disagio. Il finanziamento della misura è a carico del bilancio del Comune (Prestazioni sociali comunali), e può altresì essere finanziata mediante donazioni ed elargizioni di privati o enti di beneficenza.								
Utenza	<p>Secondo i dati forniti dall'Antenna sociale (elaborazione Sig.ra Rossi), nel periodo in esame la media annua di beneficiari della misura ammonta a 442 unità. Da un anno all'altro si registra una costante tendenza al ribasso.</p> <p>Dal punto di vista del genere, le donne rappresentano mediamente la maggioranza dei beneficiari (67% circa). Sebbene non sia possibile correlare età, genere e status familiare, è verosimile che tra coloro che beneficiano della misura vi siano prevalentemente donne anziane in condizioni di vedovanza. I dati riferiti alla tipologia della famiglia del/della richiedente, evidenziano che oltre la metà di coloro che beneficiano della misura sono persone sole (o coniugi senza figli), senza rete familiare e in percentuali ridotte ospiti di istituti per anziani o in altri istituti.</p> <p>Questi dati sono da leggersi contestualmente alla distribuzione della popolazione, e in particolare delle fasce più anziane, secondo le tipologie di economie domestiche. In tale ambito, i dati forniti dai servizi della Città (Team scientifico) mostrano come il 40% delle persone sole e senza rete familiare ha un'età superiore ai 65 anni.</p>								
Impegno del Comune	<p>Nel periodo considerato, la spesa complessiva è passata da poco meno di Fr. 715'000.00 nel 2013 a Fr. 630'000.00 nel 2018 (-13% ca.).</p> <p>Indici di efficienza esterna 2013-2018</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Costo totale servizio/numero utenti</td> <td style="text-align: right;">Fr. 1'908.00</td> </tr> <tr> <td>Ricavo totale servizio/numero utenti</td> <td style="text-align: right;">Fr. 542.00</td> </tr> </table> <p>Indici di efficienza interna dei servizi:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Spesa effettiva/spesa preventivata</td> <td style="text-align: right;">-17%</td> </tr> <tr> <td>Capacità di copertura della spesa</td> <td style="text-align: right;">28%</td> </tr> </table>	Costo totale servizio/numero utenti	Fr. 1'908.00	Ricavo totale servizio/numero utenti	Fr. 542.00	Spesa effettiva/spesa preventivata	-17%	Capacità di copertura della spesa	28%
Costo totale servizio/numero utenti	Fr. 1'908.00								
Ricavo totale servizio/numero utenti	Fr. 542.00								
Spesa effettiva/spesa preventivata	-17%								
Capacità di copertura della spesa	28%								
Assegno educativo comunale (AED)	<p>La misura, istituita nel 1987 e disciplinata da un apposito Regolamento, offre alle famiglie (concetto che è comprensivo di tutte le odierne forme di famiglia: matrimonio, partenariato consensuale, famiglie monoparentali e ricostituite) un sostegno economico, complementare al reddito, al fine di migliorarne la sicurezza materiale e l'autonomia e di valorizzarne il ruolo educativo.</p> <p>Beneficiano della prestazione, che viene erogata annualmente in un'unica soluzione, tutte le famiglie con figli di età compresa tra 0 e 20 anni (oltre ai figli naturali, anche i bambini e i giovani adottati o accolti in vista d'adozione o in affidamento alle famiglie) domiciliate e dimoranti nel Comune.</p>								
Utenza	<p>Le domande presentate nel periodo considerato sono state complessivamente 1'715, 260 in media per anno.</p> <p>Per quanto concerne la tipologia delle famiglie richiedenti, la maggior parte delle domande AED proviene da coniugi sposati con 2 figli (35% circa); coniugi con 1 figlio (20% circa); famiglie monoparentali con 1 figlio (16%); coniugi sposati con 3 figli (10% circa) e famiglie monoparentali con 2 figli (9%).</p> <p>Rispetto a genere e età, in circa l'80% dei casi i richiedenti appartengono alla fascia 31-50 anni e si suddividono più o meno equamente tra uomini e donne. Nell'80% circa dei casi si tratta di cittadini svizzeri, seguiti da italiani e portoghesi. Da ultimo, per quanto riguarda le</p>								

	fasce di reddito, la maggior parte (poco meno del 65%) dei richiedenti rientra nella prima fascia prevista dal Regolamento (0 – 35'899.00).								
Impegno del Comune	<p>Nel periodo considerato, le domande presentate sono state 1'716 e quelle accolte 1'631, pari al 95% (indice di efficacia). L'impegno complessivo del Comune ammonta complessivamente a Fr. 870'968.00, la media annua è di poco più di FR. 145'000. Si osserva un lieve andamento al rialzo dell'ammontare della spesa (+15%, confronto 2013-2018), cui corrisponde un eguale incremento delle richieste (+20%, confronto 2013-2018).</p> <p>Indici di efficienza esterna 2013-2018</p> <table> <tr> <td>Costo totale servizio/numero utenti</td> <td>Fr. 534.00</td> </tr> <tr> <td>Ricavo totale servizio/numero utenti</td> <td>Fr. 154.60</td> </tr> </table> <p>Indici di efficienza interna dei servizi</p> <table> <tr> <td>Spesa effettiva/spesa preventivata</td> <td>1.6%</td> </tr> <tr> <td>Capacità di copertura della spesa</td> <td>29%</td> </tr> </table>	Costo totale servizio/numero utenti	Fr. 534.00	Ricavo totale servizio/numero utenti	Fr. 154.60	Spesa effettiva/spesa preventivata	1.6%	Capacità di copertura della spesa	29%
Costo totale servizio/numero utenti	Fr. 534.00								
Ricavo totale servizio/numero utenti	Fr. 154.60								
Spesa effettiva/spesa preventivata	1.6%								
Capacità di copertura della spesa	29%								
Contributi per soggiorni, colonie, campi e corsi estivi di vacanza (SCO)	Attraverso il contributo istituito nel 1987 e disciplinato da un apposito Regolamento, il Comune introduce una forma di sostegno economico alle famiglie, complementare al reddito, al fine di mantenere, sviluppare, promuovere e favorire l'integrazione sociale e culturale dei propri figli (di età ricompresa tra i 6 e i 15 anni).								
Utenza	<p>Le domande presentate sono state complessivamente 573, 95 circa in media per anno, quelle accolte 491.</p> <p>Poco meno della metà delle richieste proviene da famiglie del quartiere di Mendrisio (40% circa). Seguono i quartieri di Arzo, Genestrerio e Rancate (12.5% circa).</p> <p>Rispetto a genere e età, il 60% delle richieste è stato presentato da donne appartenenti per lo più alla fascia 31-50 anni. Per quanto concerne la tipologia delle famiglie richiedenti, la maggior parte delle domande proviene da coppie coniugate con 1 figlio (35% circa); famiglie monoparentali con 1 figlio (17%); coppie coniugate con 2 figli (12% circa) e famiglie monoparentali con 2 figli (11%). Da ultimo, per quanto riguarda le fasce di reddito, la maggior parte (poco meno del 60%) dei richiedenti rientra nella prima fascia prevista dal Regolamento (0 – 35'899.00).</p>								
Impegno del Comune	<p>Nel periodo considerato, la spesa complessiva è passata da poco più di Fr. 19'000.00 nel 2013 a circa Fr. 25'000 nel 2018, per un impegno totale di Fr. 118'550 (Fr. 240.00 circa per beneficiario).</p> <p>Indici di efficienza esterna 2013-2018</p> <table> <tr> <td>Costo totale servizio/numero utenti</td> <td>Fr. 241.50</td> </tr> <tr> <td>Ricavo totale servizio/numero utenti</td> <td>Fr. 0.00</td> </tr> </table> <p>Indici di efficienza interna dei servizi:</p> <table> <tr> <td>Spesa effettiva/spesa preventivata</td> <td>-18%</td> </tr> <tr> <td>Capacità di copertura della spesa</td> <td>0%</td> </tr> </table>	Costo totale servizio/numero utenti	Fr. 241.50	Ricavo totale servizio/numero utenti	Fr. 0.00	Spesa effettiva/spesa preventivata	-18%	Capacità di copertura della spesa	0%
Costo totale servizio/numero utenti	Fr. 241.50								
Ricavo totale servizio/numero utenti	Fr. 0.00								
Spesa effettiva/spesa preventivata	-18%								
Capacità di copertura della spesa	0%								
Sussidi all'alloggio (SAL)	È stato istituito nel 1987 con l'obiettivo di alleviare l'onere di locazione a carico dei cittadini che ottemperano i requisiti previsti da un apposito Regolamento.								
Utenza	Le domande presentate sono state complessivamente 590, 98 in media per anno, quelle accolte 522. Considerando le soglie di reddito fissate nel Regolamento per accedere al sussidio, se si rapporta il numero complessivo delle richieste con la quota di contribuenti ricompresa tra 0 e soglia massima (FR. 58'084.00), risulta che coloro che hanno fatto richiesta di sussidio nel periodo considerato corrispondono al 2% circa della popolazione di riferimento. Oltre metà delle richieste proviene da famiglie del quartiere di Mendrisio (67% circa). Seguono i quartieri di Capolago, Rancate (sotto il 10% circa).								

	<p>Rispetto a genere e età, poco meno del 60% delle richieste è stato presentato da donne. I/le richiedenti appartengono per oltre il 60% alla fascia 31-50 anni, per il 20% circa a quella 51-64 anni e per poco meno del 15% sono ultra 65enni. Per quanto concerne la tipologia delle famiglie richiedenti, la maggior parte delle domande proviene da coppie con 1 figlio (35% circa); famiglia monoparentale con 1 figlio (17%); coppie con 2 figli (12% circa) e famiglie monoparentali con 2 figli (11%).</p> <p>Infine, rispetto alle fasce di reddito, tra coloro che sollecitano il sussidio vi sono nel 60% circa dei casi ED appartenenti alla fascia fino a Fr. 35'899.00.</p>								
Impegno del Comune	<p>Nel periodo considerato, la spesa complessiva è passata da poco meno di Fr. 58'000.00 nel 2013 a circa Fr. 98'900 nel 2018, per un impegno totale di Fr. 421'200 circa.</p> <p>Le domande presentate sono state 590 e quelle accolte 522, pari al 88%.</p> <p>Indici di efficienza esterna 2013-2018</p> <table> <tr> <td>Costo totale servizio/numero utenti</td> <td>Fr. 807.00</td> </tr> <tr> <td>Ricavo totale servizio/numero utenti</td> <td>Fr. 413.00</td> </tr> </table> <p>Indici di efficienza interna dei servizi:</p> <table> <tr> <td>Spesa effettiva/spesa preventivata</td> <td>-0.5%</td> </tr> <tr> <td>Capacità di copertura della spesa</td> <td>51%</td> </tr> </table>	Costo totale servizio/numero utenti	Fr. 807.00	Ricavo totale servizio/numero utenti	Fr. 413.00	Spesa effettiva/spesa preventivata	-0.5%	Capacità di copertura della spesa	51%
Costo totale servizio/numero utenti	Fr. 807.00								
Ricavo totale servizio/numero utenti	Fr. 413.00								
Spesa effettiva/spesa preventivata	-0.5%								
Capacità di copertura della spesa	51%								
Fondo sociale comunale	<p>Le persone che si trovano in momentanea difficoltà economica possono accedere al Fondo sociale comunale, ottenendo una singola prestazione finanziaria, che serve a coprire un bisogno puntuale. Di regola, la prestazione deve sanare definitivamente la situazione di bisogno. Con bisogni di prima necessità e spese straordinarie si intendono (v. Regolamento):</p> <ul style="list-style-type: none"> - i beni di prima necessità; - l'arredamento essenziale; - spese di cura e malattia; - cure dentarie e protesi, occhiali, apparecchi acustici e telefono di soccorso; - aiuti alla maternità ed all'infanzia; - aiuti temporanei o particolari per il reinserimento nel mondo del lavoro, in ambito sociale e per sanare una situazione di bisogno. 								
Impegno del Comune	<p>Nel 2014 il Comune è intervenuto a favore di 16 persone e nuclei famigliari per un esborso complessivo di Fr. 5'674.</p> <p>Nel 2015 gli interventi sono stati 24 e la spesa complessiva pari a poco più di Fr. 14'000.</p> <p>Nel 2016 sono state accolte 39 richieste per un esborso complessivo di Fr. 12'244.</p> <p>Nel 2017 sono state accolte 38 richieste e il finanziamento complessivo ammontava a circa Fr. 9'000.</p>								
Contributo alle spese per servizi funebri e sepoltura	<p>La città eroga un contributo alle spese per i servizi funebri e di sepoltura per le persone di modeste condizioni economiche che, al momento del decesso, erano domiciliate a Mendrisio e potevano soddisfare i parametri dello specifico Regolamento, introdotto nel 2006.</p>								
Impegno del Comune	<p>Nel periodo considerato, la spesa complessiva è passata da poco più di Fr. 16'000.00 nel 2013 a circa Fr. 28'700 nel 2018, per un impegno totale di Fr. 98'900 circa.</p>								
Alloggi sociali	<p>Anche per questa forma di sostegno vige uno specifico Regolamento introdotto nel 1987 e le cui disposizioni disciplinano la locazione degli alloggi a carattere sociale di proprietà del Comune e della Fondazione Don Giorgio Bernasconi di Mendrisio.</p> <p>I limiti di reddito o di sostanza che danno diritto all'assegnazione d'un alloggio sociale sono quelli determinati dalle disposizioni federali sul sussidio all'alloggio.</p>								
Impegno del Comune	<p>Nel periodo considerato, la spesa complessiva è passata da poco più di Fr. 164'000.00 nel 2013 a circa Fr. 155'600.00 nel 2018, per un impegno totale di Fr. 852'700 circa. La percentuale di copertura della spesa è del 300% circa.</p>								

Criticità e raccomandazioni

Qualità e completezza dei dati

È da sottolineare la adeguata raccolta dei dati relativi all'utenza da parte del personale dell'Antenna e dell'Ufficio Attività sociale. Ciò che consente di disporre di fonti informative utili a monitorare l'evolvere della domanda di aiuto sociale e il profilo dell'utenza.

Si suggerisce di completare il quadro informativo inserendovi, laddove possibile, anche i dati relativi al profilo formativo e occupazionale dei percettori di prestazioni sociali. Questo ulteriore elemento di ricerca e di analisi, correlato con altri fattori, consentirebbe di approfondire eventuali, significative, correlazioni tra mutamenti nella condizione lavorativa, oltre che familiare, dei richiedenti e insorgenza del bisogno o, viceversa, uscita dal sistema degli aiuti.

Pluralità di regolamenti

Si riscontra una pluralità di Regolamenti posti a disciplina delle molteplici prestazioni sociali erogate dal Comune, la maggior parte dei quali risalenti ad alcune decine di anni or sono. Da valutare la possibilità di una revisione generale degli stessi al fine di attualizzarli e di provvedere ad un accorpamento laddove possibile.

Verifica delle soglie di accesso

Dall'analisi delle diverse prestazioni sociali erogate dal Comune emerge che in taluni casi le soglie fissate per poter accedervi sono superiori alla soglia reddituale di riferimento per la soglia di povertà (60% della mediana del reddito disponibile equivalente).

Sarebbe pertanto opportuno procedere a una verifica e attualizzazione delle fasce di reddito fissate dai singoli Regolamenti.

Crescita della domanda di aiuti puntuali, diminuzione della disponibilità da parte degli enti privati e copertura finanziaria delle misure

Dai dati raccolti è possibile rilevare una crescita costante nel tempo della domanda di aiuti puntuali e di prestazioni sociali, principalmente proveniente da famiglie monoparentali, persone sole e famiglie con almeno un reddito da lavoro (cd working poor). Tale tendenza si scontra tuttavia con la crescente difficoltà di finanziare le diverse misure di intervento attraverso il ricorso ai privati (fondazioni).

Sovraccarico di lavoro per le assistenti sociali

Come segnalato a più riprese nei bilanci consuntivi, l'aumento dei casi seguiti, la sempre più complessa gestione dell'utenza e dei progetti comportano annualmente un significativo onere lavorativo da parte del personale dell'Antenna sociale. Questo elemento di criticità, oltre a esporre lo stesso personale a ritmi poco sostenibili e consistenti rischi di stress lavoro correlato e burn-out, si riverbera nella crescente difficoltà di evadere le richieste dell'utenza in tempi ragionevoli e di garantire una presa a carico di qualità.

Un altro elemento che emerge dall'analisi è quello di una evidente femminilizzazione del personale dell'Ufficio attività sociali e delle Antenne.

Utenza prestazionale e utenza progettuale

Il confronto con la responsabile dell'Antenna sociale, Signora Madella, suggerisce inoltre di monitorare attentamente l'evolvere dell'utenza che accede alle prestazioni (cd utenza prestazionale) che fa capo all'Ufficio attività sociali e quella che, per contro, necessita di una presa a carico da parte delle assistenti sociali (antenna sociale). Le due utenze non sempre infatti sono sovrapponibili. È tuttavia evidente (i dati lo dimostrano) che, a fronte della crescente complessità e multidimensionalità delle crisi che investono individui e nuclei familiari fragili, si rendono necessarie risposte di tipo progettuale che, superando la logica assistenziale e il trasferimento diretto di risorse agli utenti, avviano processi ad hoc di recupero dell'autonomia e di consolidamento economico e sociale.

Si impone in altri termini la necessità di valutare se l'aiuto sociale del Comune a vantaggio delle fasce deboli della propria popolazione non necessiti di essere riprogrammato e riprogettato, a partire da un più stretto coordinamento tra gli uffici investiti di tale responsabilità.

Analisi di genere del personale dell'amministrazione comunale

Obiettivi

La rilettura in ottica di genere dell'organico del Comune concorre a completare il quadro d'analisi e, in via subordinata, a verificare se e in quale misura l'Amministrazione assolve un ruolo propositivo e propulsivo per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, anche nei luoghi di lavoro.

La verifica della coerenza del principio di uguaglianza⁵⁸ investe pertanto l'intero perimetro della dimensione organizzativa e mira concretamente al triplice obiettivo di:

- accertare l'assenza di condizioni di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- valutare la capacità del Comune di corrispondere alle esigenze di benessere organizzativo delle persone dipendenti;
- rilevare la propensione all'empowerment dell'Amministrazione, ovvero la disponibilità a promuovere attivamente la presenza delle donne in posizioni apicali e a sviluppare una cultura organizzativa aperta all'innovazione anche attraverso l'utilizzo strategico della diversità⁵⁹.

Metodologia: criteri, indicatori, fonti

Come già menzionato, l'analisi di genere del personale del Comune è stata condotta alla luce della Legge federale sulla parità dei sessi LPar e, nello specifico, dell'articolo 3.

Si è così proceduto alla raccolta di due tipologie di dati, reperiti e analizzati in una logica quali-quantitativa⁶⁰:

- **dati di tipo demografico** necessari per tracciare le caratteristiche dell'organigramma femminile e maschile;
- **dati di tipo strutturale** utili a qualificare il paradigma organizzativo e culturale di riferimento.

Ne è emerso un quadro sintetico (v. tabella 1) che, seppur incompleto⁶¹, ha comunque consentito di identificare lo stato dell'arte dei tre obiettivi summenzionati e di evidenziare alcune specificità dell'Amministrazione comunale.

A completamento del quadro d'indagine, sono stati analizzati anche gli strumenti normativi (ROD e ordinanze) che declinano le politiche di impiego e di lavoro presso l'amministrazione comunale e si è proceduto a un confronto con i responsabili dell'Ufficio del personale per raccogliere ulteriori elementi utili a approfondire il paradigma organizzativo prevalente.

Non di rado, infatti, possono sedimentarsi nella cultura tradizionale dell'organizzazione pratiche reali e latenti che, seppur apparentemente 'neutre', sortiscono effetti discriminatori, risultando penalizzanti

⁵⁸ Art. 3 della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), *'Nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza'*.

⁵⁹ Il diversity management per una crescita inclusiva. Strategie e strumenti, M. Buemi, M. Conti, G. Guazzo

⁶⁰ Guida alla realizzazione del Bilancio di genere degli enti locali, Regione Piemonte

⁶¹ Al momento dell'analisi non si era ancora concluso il processo di migrazione di dati e informazioni statistiche verso il nuovo gestionale per le risorse umane.

soprattutto per la risorsa femminile e, nello specifico, per la sua permanenza e crescita all'interno del contesto professionale⁶².

Tabella 1 Descrizione del quadro d'analisi⁶³: dati, fonti, obiettivi

Dati di tipo demografico				
Descrivono l'organigramma femminile e maschile	Dati forniti dall'Ufficio del personale	Età	Fornisce informazioni rispetto al grado di invecchiamento dell'amministrazione; le capacità di ricambio generazionale e le esigenze di conciliazione vita e lavoro legate alle specificità del ciclo di vita.	Dati Disponibili
		Profilo formativo	Indica il livello di formazione e di qualificazione professionale del capitale umano, elemento di traino per la mobilità interna e le possibilità di carriera.	Dati parzialmente disponibili Non disponibili dati disaggregati relativi alla formazione continua
		Status civile e familiare	Fornisce informazioni riguardo ai bisogni di conciliabilità che contraddistinguono le diverse fasi della vita personale e professionale.	Dati parzialmente disponibili
Dati di tipo strutturale				
Descrivono le condizioni di impiego e di lavoro, verificando assenza di forme di discriminazione diretta e indiretta	Dati forniti dall'Ufficio del personale	Inquadramento contrattuale e salariale	Fattore descrittivo della mobilità interna, dei percorsi di carriera e della distribuzione delle responsabilità professionali e della remunerazione. Fattore sentinella per la verifica di forme di discriminazione verticale e salariale.	Dati Disponibili
		Sistema di valutazione e di promozione	Descrive i meccanismi di avanzamento di carriera, individuandone il grado di automatismo e di discrezionalità.	Dati non disponibili
		Distribuzione settoriale	Rappresenta un altro fattore sentinella. Indica il grado di integrazione o di discriminazione orizzontale del personale.	Dati Disponibili
		Organizzazione dei tempi e degli orari di lavoro	Fornisce informazioni riguardo ai bisogni di conciliabilità e alle esigenze di comporre in modo armonico tempi e distribuzione delle responsabilità familiari.	Dati disponibili
		Benessere organizzativo	Fornisce informazioni riguardo alle condizioni di lavoro in termini di sicurezza, salute, rispetto, conciliabilità. Sono fattori sentinella: turnover del personale; tassi di presenza (assenze; malattie, infortuni, richieste di trasferimento, denunce di mobbing, molestie, discriminazione; cause legali, ecc.)	Dati parzialmente disponibili

⁶² Le amministrazioni pubbliche verso una cultura organizzativa che valorizza le differenze, Edizioni scientifiche, 2005

⁶³ Le amministrazioni pubbliche verso una cultura organizzativa che valorizza le differenze, Edizioni scientifiche, 2005

I risultati dell'analisi: punti di forza e criticità

Dalla lettura di genere dell'organico dell'amministrazione comunale e delle politiche di gestione delle risorse umane, si evince in generale la mancanza di un orientamento esplicito e sistematico alla parità di genere e alle pari opportunità.

Si ravvisa infatti:

- l'assenza di un richiamo esplicito al principio prescrittivo dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità nel ROD e nelle ordinanze che strutturano la politica del personale. In aggiunta a ciò, le denominazioni professionali utilizzate sono formulate solo al maschile.
- Gli organi preposti alla gestione del personale (Ufficio e Commissione) sono composti unicamente da uomini.
- Non sono state attivate in questi anni misure specifiche di promozione delle pari opportunità, di sensibilizzazione, informazione e formazione dei quadri con funzioni direttive.
- Non sono redatti periodicamente rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile con particolare riferimento all'andamento occupazionale, ai percorsi di carriera, alla formazione, alle differenze salariali tra uomini e donne, ecc.

Rispetto a quest'ultimo aspetto, è doveroso chiarire che, contestualmente all'esercizio del bilancio di genere, è in via di completamento la migrazione dei dati relativi alla gestione delle risorse umane ad un nuovo gestionale. Una volta a regime, il nuovo sistema dovrebbe ampliare la gamma degli strumenti utili all'analisi e al monitoraggio che prendano in considerazione sistematicamente l'ottica di genere.

Se è vero che la cultura organizzativa influenza anche il sistema di organizzazione e di gestione delle risorse umane, una cultura poco attenta alle differenze di genere comporta che le politiche del personale non vengano percepite come potenzialmente discriminatorie, non perché non vi siano discriminazioni, ma in quanto il personale è considerato neutro, non composto da donne e uomini.

La conseguenza di tale orientamento vede l'instaurarsi di dinamiche segreganti che non incidono unicamente sui percorsi professionali e di carriera e sulla qualità di vita delle collaboratrici, ma più in generale possono condizionare negativamente il benessere di tutto il personale e dell'azienda stessa⁶⁴.

Riepilogando:

Nel 2018 il Comune di Mendrisio occupava 437 dipendenti, 201 donne (46%) e 236 uomini (54%). Nel conteggio delle risorse, sono stati considerati le/i dipendenti nominate/i ai sensi del ROD, le/i docenti delle scuole elementari e delle scuole dell'infanzia (63 donne, 14 uomini), le/i giovani in formazione (6 apprendisti, 3 apprendiste, 2 stagisti, 1 stagista), le/i dipendenti assunti con un contratto di diritto privato a tempo determinato e indeterminato.

⁶⁴ Le amministrazioni pubbliche verso una cultura organizzativa che valorizza le differenze, Edizioni scientifiche, 2005

Dati di tipo demografico		
Fattore	Status	Punti di forza e criticità
Età	<p>L'età media generale è di 46,6 anni (donne: 48,4 anni; uomini: 45,6 anni). L'età media piuttosto elevata va letta e analizzata anche in relazione all'anzianità di servizio (12,4 anni in media; 11,9 per le donne e 12,5 per gli uomini) e al livello di competenze mediamente alto previsto per alcune funzioni. Per queste, infatti, l'ingresso nel ruolo sopraggiunge generalmente al termine di un lungo ciclo di formazione. Ipotesi questa suffragata dagli stessi dati relativi al grado di istruzione.</p> <p>Per quanto concerne la distribuzione del personale per classi di età e per sesso, si osserva che le classi di età più densamente popolate sono quelle che vanno dai 41 ai 60, mentre poco popolate risultano le fasce ai margini della piramide (fino a 20 e oltre i 60 anni). Se tra le/i dipendenti più giovani (fino ai 20 anni) prevalgono gli uomini; per la fascia oltre i 60 anni, a prevalere sono le donne.</p>	<p>Progressivo invecchiamento generale del personale dell'amministrazione e di collaboratrici/tori in posizioni apicali. La tendenza solleva almeno due esigenze.</p> <p>Necessità di sostituire le/gli uscenti mediante il reclutamento e l'inserimento di personale dal profilo professionale medio-alto. Esigenza questa che, non di rado, si scontra con la difficoltà crescente di attrarre un'offerta qualificata.</p> <p>Maggiore frequenza di casi di sinistralità non professionale e di malattie non professionali.</p>
Profilo formativo	<p>L'analisi di genere relativa al livello di istruzione evidenzia il maggior peso della componente femminile nei livelli di istruzione più elevati (laurea e oltre). Mettendo in relazione il titolo di studio con l'inquadramento per categoria, si evidenzia in taluni casi un fenomeno di over-education e una significativa connotazione di genere: il 5% circa delle donne (contro il 2% degli uomini) possiedono un livello di istruzione superiore rispetto a quello richiesto dal ruolo che occupano.</p> <p>Il fenomeno dell'under-education, invece, è marginale.</p>	<p>La formazione del personale è un aspetto particolarmente curato all'interno dell'amministrazione comunale.</p> <p>Dati insufficienti per dimensionare l'investimento effettuato dal comune su collaboratori e collaboratrici di ogni servizio, sugli impatti in termini di possibilità di avanzamento di carriera e di assunzione di maggiori responsabilità, sugli impatti in termini di migliori prestazioni, sulle condizioni di accesso.</p>
Status civile e familiare	<p>I dati forniti dall'amministrazione comunale consentono di individuare, in funzione del sistema degli assegni per i figli, due categorie principali, ovvero dipendenti-genitori con figli di età inferiore ai 16 anni e dipendenti-genitori con figli di età ricompresa tra i 16 e i 25 anni. Mantenendoci all'interno di queste due categorie, invero troppo ampie e non del tutto verosimili⁶⁵ per ricomporre in modo dettagliato il fabbisogno di conciliabilità famiglia e lavoro in seno al personale dell'amministrazione comunale, risulta tuttavia evidente che la genitorialità impatta in modo più significativo sulle donne, riducendone la disponibilità al lavoro e la possibilità di assumere responsabilità direttive. Ugualmente, colpisce l'esiguità della quota di collaboratrici-madri, in generale, e a confronto con la quota dei collaboratori-padri.</p> <p>Per alcune collaboratrici madri la nascita del/dei figli, avvenuta prima dell'avvio della collaborazione, non ne ha condizionato le possibilità di impiego.</p>	<p>Quando subentrano responsabilità genitoriali, sono prevalentemente le donne a conciliare, flessibilizzando i tempi di lavoro, rinunciando a ruoli e incarichi di responsabilità, sfruttando meglio le misure di conciliabilità offerta dal Comune.</p> <p>Per tutte le categorie individuate non è stato possibile rilevare lo status civile e il profilo occupazionale dei partner, informazioni queste preziose per individuare e dimensionare in maniera più precisa la relativa domanda di conciliabilità.</p> <p>Estensione del congedo di paternità a 20gg.</p> <p>Le misure adottate dal comune di Mendrisio per essere un datore di lavoro gender friendly nonché per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro sono molteplici⁶⁶.</p>

⁶⁵ Valga la premessa che secondo le disposizioni di legge per ogni figlio è versato soltanto un assegno. Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, gli assegni familiari sono versati al cosiddetto primo avente diritto, generalmente quello che percepisce la remunerazione più alta.

⁶⁶ Si veda rapporto completo.

Dati di tipo strutturale		
Fattore	Status	Punti di forza e criticità
Inquadramento contrattuale e salariale	<p>Segregazione verticale: tra le funzioni apicali assegnate alle donne prevalgono quelle di Capo Settore (6) e si concentrano significativamente nel settore amministrativo. Gli uomini, per contro, sono alla direzione della totalità dei servizi e assumono una quota consistente di responsabilità gestionali (nel 2018 le donne che rivestivano la funzione di quadro dirigente erano in totale 10 (27,7%) su 37 quadri dirigenti).</p> <p>Differenze salariali: risulta uno scarto a vantaggio dei collaboratori di Fr. 4.70 per quanto riguarda il salario orario medio (Fr. 33.99 per le donne; Fr. 38.69 per gli uomini) e di Fr. 2'529.73 sempre a vantaggio dei dipendenti per quanto concerne il salario mensile medio (Fr. 3'450.66 per le donne; Fr. 5'980.39 per gli uomini).</p> <p>L'anzianità media di servizio per le donne è di 18 anni circa (minimo 4, massimo 31), mentre per gli uomini è di gran lunga inferiore (10,2 anni, minimo 1, massimo 33).</p> <p>Sono stati altresì analizzati i profili di coloro che percepiscono i dieci più alti livelli di remunerazione. Per le donne l'età media si attesta attorno ai 49 anni circa, mentre l'anzianità di servizio si colloca attorno ai 16 anni. Per i collaboratori l'età media è pari a 52,3 anni, dunque più elevata rispetto a quella delle donne. Inferiore risulta per contro l'anzianità media di servizio (13,6 anni).</p>	<p>Le asimmetrie sono imputabili a fattori prevalentemente culturali, endogeni e esogeni all'organizzazione del lavoro. Sebbene non si rintraccino nel ROD e nelle ordinanze disposizioni che esplicitamente condizionano l'assunzione di responsabilità direttive all'impiego a tempo pieno, in seno all'amministrazione sembra prevalere tale consuetudine (fattore endogeno).</p> <p>Le differenze salariali sono da ricondurre a una molteplicità di fattori: la maggiore densità di dipendenti uomini nelle classi di stipendio più elevate; la maggiore diffusione del part-time tra le collaboratrici. In aggiunta a ciò, secondo i responsabili dell'amministrazione del personale, queste differenze sono riconducibili anche al processo aggregativo e all'assorbimento del personale delle amministrazioni comunali confluite nella Città di Mendrisio.</p> <p>Si osserva inoltre una correlazione tra età, anzianità di servizio e mobilità verticale soprattutto tra le collaboratrici.</p>
Sistema di valutazione e di promozione	<p>La prestazione fornita dalla/dal singola/o dipendente viene valutata in base a criteri che dipendono dalla funzione svolta e includono di regola almeno: a) le prestazioni fornite qualitativamente e quantitativamente ed il raggiungimento degli obiettivi fissati; b) il comportamento in genere; c) l'atteggiamento nei confronti dell'utenza, dei superiori e dei colleghi/subalterni; d) le competenze professionali acquisite; e) la formazione continua. La valutazione è effettuata almeno una volta all'anno e avviene mediante l'utilizzo di appositi formulari in cui vengono inserite la valutazione della/del responsabile (valutazione generale, punti forti e potenziale della/del collaboratore, perfezionamento professionale); un'autovalutazione, con considerazioni e osservazioni da parte della/del dipendente (desideri, aspirazioni, eventuali difficoltà relazionali, proposte, ecc.); e gli obiettivi per il successivo periodo di valutazione.</p> <p>La persona incaricata della valutazione del personale è la/il Capo Servizio. Il Segretario comunale esegue una verifica a campione delle qualifiche di tutto il personale sottoposto al ROD e le ritorna alle/ai responsabili, se del caso, con le proprie osservazioni.</p>	Non sono stati forniti dati al riguardo.
Distribuzione settoriale	<p>Segregazione orizzontale: femminilizzazione /mascolinizzazione di funzioni e servizi. Nello specifico:</p> <p>La mascolinizzazione investe i servizi tecnici, di polizia e di pronto intervento (pompieri) del comune e le aziende municipalizzate.</p> <p>La femminilizzazione investe l'ambito dei servizi di conciliazione, assistenza sociale, educazione.</p>	<p>Persistenza di condizionamenti culturali per cui per alcuni servizi si verifica la difficoltà di integrare un maggiore grado di diversità nel personale.</p> <p>Si evidenziano difficoltà crescenti di attrarre candidature qualificate, sia maschili che femminili, allorché vengono messi a concorso incarichi di responsabilità. Se per le donne tale tendenza pare riverberare le molteplici ragioni già evidenziate, nel caso degli uomini, per contro, prevalgono ragioni riconducibili alla rigidità del sistema di remunerazione (scala salariale) e della mobilità</p>

		verticale che rende l'impiego nel pubblico meno attrattivo rispetto a quello nel settore privato.
Organizzazione dei tempi e degli orari di lavoro	<p>Il part-time prevale tra le collaboratrici (in totale 126, ovvero 62,6%). Di queste il 4% ha un'età inferiore ai 30 anni, il 28% ha meno di 45 anni e il 65% ha più di 45 anni. A differenza della categoria dei dipendenti, tra le collaboratrici-madri, impiegate a tempo parziale, l'impatto della genitorialità sembra essere determinante se si considera che il 70% con figli di età inferiore a 16 anni (9.9% del totale delle collaboratrici) ricorre al tempo parziale.</p> <p>La riduzione del tempo di impiego avviene nella quasi totalità dei casi in concomitanza della maternità.</p>	<p>Il tempo parziale configura un limite all'assunzione di maggiori responsabilità. Da segnalare che nel 2017 il Cantone ha proceduto all'abrogazione della soglia minima dell'80% per le funzioni dirigenziali.</p> <p>Il telelavoro è scarsamente diffuso.</p> <p>Non è ancora stato sperimentato il job-sharing, in particolare per le posizioni apicali.</p>
Benessere organizzativo	<p>Rispetto alla problematica dello stress lavoro correlato, i responsabili dell'Ufficio del Personale riferiscono solo alcuni rari casi, riconducibili non tanto alla distribuzione dei carichi di lavoro, quanto piuttosto all'assegnazione di responsabilità superiori alle competenze e alle capacità delle/dei collaboratrici/tori interessate/i. Sia nel caso dello stress lavoro correlato che dell'incidenza degli incidenti e delle malattie non professionali non si dispone di dati disaggregati. I responsabili del personale asseriscono comunque che non sono riscontrabili significative connotazioni di genere.</p> <p>Non è stata fatta negli anni una rilevazione sistematica dei bisogni di conciliabilità del personale e di soddisfazione rispetto alle misure attivate dal Comune.</p>	<p>Non vi è stata promozione attiva delle pari opportunità e della tutela da qualunque forma di molestia e di discriminazione. Non vi sono misure codificate esplicitamente nel ROD o in altra ordinanza, né è stata costituita negli anni una commissione ad hoc per la definizione di linee d'azione e di monitoraggio delle stesse.</p> <p>Ugualmente, non si segnala la predisposizione di un codice di condotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni e vie procedurali per la segnalazione e la denuncia da parte delle/dei collaboratrici/tori di episodi di tale natura.</p> <p>Le misure adottate dal comune di Mendrisio per essere un datore di lavoro gender friendly nonché per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro sono molteplici. Tra esse, in particolare, si evidenziano misure di tipo normativo, ancorate nel ROD e nelle ordinanze che riguardano il personale, e altre di tipo operativo, che vengono adottate dal Municipio sentito il preavviso dei Servizi e della Commissione per il personale. Tuttavia, sarebbe opportuno definire il perimetro dei bisogni che devono/possono essere soddisfatti dalle politiche di benessere organizzativo per facilitare la vita delle/dei dipendenti e per sostenerli nell'attività lavorativa.</p> <p>Telelavoro ancora poco diffuso.</p>

Raccomandazioni

Per un monitoraggio sistematico del personale, dei bisogni di conciliabilità e di supporto professionale, e per il contrasto a forme dirette e indirette di discriminazione, si suggerisce l'adozione di una politica che raccolga tutti gli elementi descritti fino ad ora e che li traduca in un **piano d'azione per la parità e per le pari opportunità, accompagnato da un sistema di indicatori** utili a individuare le principali tendenze, a monitorare l'andamento delle variabili e dei fattori sentinella in modo da poter intervenire prima che si manifestino aree di criticità o di discriminazione⁶⁷. La revisione del ROD potrebbe offrire l'occasione per rivedere le politiche di gestione del personale in tale ottica, valutandone anche la pertinenza rispetto alle sfide poste dalla digitalizzazione e dal ricambio generazionale e, più in generale, dall'attuale mutazione delle condizioni di lavoro nel settore pubblico.

⁶⁷ Guida alla realizzazione del bilancio di genere degli enti locali (Regione Piemonte)

Dotarsi di un piano d'azione e di politiche del personale orientate alla parità non è - o non dovrebbe essere - solo un formale adempimento della normativa vigente, ma sarebbe espressione di una certa attenzione all'innovatività nella gestione delle Risorse Umane e di una profonda sensibilità alla valorizzazione delle differenze e al rispetto delle pari opportunità⁶⁸.

Il primo passo da compiere in tale direzione dovrebbe consistere nell'istituzione di un comitato o, in alternativa, di una/un delegata/o per la parità e per le pari opportunità nella struttura di gestione delle risorse umane che ne accompagni le attività ordinarie e che presieda la stesura del piano d'azione, assicurandone la successiva implementazione. Oltre al ruolo propositivo, il comitato/delegata/o svolgerebbe un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

Ora, alla luce degli esiti dell'analisi realizzata nell'ambito del Bilancio di genere e tenuto conto del fatto che i piani d'azione vanno confezionati su misura, in quanto strumenti concreti che intervengono in contesti specifici, la matrice di sviluppo del piano dovrebbe contemplare¹⁰:

Monitoraggio della situazione del personale ripartito anche per genere. La ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali. V. allegato A). Svolgimento di indagini quantitative e qualitative mediante la somministrazione periodica di questionari anonimi che completino le statistiche di genere.

Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa alle/ai dipendenti, attraverso un sito dedicato, newsletter, seminari, focus group ecc. La socializzazione dei risultati del monitoraggio risponde alla necessità di rendere trasparente la gestione delle politiche di impiego e di sviluppare sensibilità e competenze di genere in primo luogo tra responsabili dei servizi e quadri coinvolti nella gestione delle risorse umane.

Monitorare le politiche di reclutamento e di gestione del personale. Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre inoltre monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive⁶⁹.

Organizzazione di seminari di sensibilizzazione e di formazione sul genere e le pari opportunità per responsabili e quadri, dipendenti e collaboratori/trici. Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza.

Stesura di un codice contro le molestie morali, sessuali e le discriminazioni con le procedure informali e formali da adottare. Sarebbe altresì opportuno procedere alla nomina di una/un Consulente/Consigliera/e di fiducia, o in alternativa, un comitato paritetico sul mobbing che opera per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing e delle molestie, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

⁶⁸ Il diversity management per una crescita inclusiva. Strategie e strumenti, M. Buemi, M. Conti, G. Guazzo

⁶⁹ [Rivista di diritto amministrativo](#)

Formazione professionale a sostegno della progressione di carriera e della desegregazione orizzontale e verticale. Incoraggiare in particolare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dal Comune, per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice. Incoraggiare il part-time anche per le posizioni di responsabilità. Programmare iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.

Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. L'Ufficio del personale agisce affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Il primo passo suggerisce di indagare i bisogni di conciliabilità del personale, prendendo in considerazione, ad esempio, la distribuzione di genere anche in termini di carichi di cura e esigenze connesse alle varie fasi del ciclo di vita, le esigenze di conciliazione più diffuse, le soluzioni ritenute dal personale in organico più adeguate alla propria situazione familiare.

Tali indagini possono essere condotte tramite la somministrazione di questionari, interviste, focus group, secondo un progetto di ricerca predefinito.

È da segnalare a questo proposito che queste iniziative rientrano nel novero delle prestazioni finanziate nel quadro della recente Riforma fiscale-sociale. In virtù delle disposizioni in essa contenute, è infatti prevista la possibilità per le aziende private e per gli enti pubblici di realizzare analisi di genere del personale e di rilevarne la domanda di conciliabilità famiglia-lavoro gratuitamente, avvalendosi della consulenza dell'Associazione EQUI-LAB, e/o di intraprendere le procedure per la certificazione family-friendly con l'accompagnamento di Pro-Familia.⁷⁰

Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini. Effettuare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità e esplicitare nei regolamenti che l'assenza per maternità non può essere da intralcio alla progressione di carriera.

Strutturare e estendere il telelavoro e verificare le condizioni per l'introduzione del job-sharing, soprattutto per i ruoli direttivi. Quest'ultima misura può rivelarsi utile per superare le criticità evidenziate dalle/dai responsabili del personale in termini di reclutamento di personale qualificato per gli incarichi di responsabilità e, dunque, per contenere il rischio di erosione delle competenze a disposizione dell'amministrazione comunale. Il job-sharing permette di occupare qualsiasi posizione, anche di vertice, a percentuale ridotta, creando una sorta di impiego tandem tra collaboratrici e collaboratori, ovvero introducendo la condivisione di un posto di lavoro a tempo pieno tra due o più persone con delle attività interdipendenti e una responsabilità comune. È tuttavia necessario aggiungere che questa soluzione dispiega le sue esternalità positive per il benessere al lavoro, l'armonizzazione tra quest'ultimo e gli impegni familiari, la carriera e la qualità delle cure, solo se vi è una volontà precisa e un quadro organizzativo favorevole alla condivisione delle responsabilità⁷¹.

La promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro può avvenire anche in virtù della costituzione di partnership e accordi con altri servizi e aziende private presenti sul territorio in una prospettiva di welfare comunitario, e l'adozione di sistemi di certificazione di genere (parità salariale; family score, ecc.). Tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che

⁷⁰ <https://www3.ti.ch/CAN/cartellastampa/pdf-cartella-stampa-185900896544.pdf>; Testo integrale della Riforma

⁷¹ Per maggiori informazioni suggeriamo di rivolgersi a D. Tschudi, Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale, responsabile di svariati progetti di ricerca nell'ambito del top job sharing e consulente per le aziende interessate alla misura.

intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare⁷².

⁷² Rivista di diritto amministrativo

Conclusioni

L'introduzione del bilancio di genere ha rappresentato per la Città di Mendrisio un'importante occasione di confronto e di riflessione su un tema abitualmente trascurato nel dibattito pubblico, ma di fondamentale importanza per il benessere della cittadinanza, ovvero quello della parità di genere e della promozione delle pari opportunità.

In questa prima esperienza, da affinare e consolidare, è stato possibile avviare un processo di sensibilizzazione e di formazione del personale politico e amministrativo del Comune che ha insistito non solo sugli aspetti procedurali, ma ancor più sulle finalità della rendicontazione in ottica di genere.

Se da una parte vi è soddisfazione per questo primo bilancio di genere, che rappresenta già di per sé un risultato importante, dall'altra vi è la consapevolezza del lavoro che ancora rimane da fare per ottenere una fotografia nitida e esauriente della Città, delle esigenze della cittadinanza e della risposta da parte dell'amministrazione comunale.

Tra le evidenze messe in luce dalla conduzione dell'analisi, vi è in primo luogo la necessità di avviare una revisione dei circuiti informativi interni e il relativo orientamento alla costruzione di una base di dati completa, aggiornata, disaggregata che possa sostenere l'attività programmatica e gestionale dell'amministrazione.

Considerate le difficoltà tecniche e il deficit di statistiche di genere, il processo di analisi ha confermato la criticità demografica, ambientale e sociale del territorio, cogliendone alcuni aspetti sommarî delle ricadute di genere, che meritano un ulteriore approfondimento. La criticità demografica emersa nell'analisi di contesto, combinata con la progressiva contrazione delle nascite e la fragilizzazione dei vincoli famigliari, è un fattore di debolezza per il lavoro di riproduzione sociale e di cura, che ricade principalmente sulle donne, e per il benessere economico e sociale della comunità.

Ne discende la necessità per l'amministrazione della Città di anticipare e governare le pressioni alle quali il sistema dei servizi sociali e per la conciliabilità andrà incontro, sia in termini di disponibilità di risorse, che di aumento dei bisogni della popolazione e, soprattutto delle donne. Esse infatti si collocano al centro dei processi di crisi demografica: sono le principali responsabili della cura verso bambini e anziani, ma anche le principali componenti della popolazione anziana e una quota prevalente della popolazione in difficoltà economiche.

Tali considerazioni si accompagnano alla convinzione che sociale non possa rappresentare un'area di azione indipendente, ma vada correlata con le altre politiche di sviluppo del territorio.

Ne discende pertanto la conclusione, nonché l'auspicio, che questo primo bilancio di genere inauguri l'impegno da parte del Comune a completare il percorso di riflessione interno all'amministrazione, allargandolo anche a altri attori, sociali ed economici del territorio. A valorizzare il punto di vista delle donne dando spazio e visibilità alla differenza di genere anche fuori dai luoghi istituzionali. A dare piena attuazione alla democrazia partecipata, che ancora manifesta forme più o meno evidenti di disparità di genere.

Bibliografia

- Studio propedeutico al bilancio di genere della Provincia di Roma, 2008
- Il bilancio di genere in un approccio di benessere. Città di Vicenza
- Le cifre della parità, USTAT, 2018
- Il bilancio di genere di Sorengo, COOPAR, 2015
- Bilancio di genere della politica familiare: focus su misure specifiche, 2019 Cantone Ticino
- Guida alla realizzazione del bilancio di genere degli enti locali (Regione Piemonte)
- Il Bilancio di genere dei comuni. Un manuale
- Il diversity management per una crescita inclusiva. Strategie e strumenti, M. Buemi, M. Conti, G. Guazzo
- Le amministrazioni pubbliche verso una cultura organizzativa che valorizza le differenze, Edizioni scientifiche, 2005
- ISFOL-Linee guida per la redazione dei bilanci di genere
- The Sexual Division of Labour and Women's Heterogeneity, C. Hakim, 1996
- Nel labirinto di cristallo, 2016, AFI-IPL Istituto Promozione Lavoratori
- Il welfare aziendale nelle PMI della Svizzera italiana. Prassi, criticità e prospettive, COOPAR, 2017
- Conciliazione Famiglia e Lavoro. Buone pratiche di welfare; S. Mazzucchelli, 2011
- Lavoro e Reddito, Panoramica del tema. Ufficio di Statistica del Cantone Ticino, ottobre 2019.
- La politica familiare nel più vasto contesto della politica sociale Bilanci e prospettive per il Cantone Ticino, SUPSI, 2013
- Avere o non avere un (altro) figlio: tra desiderio e realtà, Giudici, USTAT 2018
- Le famiglie in Ticino, USTAT, 2017
- Il bilancio di genere dei comuni. Un manuale, Istituto ricerche sociali 2011
- Un primo bilancio di genere. www.provincia.cs.it
- Bilancio di genere in un approccio di benessere, Città di Vicenza, 2014/2015,
- Bilanci di genere e pari opportunità, ANCI, 2016
- Programma di agglomerato del Mendrisiotto di terza generazione - PAM3
- La mobilità in Ticino. Rapporto annuale 2017, Dipartimento del territorio 2018
- Piano dei tempi e degli orari, Assessorato alle Pari Opportunità e Politiche Tempora, Città di Pavia, 2018
- L'ozio creativo, D. De Masi, 2000
- Le identità di genere. Elisabetta Ruspini. Carocci Editore
- Cultura, media, società dell'informazione, sport. Annuario statistico ticinese 2018
- Rapporto statistico sul settore culturale nel Cantone Ticino, 2017
- La città si*cura L'approccio di genere alla sicurezza urbana: manuale di interventi sulla città per la sicurezza delle donne e delle persone più vulnerabili. Progetto realizzato dalla Consulta delle Elette del Piemonte