

Donne e lavoro, quanto manca alla parità di genere?

CONVEGNO PALAZZO ISIMBARDI - MERCOLEDÌ 8 MARZO 2023

Donne e lavoro, quanto manca alla parità di genere? “C’è parecchia strada da fare, ma a partire da un terreno fertile”. Il convegno organizzato a Palazzo Isimbardi nella mattinata dell’8 Marzo ha focalizzato il tema attraverso una coralità di interventi. Città metropolitana di Milano rappresenta un datore di lavoro esemplare, “ma fuori di qui non è così”. Un invito a combattere stereotipi e discriminazioni la premessa di **Donatella Mostacchi**, presidente del Comitato Unico di Garanzia, per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che ha organizzato l’evento “per valorizzare le buone pratiche sul territorio e al nostro interno”.

Tra gli ospiti relatori **Michela Palestra**, vicesindaca di Cmm. Ingegnera meccanica, madre di tre figli maschi. una scelta di impegno politico istituzionale condivisa e non semplicemente “conciliata” in famiglia: “Dobbiamo sempre più parlare di alleanza tra uomini e donne nella battaglia per l’affermazione della parità di genere. Io ho al mio fianco mio marito e mio padre”.

Antonio Sebastiano Purcaro, direttore generale di Città Metropolitana, ha rievocato le tappe legislative di un percorso che dura da sessant’anni per realizzare il diritto delle donne a una carriera dirigenziale nella pubblica amministrazione (Legge 66/1963). Le cosiddette “quote rosa” (introdotte negli enti locali nel 1993, riaffermate a livello costituzionale nel 2003 e poi nelle disposizioni che nelle più recenti leggi elettorali concernono la rappresentanza di genere) sono d’ausilio all’accesso alle cariche elettive, ma il cursus honorum in politica resta opportunità per poche. Città metropolitana è una realtà d’avanguardia con il 60% di funzionarie e il 40% di dirigenti donne. “Per un ente pubblico come il nostro promuovere le pari opportunità è una funzione specifica, centrale nell’adempimento del Piao (Piano integrato di attività e organizzazione)” ha rimarcato Purcaro, annunciando tra le prossime azioni positive la riattivazione dello sportello ascolto e la dotazione di uno psicologo del lavoro a servizio dei dipendenti.

Non solo. Attenzione al linguaggio, perché “usare le parole giuste significa cambiare la visione del mondo, abbattere stereotipi e pregiudizi”. Donatella Mostacchi ha annunciato l’avvio della **revisione di tutta modulistica di Cmm** a disposizione della cittadinanza, “non solo per cambiare le O con le A, ma per rendere più fruibili i servizi”. Non si parlerà più di “conciliazione casa lavoro”, ma di “condivisione”. “La conciliazione è stata un danno per tutte noi - ha spiegato **Diana De Marchi**, consigliera delegata alle Politiche del lavoro, al welfare e alle pari opportunità - Abbiamo bisogno di una organizzazione del lavoro che favorisca la condivisione dei carichi di lavoro sulle nostre spalle. Città metropolitana molto sta facendo in questa direzione. Il mondo è cambiato grazie a nuove leggi e enti come il nostro che puntualmente le applicano, ma fuori di qua non è ancora un mondo capace di compiere passi avanti in modo costante per cambiare la cultura che frena le donne”.

Oltre alle parole, importante anche l’omaggio a chi “ha aperto la strada alla libertà delle donne di oggi”. De Marchi ha colto l’occasione del convegno per proporre di intitolare, per gratitudine e riconoscenza, **la sala del consiglio di Città metropolitana a Novella Sansone**, assessore alla Cultura e poi presidente della Provincia di Milano scomparsa nel 2006.

Nel corso del convegno non potevano mancare i report di analisi statistica sulla condizione attuale della donna lavoratrice. **Livio Lo Verso**, responsabile dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Città metropolitana ha illustrato un quadro di accresciuto disagio occupazionale, ma anche una persistente difficoltà di carriera professionale per le donne.

[QUI LA RELAZIONE](#)

[QUI LE SLIDES](#)

Inail attesta che un terzo delle lavoratrici è part time contro il 9% degli uomini. Un dato che è più che raddoppiato negli ultimi anni. Se nella pubblica amministrazione è una scelta elettiva e reversibile, nel privato è, per tre quarti dei casi, una gabbia lavorativa alla quale giocoforza ci si adatta. “Al costo di uno stipendio ridotto oggi e di una pensione più bassa domani” ha sottolineato **Melissa Oliviero**, Segretaria CGIL Camera del Lavoro con delega alle pari opportunità. “Le donne sono le ultime a entrare e le prime ad essere spinte fuori dal mondo del lavoro in momenti di crisi” la constatazione. Succede anche a Milano che pure cuba un 63% di occupazione femminile pari se non superiore a quella delle grandi capitali europee. Se prima del Covid il mercato milanese aveva premiato le donne mostrando di apprezzare le loro caratteristiche (maggiore disponibilità ad accettare forme di lavoro flessibile, maggiore preparazione e competenze trasversali, in particolare relazionali), con l'arrivo della pandemia molti contratti non sono stati rinnovati.

Parlando di salario, se uomini e donne hanno stipendi di ingresso uguali, grazie alla contrattazione nazionale, in seguito la forbice si allarga: a Milano in media 44mila euro contro 26mila euro di reddito annuo. Perché? “La donna è meno disponibile a trasferte e straordinari perché a casa ha un altro pezzo di lavoro da fare, non retribuito. Due terzi delle lavoratrici dipendenti a Milano guadagna meno 1500 euro lorde al mese”. È il problema del soffitto di cristallo che è arduo sfondare. Oliviero ha citato una ricerca del Politecnico di Milano sui suoi neolaureati: il gap retributivo tra ragazzi e ragazze neoassunti è pari al 16%.

Alberto Di Cataldo, direttore Dipartimento risorse umane e organizzazione di Cmm ha portato aneddoti a dimostrazione che la Pubblica amministrazione può giocare un ruolo fondamentale nel colmare il divario. Basti quello del concorso espletato oltre un anno fa per selezionare funzionari in campo economico finanziario, impostato con grado di difficoltà molto alto stante la complessità degli incarichi. “Si sono presentati 54 candidati, di cui 25 donne e 29 uomini. Abbiamo assunto sei funzionari, cinque donne e un uomo”.

Sui social nei giorni scorsi Città metropolitana ha lanciato la sua campagna di promozione delle pari opportunità che rileva numeri d'eccezione rispetto al panorama contingente: il 40% dei funzionari dirigenti in Cmm è donna; il 57% della quota femminile del personale; i 20 uomini che hanno scelto il part time e i 56 che hanno utilizzato congedi parentali. Tra i protagonisti anche la cantoniera **Lina Graci** e l'architetta **Alessandra Tadini** (direttrice dell'Area Infrastrutture), ma anche due dipendenti padri che hanno optato per il part time per condividere il carico familiare con le mogli.

La seconda parte del convegno ha offerto una tavola rotonda con un affondo sulle buone pratiche che impegnano Città metropolitana e altre realtà del territorio.

“Il leit motiv è il soffitto di cristallo, ma ‘è anche il pavimento appiccicoso”. **Susanna Galli**, responsabile della Formazione per il sociale, Terzo settore e Pari opportunità (settore Politiche del Lavoro e Welfare metropolitano), definisce così la serie di cause e concause che impediscono alle donne di evolvere nella loro posizione lavorativa. “Città metropolitana ha accettato la sfida di lavorare in territori meno conosciuti. abbracciando il metodo della multiagenzia, coinvolgendo imprese e soggetti del Terzo settore in esperienze di co-progettazione e co-programmazione. Occorre costruire

luoghi in cui l'ente pubblico sia riconoscibile e riconosciuto per co-progettare ambiti con un pavimento meno appiccicoso, dove la libera scelta sia sempre più possibile. Quando le condizioni di giovane e donna si sommano, la vulnerabilità cresce". Citate le sperimentazioni con imprese agricole ("Le imprenditrici del settore sono tantissime e il tema di concertare tempi di vita è stato un lavoro molto importante"). Siglati due protocolli mirati ad azioni concertate: "Con Inps, dedicato all'accesso a misure di agevolazione del reddito per donne con percorsi accidentati di lavoro e di vita che non ce la fanno a staccarsi da pavimento; un altro accordo è con Afol e le Reti di contrasto alla violenza sulle donne".

Anche lo smart working è stato per Città metropolitana strumento di pari opportunità. Antesignana la sperimentazione avviata già nel 2017, con 42 colleghi, per quattro giornate al mese, come ha ricordato Donatella Mostacchi. "Nel 2019 lo smart working è stato allargato a tutto l'ente, con attività di formazione, a 190 dipendenti. Nel 2020 con la pandemia, lo si è dovuto organizzare per 600 dipendenti, creando strutture di staff a supporto".

È stato definito così un modello che ha portato al cambiamento della gestione manageriale. "Si è compiuta una analisi dei processi, visto quali attività erano smartabili. Il riscontro positivo: il vantaggio è anzitutto il risparmio del tempo, nel tragitto casa-lavoro. Il 46% dei dipendenti di Cmm risiede a Milano, il 47% nel territorio metropolitano milanese, il 17% fuori provincia, il 30% ad un raggio di oltre 20 km. Il riscontro negativo: difficoltà a socializzare, ma anche a conciliare lo smart working con le incombenze famigliari. In certe situazioni lo smart working ha cristallizzato il ruolo tradizionale della donna nella famiglia. Fondamentale per superare questa criticità sviluppare una cultura di condivisione tra uomini e donne".

Sara Valaguzza, Presidente del Cug Università degli Studi di Milano, docente di Diritto amministrativo, ha raccontato l'esperienza sviluppata in seno alla comunità dell'ateneo, una comunità complessa e diversificata al proprio interno (63mila studenti, 2500 dipendenti amministrativi, 2mila tra docenti e ricercatori). Fondamentali i dibattiti pubblici per ascoltarne i bisogni. "Abbiamo capito che non è possibile interpretare senza prima ascoltare. Cerchiamo di sperimentare soluzioni di inclusione organizzativa in rete con i Cug del territorio. Vogliamo creare un un hub dell'inclusione che ci permetta di realizzare iniziative di ricerca su concetti e politiche di sostenibilità sul territorio".

Federica Tassara, già presidente e ora componente del Cug del Comune di Milano: "La conquista maggiore è stata far riconoscere il Cug, novità sconosciuta e poco considerata dalla stessa Amministrazione comunale che lo reputava una mera formalità. La chiave di volta sono stati due convegni organizzati nel 2019, sulla prevenzione della violenza nei luoghi di lavoro e l'importanza di un linguaggio corretto. A allora abbiamo iniziato a collaborare di più, non siamo più solo quelli che devono dare un parere all'ultimo minuto". All'ultima elezione per il rinnovo delle cariche il Cug di Milano città ha registrato 80 candidature.

Paola Pellegrini, Presidente della Winning Women Institute, ha spiegato il valore che la Certificazione della Parità di genere (rilasciata dallo stesso istituto) ha ormai acquisito per le aziende. "L'Italia era 63^a nella graduatoria mondiale. Negli ultimi tre anni abbiamo guadagnato 11 punti. È successo quando abbiamo lanciato le quote di genere per i Cda, una novità che ha portato vantaggi agli stessi Cda, anzitutto il loro svecchiamento grazie all'ingresso di donne ma anche giovani uomini. Cambiato il canale di accesso, la ricerca di nuovi membri si è strutturata sulla base di competenze e meriti anziché sui soliti clientelismi e giri di conoscenze". È nata dall'alleanza di 70 associazioni femminili la proposta di istituzionalizzare la Certificazione delle Pari opportunità nelle aziende, private e pubbliche ma anche nelle organizzazioni del Terzo Settore. Esiste da un anno, non è obbligatoria e può essere rilasciata dopo un percorso di tre anni (nel quale si misurano 16 indicatori di performance) solo da enti accreditati. Senz'altro è stata un volano per far conoscere le best practices esistenti, spingendo le aziende a fare autovalutazione per valorizzare il talento femminile e promuovere a 360 gradi la cultura dell'inclusione. Sono state stanziare risorse nel Pnrr per aiutare le piccole aziende ad ottenere la

certificazione. C'è un bando per finanziamenti agli enti certificatori e un bando per le aziende che vogliono ottenere consulenza. Le aziende certificate possono ottenere sgravi contributivi fino a 50mila euro, per tre anni (quindi 150mila euro alla fine). Ci sono anche altre premialità previste nelle gare di appalto. Ulteriore vantaggio: "Le aziende che intraprendono questi percorsi risultano più attrattive e riescono a trattenerne meglio le persone".

A conclusione del convegno, il duplice intervento delle consigliere di Parità **Silvia Belloni** e **Barbara Peres**, in carica dallo scorso novembre.

Silvia Belloni, avvocatessa specializzata nelle materie inerenti alla violenza di genere e alle pari opportunità, si è soffermata sugli "effetti patologici che noi consigliere di parità incrociamo". "Situazioni che riguardano le discriminazioni, ma soprattutto molestie e violenze sul luogo di lavoro. Noi abbiamo la legittimazione ad intervenire su segnalazione in ausilio alle vittime in condizione di vulnerabilità" ha spiegato. Secondo l'ultima indagine Istat 1,4 milioni di donne ha dichiarato di essere stata vittima nel mondo del lavoro. "Ma un numero ancor più sconcertante è quello del silenzio. Oltre l'80% delle lavoratrici ha scelto il silenzio". Non poche le segnalazioni pervenute in pochi mesi: "Le situazioni patologiche devono essere intercettate, gestite e risolte. Certe condotte, quelle più gravi, sono reati e hanno ripercussioni davanti al giudice penale" ha sottolineato l'avvocata Belloni, ribadendo che le consigliere di parità vogliono "esserci per offrire il massimo supporto alle donne vittime".

Infine **Barbara Peres**: "No conciliazione, sì condivisione. Questo motto deve entrare nella vita di ognuno di noi. Il nostro compito è anche quello di ricevere i piani delle azioni positive che diventano parte integrante del Piao. Città metropolitana è composta da 133 Comuni e anche dalla Camera di commercio e da altri enti. Abbiamo siglato protocolli ad esempio con il Coni. Con oggi parte il progetto in collaborazione con i Sindacati per approntare corsi di educazione finanziaria rivolti alle donne che ancora demandano la gestione economica al loro compagno. E stiamo lavorando al progetto di revisione di tutta la documentazione interna dell'ente". Postilla: "A noi arrivano segnalazioni anche da parte di uomini che lavorano nel privato, vorrebbero il congedo parentale, talora lo fruiscono, ma poi ne pagano le conseguenze. Non vorremmo raggiungere la parità nella discriminazione".
