

## IL RESOCONTO ANNUALE 2024 DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA CITTÀ METROPOLITANA

---

Gennaio, mese di resoconto annuale anche per la Consigliera di Parità (CdP) della Città metropolitana di Milano.

Il 2024 era iniziato con la gestione di cinque casi presi in carico dall'Ufficio della Consigliera di Parità già nel 2023: due si sono conclusi positivamente con la mediazione della consigliera Barbara Peres, una ha richiesto una conciliazione stragiudiziale, mentre due sono state infine archiviate. Ampio lo spettro della problematica affrontata, dall'impedita conciliazione dei tempi di vita e lavoro alla disparità salariale, dal demansionamento a seguito di maternità (ben due casi con vittime donne manager) ad un regolamento aziendale discriminatorio nei confronti di lavoratori con disabilità.

Nel corso dell'anno la casistica si è ulteriormente ampliata sulla scorta delle 58 segnalazioni pervenute all'ufficio, di cui 54 da parte di donne e quattro da uomini. Cinque sono state archiviate senza seguito, perché non di competenza della Consigliera di Parità; quattro sono state inoltrate alla CdP territorialmente competente (si trattava di persone residenti nell'area metropolitana milanese, ma con sede di lavoro in altra provincia); quattro si sono concluse con l'erogazione di informazioni; 13 si sono sviluppate in un parere tecnico, ma le persone hanno poi deciso di non proseguire l'azione con la CdP.

Sono stati quindi 32 i casi di discriminazione che la Consigliera di Parità metropolitana ha direttamente gestito.

Oltre alla conciliazione vita-lavoro (10 casi di negato part-time, preponderante assegnazione a turni notturni, etc.), discriminazione di genere (quattro manager, madri di minorenni anche disabili, che sono state pesantemente demansionate, con la giustificazione di una "riorganizzazione aziendale" che però non ha inciso sui colleghi maschi), gender pay gap a parità di mansioni, anzianità di servizio e orario di lavoro, ci sono stati due casi di domande discriminatorie poste in corso di colloquio di assunzione («Ha figli?, Vuole averne? Ha famigliari disabili a carico?»); un caso di mancata concessione di smart working nonostante l'accordo aziendale in vigore; sette casi relativi alla genitorialità (richieste di rinunciare alla paternità obbligatoria o al congedo parentale, decurtazioni dei premi a causa dell'astensione obbligatoria di maternità). A completare l'elenco, però, anche sette casi di molestie, di cui cinque di carattere sessuale.

«Purtroppo, nonostante un gran lavoro di preparazione che ha visto coinvolte anche altre realtà (a volte i sindacati, altre volte avvocati/e del lavoro direttamente contattati da chi ha fatto le segnalazioni alla CdP, altre volte associazioni che si occupano di queste tematiche), 23 di questi casi sono finiti archiviati, in parte perché le persone hanno avuto timore di ripercussioni, in parte per dimissioni spontanee e in parte perché gli/le avvocati/e hanno proseguito in autonomia concordando delle buonuscite» spiega la Consigliera di Parità Barbara Peres. Degli altri casi, cinque sono ancora in gestione nel 2025, due si sono conclusi positivamente con la sola mediazione della CdP e altri due con una conciliazione stragiudiziale.

«Chiarisco che ogni segnalazione implica almeno due incontri con la persona che mi chiede un intervento - spiega Barbara Peres - Il primo, di minimo un'ora, per approfondire la segnalazione

in ogni suo aspetto. Il secondo per dare un feedback. Per i casi presi in carico, la media è invece di quattro incontri: il primo di approfondimento solo con la persona che mi ha contattato, il secondo con il/la suo/a rappresentante sindacale o avvocato/a; il terzo consiste nella convocazione delle parti (persona che segnala e azienda); il quarto è di chiusura. Per i casi chiusi con la mia sola mediazione, gli incontri si sono moltiplicati esponenzialmente, ma il risultato ha ripagato la fatica».

Ogni segnalazione comporta del resto una serie di verifiche: dei documenti comprovanti la fondatezza della segnalazione (mail, registrazioni audio/video, messaggi, foto, lettere); di quanto è previsto dalle norme in vigore, dal contratto nazionale di riferimento e da quello aziendale, se presente; di quanto è previsto dal codice etico aziendale; del rapporto biennale dell'azienda e dell'eventuale certificazione di parità da essa conseguita.

L'attività della Consigliera di Parità non si esaurisce nella gestione dei casi di discriminazione sul lavoro però.

C'è anche l'impegno dei PAP, i Piani triennali di azioni positive che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare in tema di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, noto come Codice delle pari opportunità. Ogni Comune, CUG (Comitato Unico di Garanzia), unione di Comuni ha l'obbligo di inviare alla Consigliera di Parità il PAP e, per gli anni facenti parte del triennio, gli aggiornamenti delle azioni positive messe in campo e quelle ancora da attuare. Nel 2024 ne sono pervenuti 31, che naturalmente sono stati esaminati e valutati.

Ci sono poi i doveri della partecipazione istituzionale a tavoli tecnici, incontri formativi, conferenze territoriali e nazionali, eventi dedicati alla promozione delle pari opportunità e al contrasto della violenza sulle donne. Ci sono poi le consulenze che la Consigliera dispensa su richiesta a rappresentanti delle istituzioni e delle parti sociali, ma anche a contributo di innovativi progetti. Come quello ad una ricercatrice della Norwegian University of Science and Technology coinvolta in un progetto europeo denominato «BIAS», che investiga l'uso dell'intelligenza artificiale nella selezione del personale.

Innumerevoli i corsi e i seminari che hanno visto Barbara Peres in veste di relatrice, ingaggiata da organizzazioni sindacali, ordini professionali (degli ingegneri, degli psicologi), università, aziende.

Infine, nel 2024 la Consigliera di Parità si è fatta promotrice - insieme alla consigliera delegata alle Politiche del Lavoro, sociali e pari opportunità Diana De Marchi - anche di un'innovativa «Convenzione per migliorare le tutele dei diritti e sviluppare opportunità uguali per tutte le persone». L'accordo con Coni e Comitato Paralimpico è stato siglato a Palazzo Isimbardi nel mese di maggio.

*BOLLETTINO DEL SETTORE - 27 gennaio 2025*

Per segnalazioni e proposte di notizie e aggiornamenti:

[comunicazione.politichelavoro.welfare@cittametropolitana.milano.it](mailto:comunicazione.politichelavoro.welfare@cittametropolitana.milano.it)

© RIPRODUZIONE RISERVATA La presente newsletter è ad uso esclusivamente interno al Settore Politiche del lavoro, welfare metropolitano e promozione delle pari opportunità.