

# LegnanoNews

Le news di Legnano e dell'Alto Milanese

## “Parità è...”: 8 marzo di confronto con la Città metropolitana di Milano

Tommaso Guidotti · Wednesday, March 8th, 2023

**Quanto manca alla parità di genere? Oggi, 8 marzo, se lo chiede la Città metropolitana di Milano** che, con il suo CUG (Comitato unico di garanzia) ha promosso, in occasione della giornata internazionale della donna, un momento di confronto e riflessione sul tema.

**A Palazzo Isimbardi, riflettori accesi su buone pratiche e strumenti per accorciare le distanze**, con un occhio a quanto accade all'interno dell'ente di area vasta. Dopo i saluti della vicesindaca metropolitana Michela Palestra e del segretario generale Antonio Sebastiano Purcaro, la Consigliera delegata al lavoro e politiche sociali Diana De Marchi ha introdotto l'interessante confronto, moderato dalla presidente del Cug, Donatella Mostacchi, che ha visto l'intervento di Livio Lo Verso, Responsabile Osservatorio mercato del lavoro, Melissa Oliviero, Segretaria CGIL Camera del Lavoro, Alberto Di Cataldo, Direttore Dipartimento risorse umane e organizzazione dell'ente.

A seguire **stimolante tavola rotonda sulle buone pratiche**, con Susanna Galli, Responsabile Formazione per il sociale, Terzo settore e Pari opportunità, Sara Valaguzza, Presidente Cug Università degli Studi di Milano, Federica Tassara, Componente Cug Comune di Milano, Paola Corna Pellegrini, Presidente Winning Women Institute. Focus finale sulla parità di genere e la lotta alle discriminazioni nei luoghi di lavoro con Barbara Peres e Silvia Belloni, consigliere di parità della Città metropolitana. A corredo dell'evento è stata lanciata una campagna di comunicazione dal titolo “Parità è...”, disponibile sui canali social dell'ente.

**Il tema della parità di genere è da tempo centrale all'interno dell'ente di area vasta**, che ha adottato diverse buone pratiche ormai collaudate grazie anche al lavoro del CUG nella promozione del Piano Azioni Positive.

Un Piano che l'Amministrazione della Città metropolitana di Milano ha voluto tradurre in scelte concrete in termini di condivisione dei tempi casa-lavoro, smart-working, benessere lavorativo. Un importante lavoro culturale, che ha portato all'interno dell'ente una mentalità nuova, aperta ai cambiamenti e alle sfide della società attuale, oltre che pronta ad intercettare i bisogni dei suoi lavoratori e lavoratrici.

### I numeri dell'ente

Sono i numeri a rendere l'idea di questa rivoluzione culturale attuata nel tempo dalla Città

Metropolitana di Milano: i dati rilevati al 31 dicembre 2022, infatti, dicono che il 57% del personale è costituito da donne (582 contro 437). A livello dirigenziale la percentuale sfiora il 40%: sono 8 le dirigenti contro 12 colleghi uomini. Il 2022 registra un aumento delle funzionarie incaricate di posizione organizzativa (middle management): sono il 60%.

La Città Metropolitana di Milano si dimostra un ente appetibile dal punto di vista lavorativo, grazie alle politiche di condivisione dei tempi casa-lavoro, attuate già prima della pandemia e implementate con successo durante l'emergenza. 104 dipendenti usufruiscono del part time (84 donne e 20 uomini), 19 fanno l'e-work (13 donne e 6 uomini), 813 lo smart working (508 donne e 305 uomini). 44 i congedi parentali concessi, 104 i permessi per l'assistenza familiare, in percentuale più alta alle donne, ma queste formule iniziano ad essere richieste anche dai colleghi uomini, a dimostrazione che la cura non è più a carico solo delle donne. Tanti gli strumenti di flessibilità a disposizione per una migliore condivisione dei tempi di vita privata e lavoro e un impegno concreto alla creazione di una "cultura della parità" che sia sempre più diffusa.

Nel 2022, inoltre, va segnalata la nomina delle Consigliere di parità, punto di riferimento per combattere le discriminazioni nei luoghi di lavoro e a disposizione della cittadinanza (<https://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/consigliera/index.html>).

### **I dati del gender gap nell'area metropolitana**

Dalla relazione dell'Osservatorio mercato del lavoro riferita al territorio metropolitano milanese, emerge che la forza lavoro – occupati e disoccupati in cerca di un'occupazione – è scesa dal 2018 al 2021 da un milione e 567mila a un milione e 552mila, con una perdita secca di 15mila unità. Tredicimila delle quali donne. Nel contempo si sono registrati 14mila occupati in meno, ma di questi solo 5mila sono donne. Questo significa che 8mila aspiranti lavoratrici si sono completamente ritirate dal mercato del lavoro. Di contro gli uomini in attesa di un collocamento nel 2021 erano 53mila, vale a dire 7mila in più rispetto a quattro anni prima (46mila), a testimonianza di un evidente gender gap (dati Istat). L'Osservatorio dispone, inoltre, di dati aggiornati al 2022 riguardanti gli ambiti lavorativi in cui si allocano uomini e donne: quest'ultime predominano nell'ambito della cura e dell'accudimento domestico (badanti e colf all'80,3%) e sanitario (infermiere e Oss al 75,2%), oltre che in quello dell'istruzione (71,6%). La parità tra i due generi si stabilisce nelle attività professionali (ormai con una lieve ma sostanziale prevalenza delle donne) o finanziarie, mentre restano prettamente maschili manifattura, trasporti ed edilizia. Le donne sono più presenti in ufficio (57,7%), nel commercio e nei servizi (57,4%) laddove è utile una competenza qualificata. Sono molto presenti nelle cosiddette professioni intellettuali (52,8%), mentre sono ancora in minoranza nelle professioni tecniche (38,6%) e nei ruoli di alta dirigenza (32,1%), a dimostrazione di come sia ancora difficile sfondare il tetto di cristallo. Uomini in maggioranza nelle professioni non qualificate (63%) e nella manifattura specializzata (78,8%).

«La Città metropolitana di Milano è da sempre molto attenta al tema della parità e della lotta alle discriminazioni e lo dimostra sia con l'adozione di buone pratiche interne, sia con progetti di valore volti a sostenere la reale concretizzazione della parità – afferma Diana de Marchi, consigliera delegata al Lavoro e Politiche sociali – Oggi disponiamo anche dell'importante supporto della Consigliera di parità, impegnata a tutelare il diritto all'uguaglianza sul posto di lavoro, senza discriminazioni di genere. Ma credo che la parità si attui principalmente nella quotidianità, con una nuova cultura diffusa che combatte gli stereotipi di genere e con la concreta offerta di pari opportunità di scelta a uomini e donne, che possano finalmente partire con gli stessi criteri di valutazione e percorrere la

---

stessa strada condividendo in modo paritario la gestione degli impegni familiari e professionali».

This entry was posted on Wednesday, March 8th, 2023 at 3:12 pm and is filed under [Lombardia](#). You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can leave a response, or [trackback](#) from your own site.