

L'8 MARZO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO: UN ESEMPIO VIRTUOSO DI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA PER LA CONCILIAZIONE DI CARRIERA E FAMIGLIA

Venerdì 8 marzo, a Palazzo Isimbardi, il Comitato unico di Garanzia (CUG) dell'ente di area vasta ha organizzato un convegno dal titolo *"Donne ancora al bivio tra lavoro e cura parentale"* per stimolare la riflessione sulla parità di genere del mondo lavorativo, partendo dall'esperienza della Città metropolitana di Milano e ampliando l'orizzonte con alcuni interessanti contributi dal settore privato e sindacale.

Hanno aperto la giornata, portando i saluti istituzionali, il vicesindaco Francesco Vassallo e il Segretario Direttore generale Antonio Sebastiano Purcaro. Diana De Marchi, consigliera delegata al Lavoro, politiche sociali e pari opportunità ha introdotto l'intensa mattinata, a partire dagli spunti di riflessione portati da Alberto Di Cataldo, Direttore Dipartimento risorse umane e organizzazione dell'ente, e da Barbara Peres, Consigliera di Parità. A moderare relatori e relatrici la presidente del CUG, Donatella Mostacchi, che ha saputo cogliere gli aspetti di rilievo e suscitare un interessante dibattito, attraverso gli interventi di Barbara Mapelli, saggista e pedagoga, Alessandra Poma, U.S.T. Cisl Milano metropoli - Coordinamento Donne e politiche di genere (anche per le sigle Cigl e Uil), Sonia Malaspina, Direttrice Relazioni Istituzionali, Comunicazione e Sostenibilità Danone Italia Grecia, Maria Minervini, Responsabile Sviluppo risorse umane AFOLmet, Susanna Galli, Responsabile Formazione per il sociale, Terzo settore e Pari opportunità della Città metropolitana di Milano ed Irene Abbruzzese, Componente CUG Città metropolitana di Milano. Tanti punti di vista differenti per uno sguardo a 360° sulle reali opportunità delle donne, oggi, tra vita privata, famiglia e lavoro.

L'esempio virtuoso della Città metropolitana di Milano

L'ente conta (dati al 31 dicembre 2023) circa 1.040 dipendenti, di cui il 59% sono donne. Queste rappresentano il 39% della dirigenza, il 59% dei funzionari (Elevate qualificazioni) e il 60% dei titolari di uffici con specifiche responsabilità. Sono il 73% del personale comandato presso altri enti e sono distaccate in Afolmet per il 69%. Nelle aree contrattuali si rileva una sostanziale parità di genere con lieve prevalenza femminile.

Nella fascia anagrafica 51-60 anni sono collocati/e ben 437 dipendenti, di cui il 57% donne e ben 169 sono collocati nella fascia over 60 (50% donne). Nel 2023 è stata integrata con nuove assunzioni: su 29 neoassunti, 14 sono donne. Nel 2020 gli under 30 erano solo 4. La Città metropolitana di Milano, da tempo, lavora con attenzione sul tema della conciliazione per attirare nuove leve, che possano così bilanciare aspirazioni professionali e benessere lavorativo. L'ente di area vasta si distingue per il proprio modello virtuoso di pubblica amministrazione, che fa leva sulla flessibilità oraria, lo smart working, l'inclusione e il benessere lavorativo e personale. Nell'approccio a queste politiche, la scelta è di superare gli stereotipi di genere promuovendo gli strumenti di conciliazione in maniera equa tra uomini e donne, in ogni fascia d'età. Scelte che emergono chiaramente dal Piano per la parità di genere e azioni positive 2024/26, che confluirà nel PIAO dopo il vaglio della Consigliera di Parità.

Tra i punti cardine si evidenzia l'esercizio della genitorialità condivisa: aumentano i congedi di maternità (13 rispetto a 3 del 2020), ma anche dieci padri hanno fruito del nuovo congedo di paternità di dieci giorni retribuiti; dei congedi parentali hanno beneficiato 21 mamme e 5 papà. Tra le misure garantite, la tutela dei caregivers (l.104/92): nel 2023 erano 119 i caregivers, di cui 74 donne, che hanno fruito di permessi mensili e di congedo straordinario. Il Dipartimento del personale mette a disposizione un Polo di consulenza per la genitorialità e due figure a disposizione dei caregivers. Un'innovazione è costituita da smart working ed e-work: il primo, che prevede il lavoro su obiettivi, viene praticato da 843 dipendenti, di cui 526 donne. L'e-work, invece, risponde a esigenze di conciliazione o di salute, prevede progetti specifici da predisporre per ogni aderente e conta 17 e-workers, di cui 11 donne. Il Piano della parità di genere e azioni positive valorizza anche il part time e l'orario flessibile (deroghe orarie temporanee): 102 sono i dipendenti a part time reversibile, di cui 82% donne.

A fine 2023 la Città metropolitana di Milano ha attivato il Nucleo di ascolto organizzato e lo Sportello di Ascolto per ascoltare, appunto, il personale, e individuare soluzioni che facciano bene alle persone e all'organizzazione.

BOLLETTINO DEL SETTORE - 18 marzo 2024

Per segnalazioni e proposte di notizie e aggiornamenti:

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.