

WP6 – Workshop territoriale Provincia di Milano

Background note

POWER

Promoting inclusive and Responsible
companies as agents of change



IL PROGETTO POWER

[PowerR](#) – (Promoting inclusive and responsible companies as agents of change) è un progetto finanziato da Fondazione Cariplo e coordinato dall'Università degli studi di Bergamo (UniBG) in partnership con l'Associazione per la Ricerca Sociale (ARS).

Il progetto PowerR affronta il tema delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro lombardo, con un focus specifico sulle provincie di Milano, Bergamo e Brescia. L'obiettivo è sviluppare strategie innovative e condivise per rendere i contesti lavorativi più equi e inclusivi, valorizzando il **ruolo delle aziende come agenti di cambiamento sociale**.

Nel corso del suo anno di attività il progetto ha sviluppato un'approfondita mappatura delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro lombardo. A ciò è seguita la realizzazione di un'indagine online sulle aziende con più di 50 dipendenti, per comprendere le loro politiche di inclusione, parità di genere e conciliazione vita-lavoro. Il progetto ha, inoltre, raccolto testimonianze dirette di lavoratrici e lavoratori delle aziende del territorio tramite un questionario anonimo, per esplorare esperienze di discriminazione, stereotipi di genere e difficoltà di carriera, nonché identificato buone pratiche aziendali che possono rappresentare modelli virtuosi per promuovere un ambiente lavorativo più equo e sostenibile.

L'organizzazione di workshop territoriali mira a condividere questi risultati con gli stakeholder locali e lavorare insieme per sviluppare strategie concrete per ecosistemi lavorativi più inclusivi e resilienti.

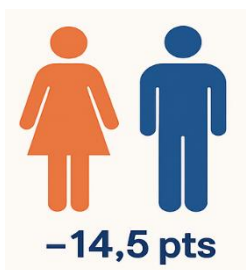
Questa background note presenta alcune tra le evidenze emerse nel corso delle attività del progetto, con l'obiettivo di contribuire al dibattito e favorire uno scambio di idee tra stakeholder pubblici e privati per elaborare soluzioni condivise, così come a ragionare su azioni chiave per promuovere la parità di genere nel mercato del lavoro. L'obiettivo è co-progettare azioni concrete e sostenibili che possano essere adottate dalle aziende e supportate dalle politiche locali.

IL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO: UN CONTESTO IN TRASFORMAZIONE

La Lombardia si conferma il motore economico del Paese e uno dei territori più dinamici d'Europa in termini di occupazione. Tuttavia, dietro i numeri positivi degli ultimi anni si celano disparità di genere ancora profonde. Sebbene tra il 2019 e il 2023 l'occupazione femminile sia cresciuta del 2,2% – contro lo 0,3% maschile – il tasso di occupazione femminile

resta più basso di 14,5 punti rispetto a quello maschile, un divario ben superiore alla media UE (9,4 punti). Anche la permanenza nel lavoro e le opportunità di crescita si rivelano più fragili per le donne, in particolare per le madri, per chi svolge lavori precari o è occupata in settori a bassa valorizzazione. Nel presente studio è stato analizzato il contesto

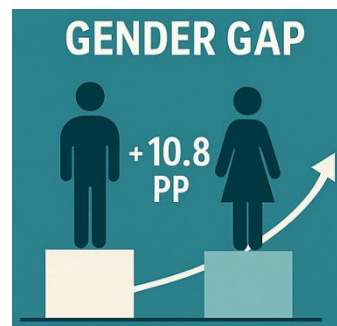
territoriale, con particolare attenzione alla provincia di Milano, al fine di osservare da vicino



le caratteristiche del mercato del lavoro locale e le principali sfide relative all'accesso, alla permanenza e alla crescita professionale delle donne.

Accesso al lavoro: alta partecipazione femminile, ma persistono barriere e disallineamenti

Nel 2023, il tasso di occupazione femminile nella Provincia di Milano ha raggiunto il 65,8%, superando di quasi 4 punti la media regionale. Si tratta di uno dei livelli più elevati in Lombardia e a livello nazionale, confermando la capacità attrattiva e inclusiva del mercato milanese, trainato da settori ad alta intensità di conoscenza come la finanza, la consulenza, la tecnologia e i servizi professionali. Tuttavia, nonostante i buoni risultati aggregati, il divario di genere nell'occupazione resta evidente e in peggioramento: è salito da 10,2 punti percentuali nel 2019 a 10,8 nel 2023, a differenza del dato regionale che è sceso nello stesso periodo. Questo trend richiama l'attenzione su un possibile rischio di stagnazione o persino regressione in termini di equità, che merita adeguata considerazione.



Un elemento rilevante dell'analisi del mercato del lavoro locale è il profilo educativo delle donne milanesi, significativamente più alto rispetto a quello maschile. Il 72,8% delle lavoratrici ha un titolo universitario o superiore, contro il 36,7% degli uomini. Tuttavia, dall'indagine realizzata nell'ambito del progetto Power emerge che questo capitale formativo rischia di non trovare una piena valorizzazione nel mercato del lavoro: il 20,9% delle donne intervistate dichiara, infatti, di svolgere un lavoro per il quale sarebbe sufficiente un titolo inferiore. Al contempo, le donne dichiarano più spesso una coerenza tra percorso formativo e impiego svolto rispetto agli uomini (69,6% contro 64,5%), segnalando una ricerca consapevole di impieghi coerenti e un possibile orientamento più strategico nelle scelte lavorative.

Le imprese milanesi che hanno partecipato all'indagine di Power sembrano riconoscere questa qualità: è infatti emerso come in fase di selezione, oltre il 90% delle aziende milanesi intervistate attribuisca grande rilevanza alle competenze specifiche per la mansione, seguite da attitudine alla collaborazione e capacità di adattamento. Inoltre, il 45,2% delle imprese del territorio ha dichiarato di utilizzare linee guida attente alle pari opportunità durante i colloqui e il 35,5% di adottare strumenti valutativi sensibili al genere, dati superiori rispetto ad altre aree lombarde.

Tuttavia, il mercato del lavoro locale si presenta con una sotto rappresentazione delle donne nei settori più strategici (come la tecnologia) e nei ruoli apicali, a conferma di una persistente segregazione orizzontale e verticale. Anche in un contesto particolarmente dinamico, qualificato e ricco di opportunità come quello milanese, l'accesso formale al lavoro sembra non tradursi automaticamente in pari opportunità di realizzazione e avanzamento.

Permanenza nel lavoro: un contesto flessibile ma segnato da asimmetrie strutturali

L'indagine realizzata nell'ambito del progetto Power evidenzia per Milano un territorio che si distingue per la diffusione di pratiche innovative di gestione del lavoro, che facilitano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Circa l'83% delle aziende milanesi intervistate offre orari flessibili, l'86% consente una gestione libera delle ferie e quasi l'80% adotta forme di lavoro agile, anche post-pandemia. Il part-time è risultato essere disponibile nel 75% dei



casi, in modalità flessibili e reversibili, rappresentando uno strumento potenzialmente efficace per rispondere alle esigenze individuali.

Tuttavia, l'uso di questi strumenti sembra rimanere fortemente squilibrato per genere. Il 32,2% delle donne milanesi intervistate lavora tra 20 e 30 ore settimanali (contro il 4,5% degli uomini) e il 4,3% lavora meno di 20 ore. Solo il 9,6% delle donne supera le 40 ore settimanali, contro il 32,4% maschile. Questi dati riflettono non solo scelte individuali, ma soprattutto la necessità di conciliare impegni familiari – ancora oggi evidentemente gravanti in misura preponderante sulle donne – con l'attività lavorativa.



Il tema della cura familiare è particolarmente centrale. Le donne intervistate hanno dichiarato di ricorrere più frequentemente a supporti informali (parenti, amici, baby-sitter) rispetto agli uomini e di fare meno uso di strutture residenziali per l'assistenza a lungo termine. Questo modello “di prossimità” risponde spesso a necessità pratiche ma è anche indicativo di un carico di cura che resta fortemente femminilizzato.

Interessante, in controtendenza, è il dato emerso dall'indagine secondo cui il 30,4% delle donne ha aumentato l'orario di lavoro negli ultimi anni (contro l'8,1% degli uomini), probabilmente grazie alla anche maggiore diffusione dello smart working. Questo fenomeno potrebbe segnalare una volontà di investimento professionale da parte delle donne, laddove le condizioni organizzative lo consentano. Ciononostante l'indagine ha evidenziato come, a fronte di un'ampia offerta di servizi di conciliazione, le donne ne fanno comunque minore uso rispetto agli uomini. Solo il 14,8% utilizza la flessibilità oraria (contro il 24,3% degli uomini), il 13% accede ai buoni pasto (contro il 41,4%) e appena l'8,7% riceve bonus economici (contro il 20,7%). Le donne milanesi, inoltre, hanno segnalato più spesso dei colleghi uomini ostacoli legati all'accessibilità, alla poca personalizzazione dei servizi, o alla loro scarsa adeguatezza rispetto ai bisogni reali.



Sviluppo professionale e carriera: cultura del merito e resistenze implicite

La Provincia di Milano vanta un tessuto imprenditoriale vivace e orientato alla crescita per competenze. Dall'indagine realizzata nell'ambito del progetto Power emerge come il 93% delle imprese offra opportunità di formazione, aggiuntiva rispetto all'obbligo normativo, e riconosca come criteri centrali per la carriera la padronanza delle competenze tecniche, la motivazione, la collaborazione e il problem solving.

Tuttavia, la dimensione di genere fatica a emergere come leva strategica: solo il 3,3% delle imprese milanesi intervistate considera “molto rilevante” l'equilibrio di genere nei ruoli dirigenziali, mentre il 50% lo ritiene “abbastanza” importante. Si tratta della percentuale più bassa tra le province analizzate, un dato sorprendente per un contesto urbano avanzato come Milano. Questi dati sembrano evidenziare un ritardo culturale che rischia di vanificare il potenziale di inclusione e innovazione del capitale umano femminile.

Anche nell'accesso alla formazione i dati raccolti continuano a sottolineare delle disparità: ad esempio, solo il 20% delle donne partecipa a corsi, contro il 27% degli uomini e questo potrebbe essere un segnale di una valorizzazione del merito non ancora accessibile in egual misura. Le lavoratrici intervistate percepiscono anche una pressione maggiore a essere reperibili fuori orario (24,8% contro 21,8%) e si attivano più degli uomini per dimostrare disponibilità e flessibilità, soprattutto in contesti a leadership maschile.