

Bisogna analizzare il passato per poter comprendere se ad oggi possiamo davvero ritenerci soddisfatti della situazione attuale:

1976 entra la prima donna in Polizia Municipale a Milano

Nel 1989 al Comune di Milano parte il primo progetto pilota in Italia sulle pari opportunità in un servizio a prevalenza maschile ovvero nella Polizia Municipale, progetto tra l'altro voluto dall'amministrazione stessa. Il progetto si sviluppa in 2 fasi:

- la prima fase relativa allo studio della realtà in essere è durata dal 1989 al 1990
- la seconda fase relativa all'attuazione dei processi di cambiamento è durata dal 1991 al 1993

L'obiettivo del progetto era eliminare le discriminazioni dirette e indirette e realizzare la parità sostanziale tra i generi.

La legge faro di tutto questo processo fu la Legge 125/91 Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Le prime problematiche affrontate dal Coordinamento Donne della Polizia Municipale furono le discriminazioni del genere femminile all'interno dei bandi di concorso rispetto a:

- ALTEZZA che prevedeva il limite minimo di m.1.65 per gli uomini ovvero una altezza di ben 10 punti inferiore rispetto alla media maschile, e di m. 1.58 per le donne che era invece di soli 4 punti in meno rispetto alla media delle donne.
- TERMINOLOGIA AL MASCHILE che ovviamente impediva la possibilità di uno spazio/immaginario al femminile all'interno di questo settore contribuendo a rafforzare quello stereotipo in cui i ruoli in "divisa" debbano essere al maschile.
- RISERVA DEL 5% AI MILITARI che contribuisce ancora di più all'ingresso di personale maschile a sfavore delle donne.

Si era osservato che vi era una assenza femminile ai livelli alti ovvero nei ruoli di commissari e commissari capi (segregazione verticale) pertanto, per raggiungere il piano della equità sostanziale, il Coordinamento Donne si occupò di attivare le modifiche al bando di concorso per questi livelli in quanto presentavano discriminazioni indirette :

- prevedevano il REQUISITO DELL 'ANZIANITA' DI SERVIZIO che ovviamente era discriminante per le donne in quanto sono entrate nel Corpo dopo i colleghi uomini.

- venivano ammessi solo candidati con LAUREE TECNICHE che statisticamente sono lauree di corsi universitari a maggioranza maschile.

Le azioni positive furono:

- andare a compensare il gap della minore anzianità di servizio delle donne attivando dei corsi formativi appositi.
- riconoscere tutti i tipi di laurea quali requisiti idonei per la partecipazione al concorso.
- in caso di parità di merito si sarebbe favorita la candidata donna.

Oltre alla segregazione verticale, era emersa la mancanza di personale femminile alla Scuola del Corpo, ovvero il luogo adibito alla formazione dei nuovi allievi e allieve agenti. I corsi di formazione prevedevano la presenza oltre che del personale docente, anche la figura del tutor di riferimento svolta da un commissario e quindi solo da personale maschile pertanto, si era proposto un affiancamento delle colleghe agenti per poter essere formate a rivestire tale ruolo e sopperire alla mancanza del personale femminile in questo ambito.

Il Coordinamento si pose come obiettivo anche quello di andare ad incidere sul REGOLAMENTO DELLA POLIZIA MUNICIPALE attraverso delle proposte:

- incidere sul clima organizzativo interno della struttura al fine di eliminare gli aspetti striscianti e discriminatori del tipo di cultura che si respira sul luogo di lavoro attraverso una nuova gestione del personale che riconosca la ricchezza delle differenze di genere.
- Definizione del RUOLO che rimetta al centro gli obiettivi di promozione della pacifica convivenza, educazione alla cittadinanza, e il ripristino della legalità obiettivi che hanno bisogno del contributo sia degli uomini che delle donne della Polizia Municipale.
- Porre come oggetto di riflessione se davvero la risposta professionale al proprio ruolo e quindi agli obiettivi, può essere la forza fisica, e in tal caso ci sarebbe ancor più uno spostamento verso la "maschilizzazione" del corpo, oppure definire come unico percorso vincente per la parità di genere nei servizi, quello della formazione continua adeguata e costante.
- Garantire la presenza delle donne in tutte le unità
- Fissare i criteri di mobilità interna per non lasciare campo libero ad un'ampia discrezionalità nella scelta del personale puntando su criteri che tengano conto delle competenze e del bagaglio formativo accumulato.

Una riflessione a parte va riservata al tema della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori a partire dall'applicazione della LEGGE 1204/71 infatti, accadeva che le lavoratrici in stato di gravidanza continuassero a svolgere servizi esterni e non venivano esentate dai turni serali inoltre, non vi era un adeguato supporto formativo di accompagnamento al rientro in servizio dal periodo di maternità.

dall'analisi dei dati della P.M. possiamo osservare che:

Anno 1989	tot.Uomini n°2012	Anno 1993	tot. Uomini n°2111
	tot. Donne n° 140 (6,5%)		tot. Donne n°329 (13,5%)

da questi dati si osserva che durante il periodo in cui si è dato avvio ai percorsi per il raggiungimento della parità di genere sul piano sostanziale, si è raggiunto nell'anno 1993 (anno di fine del progetto), un incremento di circa il doppio delle donne all'interno del Corpo rispetto all'anno di partenza del progetto.

nell'anno 1993 avevamo ancora una assenza delle donne nel 7° e 8° livello mentre nelle altre città erano già presenti.

Nella altre città nell'anno 1993 la situazione delle donne nella P.M. era la seguente:

ROMA	tot.	Donne	28%
TORINO	tot. Donne	17%	
BOLOGNA	tot. Donne	30%	
FIRENZE	tot. Donne	33%	

da questi dati emerge con evidenza che, nonostante lo sforzo e le lotte intraprese con l'avvio del progetto pilota sulla parità di genere, la P.M di Milano nell'anno 1993 si attestava comunque ultimo gradino con solo il 13,5% delle donne nel corpo rispetto alla presenza femminile negli altri corpi di vigilanza delle altre grandi città del territorio italiano.

La situazione attuale P.L Milano:

tot.	operatori/operatrici	2938
tot. Uomini2018	tot. Donne920 (31,3%)	

tot. Commissari capi /Commissarie cape (cat. D3) :	35
tot. uomini	24

tot. Donne 11 (31,8%)

tot. Commissari/Commissarie (cat.D1) : 199

tot. uomini: 167

tot. Donne : 32 (16%)

tot. agenti (cat. C) : 2701

tot. uomini: 1827

tot. Donne: 874 (32,3%)

Non ci sono attualmente dirigenti donna.

L'osservazione dei dati attuali ci pone in evidenza che nella categoria D1 ci sono meno donne che nel livello superiore D3 e questa risulta essere una situazione anomala perchè non conforme al dato di segregazione verticale normalmente presente nel corpo storicamente. L'analisi di ciò la si comprende considerando che per la cat. D3 c'è stato un solo concorso nell'anno 1995, anno poco successivo a quello della conclusione dei lavori del progetto pilota sulla parità di genere pertanto, la sensibilità e l'attenzione al tema erano ancora vivi infatti, grazie a quel concorso, entrarono le donne inoltre, poterono partecipare candidati e candidate esterne al corpo e quindi anche di giovane età che sono rimaste a lungo nel ruolo.

I concorsi D1 si sono succeduti con una certa frequenza in anni in cui le ricadute positive di quel periodo di conquiste si erano ormai indebolite, inoltre la prova orale ad ogni concorso offre come sempre quel margine di discrezionalità di valutazione che può essere penalizzante per le donne che si trovano dentro a settori che hanno ancora quella cultura maschile come quello della Polizia Locale. Ultima osservazione del dato per la cat.D1 è che chi partecipa al bando spesso proviene dalla cat.C e ha già accumulato una certa anzianità di servizio e di lavoro pertanto, più prossimi all'età pensionabile rispetto a un D3.

Conclusioni:

la situazione attuale non possiamo definirla "rosea" anche per il semplice fatto che le spinte dovute al progetto pilota ha prodotto in soli 3 anni in cui si sono attivate le procedure di cambiamento per la parità di genere (anni dal 1991 al 1993), un raddoppio del personale femminile mentre, dal 1993 ad oggi ovvero dopo 26 anni siamo passati da una presenza delle donne attestata al 13,5% a una presenza del 31,3% un incremento davvero minimo rispetto al triennio sopra citato.

Risulta quindi necessario attivare dei processi di cambiamento attraverso coordinamenti permanenti di donne all'interno dei luoghi di lavoro affinché fungano da "osservatori" e

vigilino attentamente sull'organizzazione, sulla struttura interna e sappiano cogliere quegli elementi discriminatori di genere spesso sottaciuti e striscianti che stanno al di sotto di scelte, comportamenti, azioni visibili.

E' inoltre necessario lavorare sulla "cultura" che si respira all'interno delle professioni in divisa attraverso la promozione di una formazione costante in grado di tematizzare una modalità relazionale tra colleghi e colleghe che educi alle diversità affinché si possa raggiungere quella parità di genere nel rispetto delle differenze che migliori l'ambiente di lavoro e la qualità dei servizi.