



Garantire la corretta programmazione
e la rigorosa gestione
delle risorse pubbliche

IL BILANCIO DI GENERE

per l'esercizio finanziario 2020

Redatto ai sensi dell'articolo 38-septies, comma 3-bis
della legge 31 dicembre 2009, n. 196

2020
2021
2022
2023



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE
DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Il bilancio di genere

Conto del bilancio dello Stato 2020

Redatto ai sensi dell'articolo 38-septies, comma 3-bis della legge 31 dicembre 2009, n. 196

Indice

Premessa	5
Introduzione.....	8
1. Divari relativi all'economia e alla società.....	16
1.1 Divari di genere nel confronto internazionale	16
1.2 Il mercato del lavoro	40
1.3 La conciliazione tra vita privata e vita professionale.....	90
1.4 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza	137
1.5 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere.....	167
1.6 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi	206
1.7 Il contrasto alla violenza di genere	231
1.8 Salute, stile di vita e sicurezza.....	259
1.8.1 <i>Quadro generale</i>	259
1.8.2 <i>Ricorso servizi Ospedalieri</i>	265
1.8.3 <i>Salute mentale</i>	272
1.8.4 <i>Tossicodipendenza</i>	273
2. Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato	323
2.1 L'evoluzione dei divari di genere nel personale dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri	323
2.1.1 <i>Part-time e esigenze di cura dei figli</i>	345
2.1.2 <i>Congedi di maternità e paternità obbligatori e congedi parentali facoltativi</i>	354
2.1.3 <i>Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working)</i>	361
2.1.4 <i>Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro</i>	380
2.1.5 <i>Iniziative di formazione alla cultura di genere</i>	390
2.1.6 <i>Piano triennale di azioni positive</i>	396
2.1.7 <i>Benessere organizzativo</i>	403
3. Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2020.....	405
4. Le entrate del bilancio dello Stato 2020 secondo una prospettiva di genere	436
4.1 Analisi delle principali politiche tributarie	437
4.2 Il secondo percettore di reddito: analisi della tassazione e confronto internazionale	441
4.3 Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere	443
4.4 Rientro dei cervelli	448
4.5 Ampliamento del regime forfetario	449
5. Le spese del bilancio dello Stato 2020 secondo una prospettiva di genere.....	450

5.1 Metodologia generale.....	450
5.2 Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2020 secondo una prospettiva di genere	458
5.3 Analisi delle politiche settoriali delle amministrazioni volte a incidere sui divari di genere.	527
5.3.1 Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere	527
5.3.2 Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio	532
5.3.3 Gender public procurement: strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi. .	538
5.3.4 Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	539
5.3.5 Interventi sensibili al genere, ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne..	558
5.4 Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio	564
5.4.1 Il contributo dei Fondi Strutturali Europei 2014-2020	564
5.4.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi	578

INDICE DEI RIQUADRI

<i>Riquadro I.I.I. L'analisi dei divari di genere attraverso l'elaborazione di indici di misurazione.....</i>	<i>20</i>
<i>Riquadro I.I.II L'impatto della pandemia da Covid-19 sulla vita di uomini e donne in Europa.....</i>	<i>26</i>
<i>Riquadro I.II.I. Tassare il Divario di Genere: Può Uno Sgravio Contributivo Stimolare La Domanda di Lavoro Femminile</i>	<i>52</i>
<i>Riquadro I.II.II: Gli effetti perversi degli incentivi fiscali per l'occupazione al Sud.....</i>	<i>55</i>
<i>Riquadro I.II.III. Le violazioni delle norme a tutela dei lavoratori contestate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro tra 2019 e 2020: una prospettiva di genere.....</i>	<i>61</i>
<i>Riquadro I.II.IV. Segmentazione orizzontale del mercato del lavoro in Italia e gli effetti della pandemia.....</i>	<i>69</i>
<i>Riquadro I.II.V First-Job firm and gendered career trajectories.</i>	<i>72</i>
<i>Riquadro I.III.I Le responsabilità di cura familiari e l'utilizzo dei congedi in Europa durante la pandemia da Covid-19.....</i>	<i>93</i>
<i>Riquadro I.III.II Il ricorso ai congedi parentali in Italia durante l'emergenza Covid-19.....</i>	<i>100</i>
<i>Riquadro I.III.III Utilizzo dello smart working nel settore privato durante la pandemia da Covid-19.....</i>	<i>103</i>
<i>Riquadro I.III.IV La chiusura delle scuole e dei servizi per la prima infanzia e gli strumenti di conciliazione vita-lavoro in Europa durante la pandemia da Covid-19.....</i>	<i>117</i>
<i>Riquadro I.V.I. Miglioramenti nelle prove OCSE-PISA e interventi nel settore dell'istruzione. I casi di Polonia e Irlanda.....</i>	<i>170</i>
<i>Riquadro I.V.II – Le iniziative della Banca d'Italia sull'educazione finanziaria nelle scuole.....</i>	<i>176</i>
<i>Riquadro I.V.III. Iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria.</i>	<i>185</i>
<i>Riquadro I.VI.I L'impegno italiano sull'empowerment delle donne durante la Presidenza del G20 e la collaborazione sulle attività dell'Alleanza G20 Empower.....</i>	<i>207</i>
<i>Riquadro I.VI.II Il ruolo delle donne nel settore energetico.....</i>	<i>213</i>
<i>Riquadro I.VI.III La gestione della prima fase della pandemia da Covid-19 secondo il genere dei leader nazionali.....</i>	<i>221</i>
<i>Riquadro I.VII.I La vittimizzazione secondaria e l'alienazione parentale.....</i>	<i>234</i>
<i>Riquadro I.VII.II Violenza di genere e salute pubblica.</i>	<i>236</i>
<i>Riquadro I.VII.III – L'emergenza epidemiologica da Covid 19 e il ruolo del 1522.....</i>	<i>240</i>
<i>Riquadro I.VII.IV – Giornata internazionale contro la violenza di genere 25 novembre 2020: iniziative in Italia.....</i>	<i>246</i>
<i>Riquadro I.VII.V Lavori della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio.....</i>	<i>248</i>
<i>Riquadro I.VII.VI – Iniziative internazionali di contrasto alla violenza in tempi di Covid.</i>	<i>251</i>
<i>Riquadro I.VII.VII Conclusioni concordate (agreed conclusions) della 65a edizione della Commissione delle Nazioni Unite sullo Status delle donne (CSW65)</i>	<i>252</i>

<i>Riquadro I.VIII.I. Il personale del Servizio Sanitario Nazionale.....</i>	<i>266</i>
<i>Riquadro I.VIII.II - Rapporto COVID-19 e genere.....</i>	<i>281</i>
<i>Riquadro II.I.I La parità di genere nelle amministrazioni centrali dei paesi europei – il ruolo dei gender equality plans in Spagna e Austria.....</i>	<i>329</i>
<i>Riquadro II.I.II Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione in Italia prima e durante la pandemia da Covid-19.....</i>	<i>335</i>
<i>Riquadro II.I.III.I La sperimentazione del lavoro agile durante l'emergenza pandemica da Covid-19.....</i>	<i>370</i>
<i>Riquadro III.I - Interventi con legge di bilancio per il 2020.</i>	<i>409</i>
<i>Riquadro III.II - Provvedimenti legislativi nel corso del 2020 per la riduzione dei divari di genere....</i>	<i>412</i>
<i>Riquadro III.III – Interventi emanati nel 2020 per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere.</i>	<i>416</i>
<i>Riquadro III.IV - Interventi con legge di bilancio per il 2021 per la riduzione dei divari di genere.....</i>	<i>423</i>
<i>Riquadro III.V - L'analisi di impatto di genere prevista in via sperimentale nei dossier di documentazione sui progetti di legge all'esame della Camera dei Deputati.....</i>	<i>428</i>
<i>Riquadro V.II.I. Impatti di genere della qualità dell'ambiente.....</i>	<i>472</i>
<i>Riquadro V.II.II. Equità di genere e sviluppo infrastrutturale sostenibile.....</i>	<i>474</i>
<i>Riquadro V.III.II.I - Indicatori articolati per genere nelle Note Integrative al bilancio dello Stato....</i>	<i>532</i>
<i>Riquadro V.IV.II.I – Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali per la tutela della dignità dei beneficiari degli interventi di cooperazione allo sviluppo e delle persone che lavorano e operano nelle strutture dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo e con l'agenzia stessa ("Codice PSEAH - Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment").....</i>	<i>579</i>

Premessa

L'analisi dei divari di genere contenuta in questa quinta edizione della Relazione sul Bilancio di genere, riferita all'anno 2020, evidenzia, prioritariamente, come la crisi generata dalla pandemia del Covid-19, abbia avuto effetti differenziati su uomini e donne. Diversamente rispetto a crisi precedenti, l'impatto è stato particolarmente negativo sulle donne e si è tradotto non solo in una significativa perdita di posti di lavoro in settori dominati dalla presenza femminile, ma anche in condizioni di lavoro peggiori, in una accresciuta fragilità economica e in un conflitto vita-lavoro ancora più aspro del passato, che hanno ampliato i divari di genere pre-esistenti in ambiti chiave del benessere.

Innanzitutto, abbiamo assistito a un peggioramento dei principali indicatori del mercato del lavoro per le donne: il tasso di occupazione femminile nel 2020 è sceso al 49 per cento (quando per la prima volta nel 2019 aveva superato il 50 per cento) mentre il divario rispetto a quello maschile è salito a 18,2 punti percentuali (contro il 17,9 del 2019). Le ripercussioni più pesanti della crisi si sono determinate laddove la situazione pre-Covid-19 era più critica, ovvero tra le donne più giovani e residenti nel Mezzogiorno, per le quali si registrano anche livelli particolarmente elevati del tasso di mancata partecipazione al lavoro. L'impatto negativo della crisi pandemica è risultato, inoltre, più intenso per le donne con figli, soprattutto se in età prescolare. L'Italia si colloca ancora una volta in fondo alle graduatorie dell'Unione europea relative ai livelli occupazionali femminili e ai divari di genere sul mercato del lavoro, in particolare nella fascia di età 25-49 anni.

Questa situazione sul mercato del lavoro è da leggere congiuntamente a quella "gemella" relativa alle responsabilità di cura domestica e familiare, caratterizzate ancora oggi da una ripartizione fortemente asimmetrica tra uomini e donne, in virtù di consolidati stereotipi che ne attribuiscono la quasi esclusiva competenza alle donne. Ma sarà difficile conseguire risultati soddisfacenti in termini di uguaglianza di genere sul mercato del lavoro finché il tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare non riguarderà alla pari uomini e donne. Solo l'adozione di una prospettiva di condivisione delle responsabilità relative ad entrambe le sfere della vita, che implica la messa in discussione della visione tradizionale per cui uomini e donne sono naturalmente deputati ad attività diverse, potrà produrre cambiamenti.

La pandemia del Covid-19 ha costituito un banco di prova in questo senso: le restrizioni legate al Covid-19 hanno determinato carichi di cura addizionali (ad esempio, a causa dell'interruzione di servizi per l'infanzia e dello svolgimento della didattica a distanza) che si sono tradotti in un sovraccarico di lavoro complessivo per le donne che hanno potuto svolgere il lavoro retribuito da remoto (in uno spazio-tempo coincidente con quello del lavoro non retribuito di cura) oppure in una riduzione (e nei casi più gravi nell'abbandono) del lavoro retribuito per altre donne. Come messo in luce nella Relazione, i dati segnalano un vero e proprio "fallimento redistributivo" del tempo di lavoro e di cura tra uomini e donne a seguito dello shock pandemico: le donne dedicano un numero maggiore di ore al lavoro domestico e familiare rispetto agli uomini sia prima dell'emergenza Covid-19 che durante la prima e la seconda ondata della pandemia, senza alcun apprezzabile cambiamento nei tradizionali ruoli di genere all'interno delle coppie.

Coerentemente con queste evidenze i dati mostrano precise dinamiche di genere nell'utilizzo degli strumenti introdotti per far fronte alla situazione emergenziale: le donne sono risultate le principali utilizzatrici dei congedi Covid-19, del bonus baby-sitting e del lavoro agile. Con riferimento a questo ultimo, è importante sottolineare la necessità di superare la visione adottata in fase emergenziale,

durante la quale il lavoro agile ha costituito un'alternativa ai congedi. Al contrario, il lavoro agile è da considerarsi incompatibile con il contemporaneo svolgimento di attività di cura affinché possa effettivamente contribuire a migliorare la qualità della vita nonché la produttività del lavoro.

Un altro ambito in cui la pandemia del Covid-19 ha prodotto pesanti conseguenze, in particolare a causa delle misure di confinamento, è quello della violenza di genere: maggiore esposizione al rischio di violenza domestica, difficoltà a ricorrere alle reti sociali di supporto, accresciuta insicurezza e dipendenza economica hanno contribuito ad aumentare i casi di violenza domestica nel 2020 a livello internazionale, tanto che nelle analisi delle Nazioni Unite si è parlato di "pandemia ombra". Ma al di là della pandemia, i dati illustrati in questa Relazione, confermano che il nostro Paese appare ad oggi ancora molto in ritardo nel contrastare il fenomeno inaccettabile ma largamente diffuso della cosiddetta "vittimizzazione secondaria". Le donne vittime di violenza di genere, infatti, troppo spesso subiscono una seconda violenza, quella del mancato riconoscimento della violenza di genere proprio da parte di chi dovrebbe garantire loro tutela. Ciò avviene a causa di stereotipi e, ancora troppo spesso, inadeguata formazione dei diversi attori coinvolti nel percorso di fuoriuscita dalla violenza (forze dell'ordine, operatori sanitari, giudici, assistenti sociali). Su questo fronte si richiede, quindi, una pluralità di interventi, urgenti e radicali, che riguardano ambiti di competenza e livelli diversi.

Il Bilancio di genere compie un importante esercizio di riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato ai fini di valutarne l'impatto sulle disuguaglianze di genere. Rispetto allo scorso anno le spese di bilancio con effetti diretti sulle disuguaglianze di genere e quelle con effetti indiretti, al netto delle spese per il personale, sono cresciute in termini assoluti, sebbene il loro peso in termini di incidenza sul totale delle spese sia ancora esiguo (rispettivamente 0,56 e 13,6 per cento). Tra le prime, la parte più consistente è riconducibile alle misure di conciliazione vita-lavoro durante l'emergenza Covid, le seconde sono invece ripartite tra più politiche settoriali. Tuttavia, l'esercizio di riclassificazione delle spese da parte delle diverse amministrazioni continua a presentare criticità, che si traducono in un peso ancora eccessivo delle spese considerate neutrali sotto il profilo del loro impatto di genere e che sono dovute alla difficoltà di dare piena attuazione al "gender mainstreaming" quale tecnica per disegnare e valutare adeguatamente gli interventi di policy.

Al riguardo, se da un lato la crisi pandemica è stata causa di arretramento per l'uguaglianza di genere su molti fronti, è d'altra parte innegabile che la progettazione della ripresa abbia indotto un ripensamento profondo dei principi e delle modalità di azione cui ispirarsi. A partire dalla definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, infatti, accanto alla consapevolezza dell'urgenza di contrastare le disuguaglianze di genere, è andata consolidandosi la necessità di cambiare logica a favore di un approccio di "gender mainstreaming" delle politiche pubbliche, basato sulla trasversalità della dimensione di genere rispetto ai diversi ambiti di intervento. Tale approccio richiede una valutazione dell'impatto di genere in tutte le fasi (programmazione, attuazione, monitoraggio, valutazione ex-post), per orientare le risorse tenendo conto dei risultati differenziati che possono aversi per uomini e donne. Un processo di allocazione delle risorse così strutturato può produrre un cambiamento radicale nell'organizzazione della nostra società, poiché parte dal riconoscimento dell'uguaglianza di genere quale elemento strutturale per il benessere collettivo. In particolare, esso rappresenta un presupposto necessario per superare "politiche di genere" pensate come politiche ad hoc per le donne, frammentarie e occasionali, che si fondano erroneamente sulla rappresentazione delle donne come una categoria svantaggiata, quando invece le donne rappresentano più della metà della popolazione.

Il gender budgeting costituisce allora un potente strumento di promozione dell'uguaglianza di genere, attraverso il progressivo affinamento di complessi esercizi valutativi. A tale scopo è fondamentale investire per lo sviluppo di competenze specifiche, di capacità di analisi economico-

sociale e di una modellistica economica per la simulazione degli impatti delle politiche settoriali. In questo contesto, questa edizione della Relazione sul Bilancio di genere dello Stato opera, in primo luogo, una ricognizione ancora più ricca, rispetto alle precedenti, di dati e analisi nei diversi ambiti del benessere (si veda, ad esempio, l'ampliamento delle statistiche nel dominio della salute), che fornisce una base conoscitiva imprescindibile. In secondo luogo, nella Relazione confluiscono esercizi di valutazione degli impatti di genere delle politiche pubbliche, che si caratterizzano per l'uso di diverse metodologie e hanno lo scopo di individuare gli strumenti di intervento più efficaci e andare oltre il pure importante conteggio delle risorse destinate alla riduzione dei divari di genere. Con riferimento a questo tema, come sottolineato nella Relazione, risulta di particolare interesse sviluppare tecniche per la valutazione di impatto di genere delle spese per investimenti, quale strumento indispensabile per la creazione di infrastrutture e servizi che sostengano uno sviluppo sostenibile in termini economici, ambientali e sociali.

Aggredire i divari di genere pervasivi e multidimensionali che caratterizzano la nostra società, infine, richiede l'adozione di una visione sistemica: non si può affrontare il tema dell'occupazione femminile senza considerare contemporaneamente quello del lavoro di cura domestica e familiare, senza prevedere strumenti per la promozione di una piena condivisione tra uomini e donne del carico di responsabilità associato a quest'ultimo, senza garantire un'adeguata fornitura di servizi e infrastrutture pubblici che tengano conto delle esigenze di uomini e donne, senza combattere stereotipi e ruoli di genere radicati nelle norme sociali che hanno finora condotto a disparità di riconoscimento, potere e rappresentanza. Sotto questo profilo, la lettura integrata delle profonde diseguaglianze che emergono in tutti questi ambiti, attraverso un ricchissimo insieme di indicatori, offerta dal Bilancio di genere costituisce uno strumento di conoscenza e di partenza di fondamentale importanza.

La Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze

Maria Cecilia Guerra

Introduzione

Il bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne. Uomini e donne sono, infatti, influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo per via di specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. Le modalità secondo cui essi fruiscono dei beni e servizi pubblici e sono colpiti dall'imposizione fiscale possono essere differenziate, anche in presenza di interventi universalistici e non mirati a un genere in particolare.

A livello nazionale, il bilancio di genere è stato introdotto in via sperimentale dall'articolo 38-septies della legge 196 del 2009¹, in un contesto, come quello dell'economia e della società italiana, in cui i divari sono ancora ampi e, spesso, a sfavore delle donne. Più specificatamente, il dispositivo normativo mira, tramite il bilancio di genere, a consentire una valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

Una prima sperimentazione del bilancio di genere è stata condotta sul Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016 e accompagnata da una rassegna delle esperienze di bilancio di genere condotte in altri paesi e a livello locale in Italia. L'analisi è stata poi replicata con riferimento ai successivi Rendiconti generali dello Stato. La metodologia adottata segue le indicazioni del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze², del 16 giugno 2017 e i criteri più dettagliati sono stati individuati con successive circolari della Ragioneria generale dello Stato³.

Pur continuando ad assumere carattere sperimentale, il bilancio di genere è stato ulteriormente rafforzato con il decreto legislativo n.116 del 2018, correttivo al decreto legislativo n. 90 del 2016, relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato. In sede di confronto con le Commissioni di bilancio di Camera e Senato è stata rilevata la necessità di finalizzare l'adozione del bilancio di genere a perseguire la parità di genere tramite politiche pubbliche, contribuendo a ridefinire e ricollocare le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) che sono stati inclusi nel ciclo di bilancio⁴ per integrare le dimensioni strettamente economiche (come il PIL) nella fase di programmazione economico-finanziaria delle politiche pubbliche. Ai fini della definizione dei relativi indirizzi metodologici è previsto che debba essere istituito, presso il Ministero dell'economia e delle finanze, un Comitato composto da un

¹ Negli ultimi anni vi è stata una spinta a rendere più visibili le politiche pubbliche nel bilancio dello Stato, anche tramite l'adozione di un'articolazione per missione, programmi e azioni delle spese del bilancio. Come per ogni classificazione funzionale, tale articolazione non sempre è sufficiente per cogliere in maniera analitica la spesa destinata a intervenire su questioni puntuali e sulle quali tipicamente si interviene nell'ambito di più politiche settoriali. Per soddisfare l'esigenza di disporre di basi informative più approfondite, si ricorre in questi casi a strumenti aggiuntivi rispetto al bilancio, come l'eco-bilancio e l'eco-rendiconto (articolo 36, comma 6 della legge 196 del 2009) e l'allegato sull'aiuto pubblico allo sviluppo (articolo 14, legge 125 del 2014). In questo tracciato si inserisce anche il bilancio di genere (articolo 38-septies della legge 196 del 2009).

² Il DPCM del 16 giugno 2017 recante "Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali" cfr. <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/26/17A05165/sg>.

³ Da ultimo, la Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020", https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2021/circolare_n_12_2021/.

⁴ Articolo 10, comma 10-bis e comma 10-ter della legge 196 del 2009.

rappresentante dello stesso Ministero, un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un rappresentante di ISTAT e INPS e due esperti provenienti da università o enti di ricerca.

Tramite il bilancio di genere si forniscono informazioni utili per stabilire se gli impegni verso il raggiungimento di una sostanziale parità di genere si traducano in impegni di bilancio e in quale misura, nonché per valutare se gli interventi adottati stiano producendo i risultati auspicati. Oltre a evidenziare lo sforzo in termini di risorse dirette a incidere su divari di genere, la periodica rendicontazione del bilancio secondo una prospettiva di genere dovrebbe favorire una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi e nella loro implementazione, anche quando essa non sia femminile.

La rilevanza di un'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere è diventata ancor più evidente a seguito della crisi sanitaria internazionale che, a inizio 2020, ha determinato conseguenze economiche e sociali drammatiche per la maggior parte della popolazione. In tale circostanza, i rischi connessi all'acuirsi di divari di genere esistenti sono divenuti manifesti e, ad un anno di distanza, numerosi studi hanno evidenziato l'amplificazione di tali divari. Con la chiusura delle scuole, dei servizi per l'infanzia e di quelli per gli anziani, il carico della maggior parte della cura della famiglia è ricaduto sulle donne, influenzando negativamente sulla loro capacità di lavorare, anche in modalità *smart working*. Non solo, l'utilizzo dello *smart working* emergenziale ha permesso di evidenziare come gli strumenti di conciliazione possano avere effetti paradossali nella riduzione dei divari quando non vengano, essi stessi, fruiti in maniera paritaria. Il divario digitale a sfavore delle donne ha creato ulteriori disagi. Gli operatori sanitari in prima linea per il contrasto dell'epidemia e la cura dei malati, sono accomunati dal fatto di essere soprattutto donne. Nell'istruzione, migliaia di insegnanti, prevalentemente donne, hanno dovuto reinventare il proprio mestiere con la preoccupazione di non lasciare indietro nessuno studente. La forte presenza femminile nell'economia informale ha esposto molte donne al rischio di non essere raggiunte dalle misure di sostegno e protezione del reddito varate dal Governo durante la crisi. Le donne si sono trovate, inoltre, esposte a maggior rischio di violenza domestica durante il periodo di *lockdown*.

Nonostante i miglioramenti in corso, rimangono aperte alcune sfide per il bilancio di genere in Italia e, in particolare, per un suo inserimento nell'ambito di un quadro strategico di obiettivi per la riduzione dei divari di genere. Tra le specificità del caso italiano, va ricordato che il bilancio di genere viene prodotto "a consuntivo"⁵, che le analisi mirano sia al lato delle spese che delle entrate del bilancio pubblico e che si ricorre esplicitamente a indicatori statistici per evidenziare i divari di genere esistenti nell'economia e nella società.

A modificare il contesto del bilancio di genere dello Stato, in particolare nella definizione del quadro strategico di obiettivi, potrà concorrere la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, la cui presentazione in Consiglio dei ministri è avvenuta il 5 agosto 2021⁶. L'obiettivo della Strategia è definito in termini di miglioramento del punteggio del *Gender Equality Index* dell'EIGE che si vuole incrementare di 5 punti entro il 2026, puntando sul miglioramento del contesto in 5 ambiti prioritari (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere⁷) per ciascuno dei quali indicatori e relativi *target* di

⁵ In molti paesi il bilancio di genere viene realizzato a partire da una strategia nazionale per le pari opportunità a fronte della quale misurare i risultati a rendiconto e tramite la valutazione *ex-ante* degli impatti sul genere delle proposte di bilancio.

⁶ <http://www.pariopportunita.gov.it/news/pari-opportunita-bonetti-presentata-la-strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>

⁷ Nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, a differenza della Strategia europea sulla parità di genere 2020-2025, non viene affrontato l'ambito della violenza di genere sul quale è focalizzato Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne che è in via di aggiornamento per il periodo 2021-2023. Cfr. il paragrafo 1.7 "Il contrasto alla violenza di genere" di questa relazione.

fine periodo definiscono gli effetti auspicati. Da questo punto di vista il bilancio di genere dello Stato, come ricordato dalla stessa Strategia, offre un'ampia scelta di indicatori di monitoraggio a cui attingere per il necessario monitoraggio della Strategia stessa.

Peraltro anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)⁸ concorrerà a evolvere il bilancio di genere in Italia: uno dei traguardi della riforma relativa alla revisione della spesa prevede, infatti, che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere ed al bilancio ambientale. Il raggiungimento di tale traguardo potrà contribuire a consolidare il bilancio di genere dello Stato, superando l'attuale sperimentazione e, soprattutto, integrando il *gender mainstreaming* nel processo di formazione del bilancio, rafforzando dunque il potenziale impatto di quest'ultimo⁹. Ciò richiederà, al pari di altri traguardi posti nel PNRR, un aumento della capacità di valutazione delle Amministrazioni centrali.

Il bilancio di genere dello Stato comporta un riesame delle spese del bilancio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne e una descrizione delle azioni intraprese dalle Amministrazioni per ridurre il divario di genere tramite gli interventi settoriali a loro affidati e quelli relativi alla gestione del proprio personale¹⁰. Viene, inoltre, effettuata un'analisi delle principali politiche tributarie in una prospettiva di genere e sono monitorate le agevolazioni fiscali connesse alla riduzione di alcuni divari di genere.

Più in dettaglio, contribuiscono alla predisposizione del bilancio di genere dello Stato:

- il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) del Ministero dell'economia e delle finanze, per ciò che riguarda le competenze in materia di Rendiconto generale dello Stato, la banca dati del personale delle pubbliche amministrazioni e l'analisi dei divari di genere nell'economia e nella società;
- il Dipartimento delle Finanze del Ministero dell'economia e delle finanze, per l'analisi dell'impatto delle politiche delle entrate;
- il Dipartimento degli Affari Generali del Ministero dell'economia e delle finanze per tutte le amministrazioni centrali, per i dati relativi ai pagamenti delle retribuzioni del personale dipendente delle amministrazioni centrali dello Stato;
- i singoli centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato (incluse le eventuali articolazioni periferiche) e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, quali soggetti attivi degli interventi finanziati tramite il bilancio dello Stato.

⁸ La promozione della parità di genere è una delle tre priorità trasversali del piano di ripresa italiano, accanto alla riduzione delle disparità generazionali e al riequilibrio dei divari territoriali. Oltre ciò il PNRR prevede una "clausola di condizionalità" che richiede alle imprese aggiudicatrici di appalti effettuati per la realizzazione degli interventi del piano di ripresa di assumere donne e giovani per una quota pari almeno al 30 per cento, salvo eccezioni da motivare adeguatamente. Complessivamente, sulla base delle stime del Ministero dell'economia e delle finanze, l'impatto complessivo delle misure previste dal piano produrrebbe una maggiore crescita dell'occupazione femminile con un differenziale di circa 1,2 punti percentuali rispetto all'occupazione maschile nel triennio 2024-2026. Per approfondimenti si veda <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

⁹ Il raggiungimento di tale traguardo permette, di fatto, anche il raggiungimento dell'obiettivo di promozione del *gender mainstreaming* e del bilancio di genere previsto nella Strategia nazionale per la parità di genere.

¹⁰ Non essendo stato ancora costituito il Comitato presso il Ministero dell'economia e delle finanze finalizzato a fornire nuovi indirizzi metodologici per il bilancio di genere, le attività di riclassificazione del Rendiconto e la raccolta di informazioni dalle amministrazioni centrali dello Stato e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri sono state svolte sulla base dei criteri precedentemente sperimentati.

Al fine di assicurare un monitoraggio dei principali divari di genere nell'economia e nella società, la RGS si avvale di una proficua collaborazione con l'ISTAT che già a partire dagli anni novanta ha contribuito a rendere disponibile una vasta gamma di statistiche disaggregate per genere e a effettuare indagini anche su fenomeni di difficile misurazione come quello degli stereotipi di genere radicati nella cultura e nella società. Nella presente Relazione si ricorre a un'ampia batteria di indicatori per evidenziare le diverse caratteristiche e i differenti comportamenti di uomini e donne rispetto a molteplici fenomeni di natura socio-economica. Gli indicatori sono articolati secondo gli ambiti di intervento adottati anche per la rassegna normativa in Appendice alla presente Relazione (cfr. il capitolo 3 "Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2020" di questa relazione), come segue:

- il mercato del lavoro;
- la conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- la tutela del lavoro, previdenza e assistenza;
- l'istruzione e gli interventi contro gli stereotipi di genere;
- la partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi;
- il contrasto alla violenza di genere;
- la salute, lo stile di vita e la sicurezza.

Gli indicatori selezionati sono aggiornati annualmente e disponibili anche in formato elaborabile nell'Appendice III, di corredo alla Relazione al Parlamento. Essi sono stati individuati in collaborazione con l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento delle pari opportunità. Derivano principalmente da indagini dell'ISTAT, ma anche da altre fonti nazionali, quali la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dell'interno, il Ministero della salute, il Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, l'INPS e fonti internazionali quali l'Eurostat, l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) e l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

Per ogni ambito si effettua una disamina delle evidenze più recenti, ricorrendo a volte al confronto con gli altri paesi europei o ad approfondimenti sulla diversa dimensione dei divari di genere in Italia per macro-area territoriale o per classi di età della popolazione. Nel corso degli anni gli indicatori presi a riferimento sono stati successivamente integrati per una più esaustiva rappresentazione dei fenomeni di interesse. Dai 39 indicatori inseriti nella Relazione al Parlamento 2016 si è passati a 107 indicatori nel 2017, 125 nel 2018, 128 nel 2019 e nel 2020¹¹ (Tavola A.1)¹².

¹¹ In alcuni casi, l'indicatore conteggiato e rappresentativo di un fenomeno o di un intervento è ulteriormente declinato in sottoindicatori più dettagliati.

¹² Per l'analisi dei fenomeni considerati nel bilancio di genere possono, inoltre, essere presi in considerazioni ulteriori indicatori che forniscono spunti di riflessione o dettagli utili, ma che non sono riportati nella ricognizione in tavola A.1 in ragione della discontinuità del loro utilizzo oppure perché non sono oggetto di un aggiornamento periodico.

Tavola A.1 Numero di indicatori per area tematica esaminati nel Bilancio di genere 2016,2017, 2018, 2019 e 2020.

Ambiti	2016	2017	2018	2019	2020
Mercato del lavoro	7	10	12	12	12
Conciliazione tra vita privata e vita professionale	4	9	12	14	14
Tutela del lavoro, previdenza e assistenza	3	15	13	15	15
Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere	5	23	24	24	25
Partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi	6	14	17	17	17
Contrasto alla violenza di genere	3	21	25	25	25
Salute, lo stile di vita e la sicurezza	11	15	20	21	20
Totale indicatori	39	107	123	128	128

La maggior parte degli indicatori introdotti dopo la prima relazione deriva dall'insieme di misurazioni delle dimensioni del benessere equo e sostenibile (BES) individuati dall'ISTAT¹³. Tali indicatori sono raggruppati in 12 sottodomini per ognuno dei quali vi è anche un indicatore composito finale. A partire dal Documento di economia e finanza (DEF) del 2017, alcuni indicatori BES sono entrati a far parte del ciclo della programmazione economica¹⁴ per cogliere nei processi decisionali pubblici gli aspetti del benessere dei cittadini che vanno oltre la crescita economica (e in particolare il Pil). Gli indicatori BES inseriti nel DEF sono 12 ma solo alcuni sono rilevanti al fine di un'analisi per genere; nella Relazione sul bilancio di genere ne vengono adottati sei e individuati nell'Appendice statistica come "BES-DEF" (Tavola A.2), mentre altri (22) sono indicati genericamente come "BES" (Tavola A.3).

¹³ ISTAT annualmente pubblica un Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia. Gli indicatori BES analizzati sono raggruppati nei seguenti domini tematici: 1. Salute; 2. Istruzione e formazione; 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita; 4. Benessere economico; 5. Relazioni sociali; 6. Politica e istituzioni; 7. Sicurezza; 8. Benessere soggettivo; 9. Paesaggio e patrimonio culturale; 10. Ambiente; 11. Innovazione, ricerca e creatività; 12. Qualità dei servizi. Cfr. [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-rapporto-istat-sul-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-rapporto-istat-sul-bes).

¹⁴ L'introduzione degli indicatori BES è stata prevista nella recente riforma del bilancio, cfr. articolo 14 della legge n. 163 del 2016.

Tavola A.2 Indicatori BES adottati nel DEF utilizzati nel bilancio di genere 2020

INDICATORI BES NEL DEF	AMBITO ASSOCIATO NEL BILANCIO DI GENERE
Reddito medio disponibile aggiustato pro capite	
Indice di disuguaglianza del reddito disponibile	
Indice di povertà assoluta	<i>Tutela del lavoro, previdenza e assistenza</i>
Speranza di vita in buona salute alla nascita	<i>Salute, stile di vita e sicurezza</i>
Eccesso di peso	<i>Salute, stile di vita e sicurezza</i>
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	<i>Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere</i>
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	<i>Mercato del lavoro</i>
Rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli	<i>Mercato del lavoro</i>
Indice di criminalità predatoria	
Indice di efficienza della giustizia civile	
Emissioni di CO2 e altri gas clima alteranti	
Indice di abusivismo edilizio	

Tavola A.3 Altri indicatori BES utilizzati nel bilancio di genere 2020

INDICATORI BES	AMBITO ASSOCIATO NEL BILANCIO DI GENERE
Incidenza di occupati sovraistruiti per genere	Mercato del lavoro
Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per genere	
Tasso di part time involontario per genere (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche)	
Percezione di insicurezza dell'occupazione	
Individui di 15-64 anni che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare per genere	Conciliazione tra vita privata e vita professionale
Indice di asimmetria del lavoro familiare	
Indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica	Tutela del lavoro, previdenza e assistenza
Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale	
Percentuale di persone tra 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale in quella fascia d'età, per genere	Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere
Partecipazione alla formazione continua	
Tasso di migratorietà degli italiani (25 - 39 anni) con titolo di studio terziario	
Competenze digitali elevate	
Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica sul totale delle persone di 14 anni e più	La partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi
Speranza di vita alla nascita	Salute, stili di vita e sicurezza
Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni per genere	
Persone che dichiarano di fumare, per genere	
Persone che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol, per genere	
Persone che non praticano alcuna attività fisica (Sedentarietà), per genere	
Tassi di mortalità per incidenti stradali all'interno della classe di età 15-34	
Persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura	
Decessi nel primo anno di vita	
Decessi per tumore come causa iniziale di morte	
Indice di salute mentale	

Alcuni dei fenomeni che caratterizzano l'economia e la società non sono monitorati per assenza di specifici indicatori, per mancanza di un'articolazione di genere o di una serie storica aggiornata. Sono, per esempio, ancora limitate le informazioni disponibili sui divari di genere nella popolazione non di origine italiana, sui divari relativi all'uso del tempo e al lavoro non retribuito, nonché al rapporto tra i cittadini e i servizi della pubblica amministrazione.

Tuttavia sono stati compiuti passi in avanti e, anche nel 2020 si registra un'aumentata disponibilità di dati amministrativi per genere come ad esempio l'analisi di genere dei dati relativi ai risultati delle ispezioni pubblicata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. È, inoltre, attiva una convenzione tra RGS e INPS per valorizzare gli archivi amministrativi INPS nell'attività di analisi e valutazione delle misure connesse alla riduzione dei divari di genere e nella costruzione di indicatori rappresentativi dello sforzo di alcuni interventi di interesse per le pari opportunità¹⁵. Gli indicatori elaborati per il bilancio di genere sono pubblicati su un'apposita sezione del sito istituzionale INPS¹⁶.

Questa Relazione è articolata in diversi capitoli. Il primo propone un'analisi dei principali divari di genere nell'economia e nella società, il secondo si concentra sui divari di genere esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Una disamina della specifica normativa introdotta nel 2020 per promuovere le pari opportunità o agire su alcune diseguaglianze note è presentata nel terzo capitolo, in cui sono esaminate le misure adottate nel corso dell'anno segnalandone l'eventuale finanziamento in bilancio. Il quarto capitolo espone le questioni inerenti gli effetti del prelievo fiscale sul genere e un'analisi di agevolazioni che mirano a ridurre diseguaglianze di genere. Infine, il quinto capitolo espone una riclassificazione delle spese del conto del bilancio dello Stato per l'esercizio 2020 secondo una prospettiva di genere, unitamente a una sintesi delle risultanze delle attività censite tramite questionari compilati dalle amministrazioni.

Per l'edizione di quest'anno sono stati introdotti diversi riquadri con approfondimenti sugli effetti dell'emergenza sanitaria da Covid-19 secondo una prospettiva di genere¹⁷.

Costituiscono parte integrante della Relazione la rassegna delle disposizioni volte alla riduzione di divari di genere adottate in Italia dal secondo dopoguerra ad oggi, le risposte delle amministrazioni ai questionari relativi alle politiche del personale e a quelle settoriali in una chiave di genere e l'appendice statistica. Il materiale è disponibile sul sito della Ragioneria Generale dello Stato¹⁸, unitamente a tavole e basi dati scaricabili in formato elaborabile. Alcune prospettazioni vengono diffuse anche tramite la *App* del Bilancio Aperto¹⁹.

¹⁵ Per un approfondimento della collaborazione INPS - RGS si veda il Riquadro A della Relazione del 2019 https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Bilancio-di-genere-2019_Relazione-al-Parlamento.pdf.

¹⁶ Il sito di riferimento per le attività e gli indicatori della Convenzione RGS-INPS è il seguente: <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/collaborazione-inps-rgs>.

¹⁷ Si rimanda all'indice dei riquadri per l'elenco degli approfondimenti condotti.

¹⁸La documentazione è disponibile sulla pagina dedicata del sito RGS <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--j/Rendiconto/Bilancio-di-genere/>.

¹⁹ Per istruzioni sull'uso, cfr. <http://bilancioaperto.mef.gov.it/landing.html>.

1. Divari relativi all'economia e alla società

L'uguaglianza di genere può essere misurata in termini di distanza da una situazione di assenza di differenze di genere, in **molteplici dimensioni del benessere**. Tale approccio è utile a semplificare un concetto che, se analizzato in maniera più approfondita, risulta però piuttosto complesso e comporta molte sfaccettature e significati, che vanno oltre il benessere economico e includono la sfera dei diritti, trovando fondamento in un principio incondizionato di giustizia.

Il confronto tra condizioni di uomini e donne in contesti differenti fa emergere divari di genere, solitamente molto ampi e a svantaggio delle donne, come quello presente nella partecipazione al mercato del lavoro, ad esempio nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Una rara eccezione è rappresentata dal fenomeno dell'abbandono precoce degli studi, che colpisce invece più frequentemente gli uomini.

Assumono poi rilevanza le considerazioni sull'uguaglianza di genere in presenza di **ruoli o stereotipi** ben definiti in determinati contesti, come ad esempio nel caso della marcata asimmetria nella distribuzione del lavoro non retribuito di cura, storicamente svolto in prevalenza dalle donne, in particolare nel nostro Paese.

Anche l'emergenza pandemica da Covid-19 ha impattato in maniera differente su uomini e donne, con particolare riferimento agli aspetti sanitari, all'occupazione e alle modalità di conciliazione tra vita familiare e vita professionale - tenendo conto anche dei carichi di cura extra dovuti alla pandemia - alle conseguenze del *lockdown* in termini di aumento di violenze domestiche.

1.1 Divari di genere nel confronto internazionale

La definizione di strumenti per misurare i divari di genere, per effettuare anche confronti nello spazio e nel tempo, ha coinvolto negli anni numerosi soggetti a livello internazionale (Cfr. Riquadro I.I.I). Generalmente, le misurazioni mirano a rilevare quanto ancora la realtà, ad esempio quella economica e sociale, sia lontana da una completa assenza di differenze di genere. Come per altri fenomeni complessi nelle comparazioni internazionali, a livello europeo, è stata definita una misura comune, espressa attraverso un punteggio basato su un indice composito, che sintetizza una serie di indicatori elementari, opportunamente selezionati, in vari domini del benessere.

L'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE misura importanti miglioramenti realizzati dall'Italia, che ha guadagnato otto posizioni rispetto al 2010, attestandosi al 14-esimo posto nella graduatoria europea. Permangono tuttavia alcune criticità, riguardanti i divari nel dominio del lavoro, relativamente al quale l'Italia rimane ultima tra i Paesi europei.

L'**indice di uguaglianza di genere (Gender Equality Index)**²⁰ è stato sviluppato nel 2013 dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality, EIGE*)²¹ e viene utilizzato per misurare lo stato dell'arte e monitorare i progressi raggiunti nell'uguaglianza fra uomini e donne nell'Unione europea nel suo complesso e nei singoli Paesi membri. L'indice si riferisce a sei domini (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute) ciascuno dei quali, a sua

²⁰ Le precedenti edizioni del "Gender Equality Index" risalgono al 2013, 2015, 2017 e 2019. Per approfondimenti sull'indice di uguaglianza di genere si rimanda a <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>.

²¹ Agenzia autonoma dell'Unione europea, istituita nel 2006 con il compito di rafforzare e promuovere l'Uguaglianza di Genere, combattere contro la discriminazione basata sul sesso e per sensibilizzare i cittadini dell'Unione europea all'Uguaglianza di Genere. <http://eige.europa.eu/>

volta, è composto da due o tre sotto-domini descritti da 31 indicatori. Ad ogni dominio e sotto-dominio è associato un punteggio, compreso tra 1 e 100, al crescere del quale migliora la situazione in termini di assenza di disuguaglianze di genere.

Vi sono poi due domini satellite, relativi ad ambiti in cui l'eventuale assenza o presenza di differenze non è immediatamente interpretabile²²: disuguaglianze incrociate e violenza contro le donne.

I cambiamenti legati al raggiungimento della parità di genere sono molto lenti, così come avviene con altri fenomeni che implicano mutazioni nel sistema economico, politico e sociale. Appare quindi utile confrontare i dati in intervalli temporali significativi. Considerando i valori del 2018 e quelli del 2010, l'indice dell'EIGE²³ mostra progressi sia a livello europeo che italiano. Nella classifica dei Paesi membri l'Italia raggiunge infatti il **14-esimo posto**, con un punteggio pari a **63,5 punti** rispetto a una **media europea di 67,9**. Il dominio della salute risulta essere l'unico in cui i punteggi italiani per sottodominio non sono inferiori a quelli dell'UE. Ad ogni modo, **l'Italia è il Paese che, dal 2010, ha conseguito i maggiori progressi**, guadagnando otto posizioni nella graduatoria, con un aumento complessivo dell'indice di 10,2 punti percentuali. I miglioramenti più evidenti si sono osservati nel dominio del **potere decisionale** (+23,6 punti) e nel dominio della **conoscenza** (+8,1 punti). Per gli ambiti della salute, del denaro e del lavoro, il miglioramento è stato più modesto (inferiore a 3 punti), mentre per l'uso del tempo si è registrato un aumento di 4,2 punti, in controtendenza rispetto al peggioramento a livello europeo, pari a -0,6 punti. Queste *performance* non hanno tuttavia impedito la perdita di una posizione per il dominio del tempo (nel quale l'Italia si colloca al diciassettesimo posto), mentre le posizioni relative ai domini del lavoro e del denaro restano immutate (rispettivamente, ventottesimo e quindicesimo posto); i miglioramenti nel dominio del potere decisionale e della salute si sono tradotti un guadagno rispettivamente di nove e otto posizioni (Figura 1.1.1).

Vengono di seguito analizzati in dettaglio i diversi domini dell'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE.

Il dominio del **lavoro** misura la parità di accesso all'occupazione e le condizioni di lavoro. Il punteggio dell'Italia è **63,3, il più basso a livello europeo** e con progressi piuttosto modesti (appena 2 punti in più in otto anni). Il dominio lavoro è composto da due sotto-domini: uno legato alla **partecipazione al mondo del lavoro** e l'altro alla **segregazione** e alla **qualità del lavoro**. Il sotto-dominio della partecipazione include, a sua volta, due indicatori: il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno²⁴, che tiene conto della maggiore incidenza dell'occupazione a tempo parziale tra le donne, e la durata della vita lavorativa. All'interno di questo sotto-dominio, l'Italia si colloca all'ultimo posto tra i Paesi dell'UE, con un divario molto marcato a svantaggio delle donne. Il secondo sotto-dominio annovera tre indicatori, uno per misurare la segregazione e due per la qualità del lavoro. La segregazione settoriale viene misurata in termini di percentuale di occupati, donne e uomini, in alcuni settori produttivi quali l'istruzione, la salute e il lavoro sociale. Sia in Italia che in Europa, in

²² I domini satellite sono integrati nell'indice, ma non concorrono alla definizione del punteggio finale. Per approfondimenti è possibile consultare la Relazione sul bilancio di genere 2017 (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2017/).

²³ Il 16 ottobre 2020 è stata pubblicata la nuova edizione del *Gender Equality Index*. EIGE (2020), "*Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*" (<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>).

²⁴ L'equivalente a tempo pieno (FTE, *full-time equivalent*) viene calcolato come rapporto tra il numero medio di ore lavorate da ciascun lavoratore e quelle lavorate da un lavoratore a tempo pieno. Un FTE corrisponde ad una risorsa disponibile a tempo pieno, mentre un lavoratore a tempo parziale ottiene un punteggio proporzionale alle ore in cui lavora. Ad esempio, una persona con contratto di lavoro a tempo parziale di 30 ore settimanali in cui il lavoro a tempo pieno è composto da 40 ore, equivale a 0,75 FTE (30/40 ore).

tali settori si concentra l'occupazione delle donne e il divario tra uomini e donne appare abbastanza ampio, anche se in Italia è inferiore a quello medio europeo. Per quanto riguarda la qualità del lavoro, essa viene misurata tramite la percezione di flessibilità oraria e le prospettive lavorative. In relazione al primo indicatore, sia in Italia che in Europa, gli uomini ritengono di ottenere con maggiore facilità delle ore di permesso durante l'orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o familiari; per stimare le prospettive lavorative, invece, si utilizza un indice che considera la situazione occupazionale dei lavoratori (dipendenti o autonomi), il tipo di contratto di lavoro, la percezione delle prospettive di avanzamento di carriera, la percezione della sicurezza del posto di lavoro e l'aver vissuto una riorganizzazione sul luogo di lavoro. Utilizzando tale indice²⁵, si rileva che sono gli uomini, sia italiani che europei, a raggiungere i punteggi più elevati (Figura 1.1.2).

L'ambito del **denaro** mira a descrivere le diseguaglianze di genere nell'accesso alle risorse finanziarie e nella situazione economica. Il punteggio complessivo relativo all'Italia è pari a **79**, corrispondente ad una posizione intermedia della classifica dei paesi dell'UE, che risulta di poco inferiore alla media europea, pari a 80,6. Dal 2010, i miglioramenti sono stati quasi irrilevanti (+0,1 punti). Il sottodominio riguardante le **risorse finanziarie** combina due parametri, uno relativo al salario mensile netto e l'altro al reddito netto equivalente che, oltre ai guadagni da lavoro retribuito, include pensioni, investimenti, indennità e qualsiasi altra fonte di reddito di donne e uomini. Per poter tener conto delle differenze tra i prezzi nei vari Paesi, entrambi gli indicatori utilizzano come unità di misura lo standard di potere d'acquisto. Il punteggio complessivo ottenuto dall'Italia per questo sottodominio (74,8) è lievemente superiore a quello medio europeo (74,3). Per quanto concerne gli indicatori elementari, in Italia i guadagni medi mensili sono inferiori rispetto a quelli europei, mentre l'indicatore del reddito netto equivalente mostra valori superiori rispetto alla media europea, sia per gli uomini che per le donne. La **situazione economica** è, invece, misurata considerando la quota di uomini e donne non a rischio di povertà (ovvero la popolazione il cui reddito è superiore o uguale al 60 per cento del reddito mediano nel Paese) e la disuguaglianza nella distribuzione del reddito (calcolata come rapporto tra il quintile di reddito più povero e quello più ricco) per genere. Emerge come in Italia la situazione economica risulti complessivamente peggiore rispetto a quella media europea, ma anche che per le donne la situazione è più grave: il rischio di povertà è infatti minore per gli uomini rispetto alle donne e la disuguaglianza nella distribuzione dei redditi è più alta nel caso delle donne. In media, nell'Unione Europea a 27 Paesi più il Regno Unito gli indicatori seguono lo stesso andamento rilevato nel caso dell'Italia, ma con divari di genere meno accentuati (Figura 1.1.3).

Il dominio della **conoscenza** analizza le disparità di genere nel conseguimento di un **titolo di studio universitario** e nella **partecipazione all'istruzione e alla formazione nel corso della vita**, nonché la **segregazione settoriale o disciplinare** nell'istruzione universitaria. Il punteggio ottenuto dall'Italia è pari a **61,9**, anche in questo caso inferiore a quello medio europeo (63,6), ma con importanti progressi rispetto al 2010 (+8,1 punti). Il primo sotto-dominio è costituito da due indicatori: la percentuale di donne e uomini con istruzione terziaria e la partecipazione di donne e uomini all'istruzione e alla formazione permanente, formale e non formale. Complessivamente, in Italia questo sotto-dominio registra un punteggio molto distante dalla media europea (58 in Italia rispetto a 73,1 in UE 27 più il Regno Unito), che colloca il nostro Paese al terz'ultimo posto tra i 28 Paesi dell'UE più il Regno Unito. Nel dettaglio, l'indicatore che misura la popolazione con titolo di studio universitario è caratterizzato da percentuali di conseguimento del titolo particolarmente basse rispetto agli altri Paesi e da un divario di genere che avvantaggia le donne sia in Italia che nell'UE 27

²⁵ L'indice delle prospettive lavorative viene misurato su una scala compresa tra 0 e 100 punti e all'aumentare del punteggio migliorano le prospettive di lavoro.

più il Regno Unito (pari rispettivamente a 2,5 e 1,0 punti percentuali). Non si registrano invece significative disuguaglianze di genere per ciò che concerne la partecipazione alla formazione formale e non formale nel corso della vita. Il secondo sotto-dominio valuta il grado di segregazione di genere nell'istruzione terziaria e analizza la percentuale di studenti universitari, donne e uomini, che scelgono percorsi nei settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale oppure discipline umanistiche e artistiche. Nonostante persista una concentrazione disomogenea di donne e uomini in diversi corsi universitari, sia nel contesto europeo che in Italia, quest'ultima si colloca al quarto posto rispetto agli altri Paesi, poiché, a parità di percentuale di studentesse italiane ed europee frequentanti tali corsi, la percentuale degli studenti italiani è più alta di quella degli omologhi europei (Figura 1.1.4).

Nel dominio del **tempo** sono incluse le disuguaglianze tra donne e uomini nell'**allocazione del tempo dedicato al lavoro di cura, al lavoro domestico e alle attività sociali**. Il punteggio dell'Italia è **59,3**, inferiore a quello medio europeo pari a 65,7 ma in miglioramento rispetto al 2010. Il dominio è articolato in due sotto-domini. Il primo misura le disparità di genere nel coinvolgimento di donne e uomini nella cura e nell'educazione di figli o nipoti, persone anziane e disabili, nonché il loro coinvolgimento nella cucina e nelle faccende domestiche²⁶. Sussiste un'importante asimmetria tra donne e uomini nella quantità di tempo dedicato alle mansioni domestiche e in Italia tale disparità di carico di lavoro è ancora più accentuata rispetto alla media europea. Similmente, anche il tempo dedicato alla cura dei bambini e dei soggetti non autosufficienti è maggiore per le donne rispetto agli uomini, ma in questo caso il divario è più ridotto. Il secondo sotto-dominio analizza quanti lavoratori e quante lavoratrici si impegnano in attività sportive, culturali o di svago fuori casa e in attività di volontariato e di beneficenza. La quota di donne che partecipa ad attività sportive, culturali e di svago è inferiore a quella maschile, mentre è superiore quella relativa all'impegno in attività di volontariato o di beneficenza (Figura 1.1.5).

Il dominio del **potere decisionale** misura l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali a livello politico, economico e sociale ed è costituito da tre sotto-domini. In Italia, le disuguaglianze di genere in questo ambito sono pronunciate (il punteggio complessivo dell'indice è pari a 48,8 punti), anche se non molto distanti dalla media degli altri Paesi europei (53,5 punti). Tuttavia, l'Italia ha compiuto un considerevole miglioramento dal 2010 (+23,6 punti) ed è riuscita a risalire dalla 23-esima posizione alla 15-esima. Il sotto-dominio della **politica** esamina la quota di donne e uomini nei Parlamenti nazionali, nel governo e nelle assemblee regionali e locali. Aumenta l'equilibrio di genere nel Parlamento italiano, sebbene rimanga ancora lontano dalla parità, e la percentuale di donne elette è cresciuta di 13 punti dal 2010 al 2018, anche grazie agli interventi normativi mirati a garantire la rappresentanza di genere nelle elezioni politiche²⁷. È cresciuta anche la quota di donne tra i ministri e nella rappresentanza dei governi locali, anche se in questo caso le cifre non raggiungono ancora il 20 per cento nel 2018. Nel sottodominio del **potere economico** le donne italiane sono maggiormente presenti nelle cariche dei consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa a livello nazionale²⁸ (con un aumento di 30,2 punti, dal 5 per cento nel 2010

²⁶ Per approfondimenti sulla ripartizione delle responsabilità domestiche e di cura, cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

²⁷ Legge n. 52 del 2015 "Disposizioni in materia di elezione della Camera dei deputati".

²⁸ Con la legge n. 120 del 2011 (c.d. Legge Golfo-Mosca) è prevista la presenza del genere meno rappresentato per almeno un terzo degli amministratori e dei membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate e delle società controllate da pubbliche amministrazioni non quotate (D.P.R. n. 251 del 2012). I commi 302-305 dell'art. 1 della legge n. 160 del 2019 prorogano da tre a sei i mandati in cui trovano applicazione, per gli organi apicali delle società quotate, le disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge Golfo-Mosca e hanno modificato il criterio di riparto degli amministratori e dei membri dell'organo di controllo, prevedendo che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti (40 per cento).

al 35,2 per cento nel 2018) e nella composizione del Consiglio della Banca Centrale (da 5,6 punti nel 2010 al 22,2 per cento nel 2018). Il sottodominio del **potere sociale** comprende i dati relativi al processo decisionale nelle organizzazioni di finanziamento della ricerca, nei media e nello sport. Nei consigli di amministrazione delle organizzazioni di ricerca gli uomini sono la maggioranza sia in Italia sia in Europa, similmente a quanto avviene nei consigli d'amministrazione delle organizzazioni di radiodiffusione di proprietà pubblica e tra i membri dei più alti organi decisionali delle organizzazioni sportive olimpiche nazionali, sia in Italia sia in media in UE 27 più il Regno Unito²⁹ (Figura 1.1.6).

Nel dominio della **salute** il grado di uguaglianza di genere è analizzato tenendo in considerazione tre sotto-domini: lo **stato di salute**, il **comportamento degli individui** e l'**accesso ai servizi sanitari**. Il punteggio relativo all'Italia è il più alto in questo dominio rispetto agli altri, è pari a **88,4 punti** e supera lievemente la media europea, oltre a mostrare un incremento di 2,1 punti dal 2010. Vengono presi in considerazione sette indicatori, di cui tre legati allo stato di salute, due all'adozione di alcuni stili di vita e due all'accesso ai servizi sanitari. Nel sotto-dominio legato allo stato di salute, vengono monitorate le differenze tra donne e uomini nell'aspettativa di vita alla nascita, nella percezione del proprio stato di salute e nell'aspettativa di una vita in buona salute alla nascita. Le donne italiane presentano un'aspettativa di vita alla nascita superiore, poiché in media vivono quattro anni in più rispetto agli uomini, mentre invece sono questi ultimi a percepire maggiormente di essere in buona salute, anche se tale convinzione appare comunque aumentata significativamente per entrambi i sessi tra il 2010 e il 2018. L'aspettativa di vita in buona salute alla nascita viene poi calcolata combinando dati sulla mortalità e sulla percezione del proprio stato di salute: non si evidenziano in questo caso sostanziali differenze tra uomini e donne³⁰. Nel sotto-dominio sull'adozione di comportamenti sani si considerano due parametri: la pratica di attività fisica e/o il consumo di frutta e verdura e il tabagismo e l'abuso di alcolici. Una quota superiore di donne evita fumo e/o consumare troppo alcool, mentre gli uomini risultano essere quelli che fanno attività fisica e/o consumano frutta e verdura. Nel terzo sotto-dominio, infine, l'accesso ai servizi sanitari è misurato attraverso due indicatori relativi alla percentuale di persone che dichiarano di non avere esigenze sanitarie non soddisfatte, l'uno in ambito medico generale e l'altro in ambito odontoiatrico. Il punteggio raggiunto in questo sotto-dominio si attesta attorno ai 97 punti, a testimonianza di una presenza quasi nulla di disuguaglianze tra uomini e donne (Figura 1.1.7).

Riquadro 1.1.1. L'analisi dei divari di genere attraverso l'elaborazione di indici di misurazione

Nel corso degli anni, numerosi autori si sono occupati di analizzare la misurazione dei divari di genere e l'elaborazione di indici finalizzati a tale scopo, delineando diversi criteri e metodologie ed elaborando molteplici indici. L'esigenza di elaborare indicatori in tal senso nasce dal bisogno di monitorare l'evoluzione del fenomeno e di supportare le politiche mirate alla riduzione dei divari di genere. Gli indicatori che misurano il benessere multidimensionale sono generalmente in grado di fornire molteplici informazioni e spesso tengono conto delle disuguaglianze nelle diverse dimensioni

²⁹ I commi 244-247 dell'art. 1 della legge n. 160 del 2019 istituiscono, al fine di potenziare la ricerca svolta da università, enti e istituti di ricerca pubblici e privati, un'apposita agenzia, denominata Agenzia nazionale per la ricerca (ANR). Il comitato direttivo è composto da otto membri e la sua composizione deve assicurare la parità di genere. Il comitato scientifico è composto da cinque membri e il genere meno rappresentato non può essere inferiore al 45 per cento.

³⁰ Tra gli indicatori che descrivono la speranza di vita in buona salute, si ricordano quelli dell'UE, di altre organizzazioni internazionali (Oms) o nazionali (Istat), che producono statistiche differenti, sempre all'interno di metodologie di rilevazione periodiche e campionarie. Differenze di genere emergono ad esempio in base all'indicatore "speranza di vita in buona salute alla nascita", che fa parte degli indicatori BES inclusi nel ciclo di programmazione economico-finanziaria ed è ricavato dalla combinazione di Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagini "Aspetti della vita quotidiana".

e della distribuzione delle risorse (sulla base di genere, età, territorio) che contribuiscono a garantire pari opportunità. Occorre inoltre considerare lo sviluppo del *concept* (qualità della vita, qualità della società, uguaglianza, equità, disuguaglianza, povertà, fragilità, sostenibilità), i diversi domini che sono segmenti della realtà (come ad esempio salute, educazione, relazioni sociali, rete e servizi sociali, sviluppo territoriale) e metodi corretti che rispettino la complessità della realtà (utilizzando anche nuovi strumenti come il *Data Mining* e il *Deep Learning*)³¹.

Booyesen (2002)³² evidenzia alcuni **criteri per costruire un indice composito dei divari di genere**³³:

- dal punto di vista del contenuto, occorre considerare i quadri concettuali che l'indice deve inglobare, come i diversi concetti di eguaglianza/diseguaglianza, equità/iniquità, disparità, differenze, divari, ma anche le distinzioni di genere maschio/femmina o LGBT/Queer;
- dal punto di vista della tecnica e della metodologia, è possibile effettuare in molti modi una selezione di variabili e componenti (teorica, statistica, ad hoc, ecc.), oltre che utilizzare diversi metodi di ponderazione (implicita o esplicita, *expert-based*, ponderazione statistica, ecc.);
- si possono poi effettuare comparazioni nel tempo o nello spazio;
- dal punto di vista della misurazione, gli indicatori sono molteplici (di input/output, di percezione, di risultato, ecc.).
- Altri criteri da considerare sono: chiarezza, semplicità, attrattività; fruibilità nel tempo e nello spazio; flessibilità; legittimazione pubblica; rilevanza politica.

La misurazione dell'eguaglianza di genere risulta dunque essere complessa e multidimensionale. I criteri per l'elaborazione di indici compositi possono essere agevolmente adattati anche a indicatori di livello regionale, ma da questo punto di vista sussistono anche numerose sfide e problematiche, come ad esempio il contrasto tra esigenza di semplicità e multidimensionalità e le modalità di aggregazione e ponderazione, nel caso di indici complessi e multidimensionali³⁴.

Un esempio di realizzazione di un indice regionale è rappresentato dal progetto di regionalizzazione del **Gender Equality Index (progetto ReGEM)**, portato avanti nell'Università di Genova. Gli studiosi che hanno elaborato il progetto evidenziano che applicare lo stesso tipo di analisi svolta a livello nazionale per dati regionali può comportare dei problemi. Infatti, molte variabili utilizzate nel GEI si basano su indagini europee non rappresentative anche a livello regionale (NUTS 2) ed alcuni indicatori sono privi di significato se misurati a livello regionale (ad esempio il numero di donne elette nei Parlamenti nazionali).

Per costruire l'Indice R-GEI, il progetto valuta l'effettiva disponibilità di dati a livello NUTS2 in Italia, Francia, Spagna e Germania (per un totale di 98 regioni) e identifica anche delle variabili da sostituire a quelle non statisticamente rappresentative a livello regionale. Inoltre, poiché il GEI dell'EIGE è il risultato della composizione gerarchica dei vari domini, sottodomini e indicatori, a seconda della

³¹ Filomena Maggino (2021) "The need of a regional analysis of gender equality". "Sapienza" Università di Roma. Presentazione all'evento "Jean Monnet Project, ReGEM Regional Gender Equality Measurement in the EU" (https://regem.unige.it/project_presentation).

³² Frederik Booyesen (2002) "An Overview and Evaluation of Composite Indices of Development". Social Indicators Research, Vol. 59, No. 2

³³ Per maggiori approfondimenti sulla costruzione di indicatori compositi, cfr. Joint Research Centre EC e OECD (2008) "Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and user guide". Commissione Europea, Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico. <https://www.oecd.org/sdd/42495745.pdf>

³⁴ Christian Suter (2021) "Measuring Gender Equality". University of Neuchâtel. Presentazione all'evento "Jean Monnet Project, ReGEM Regional Gender Equality Measurement in the EU" (https://regem.unige.it/sites/regem.unige.it/files/pagine/Presentation_Suter.pdf).

loro composizione e degli schemi di ponderazione utilizzati si ottengono punteggi e classificazioni differenti delle Regioni Europee.

La seconda attività del progetto consiste quindi nel valutare affidabilità e stabilità del ranking regionale secondo diversi metodi: la procedura GEI dell'EIGE come *benchmark*, l'Analisi delle Componenti Principali, l'approccio del Beneficio del Dubbio, i metodi basati su tecniche parzialmente o totalmente non compensative (es: Indice Mazziotta-Pareto, teoria degli Insiemi Parzialmente Ordinati).

Verranno infine utilizzati metodi statistici di apprendimento automatico per costruire una matrice di prossimità socio-economica delle regioni di Italia, Francia, Spagna e Germania, per definire cluster di regioni omogenee e, per ciascuna regione, le regioni ad essa più vicine. Gli output previsti del progetto saranno:

- la costruzione di un *dataset* degli indicatori a livello regionale per i Paesi considerati per almeno tre *time point* nel periodo 2005-2018;
- la definizione dei punteggi degli indicatori di sottodominio, dominio e uguaglianza globale per ciascuna regione e classificazioni alternative;
- l'identificazione delle cinque regioni più vicine per ciascuna delle 98 regioni nei paesi di studio.

Tale progetto rappresenta, quindi, un primo passo verso una **mappatura regionale dell'uguaglianza di genere nei Paesi europei**, coerente con le attività dell'EIGE. I risultati attesi consentiranno di:

- valutare l'evoluzione delle disuguaglianze territoriali inter e intra-nazionali in una prospettiva diacronica, costruendo un indicatore regionale di parità di genere per i Paesi considerati;
- confrontare i livelli di parità di genere tra le regioni dei Paesi coinvolti, individuando le posizioni relative delle regioni rispetto a cluster omogenei per caratteristiche socio-economiche;
- valutare gli effetti delle politiche di integrazione europea nel mitigare le disuguaglianze di genere regionali (con particolare riguardo alle regioni transfrontaliere) e la persistenza di disparità subnazionali (come nel caso dell'Italia settentrionale/meridionale, della Francia meridionale/settentrionale, della Germania occidentale/orientale e della Spagna settentrionale/meridionale)³⁵.

Oltre al Gender Equality Index e al relativo progetto di regionalizzazione, sono stati elaborati altri indici nel corso degli anni, tra cui:

- il **Dissimilarity Index**, sviluppato da Duncan & Duncan (1955)³⁶ per misurare la **segregazione occupazionale** di genere (sia orizzontale che verticale), indicando la quota di donne o uomini che dovrebbero essere spostati in un altro campo professionale (orizzontale) o in un'altra posizione lavorativa (verticale) per raggiungere un rapporto paritario;
- l'**Indice di associazione** di Charles (1992)³⁷ e Charles e Grusky (1995)³⁸, che indica il fattore di sovra-rappresentazione delle donne o degli uomini nei **settori professionali** (o nelle posizioni lavorative) e, pur essendo di facile interpretazione e agevolmente calcolabile a livello regionale, non fornisce

³⁵ E. di Bella (2021) "Presentation of the ReGEM Project". Presentazione all'evento "Jean Monnet Project, ReGEM Regional Gender Equality Measurement in the EU" (https://regem.unige.it/project_presentation).

³⁶ Otis D. Duncan, Beverly Duncan (1955) "A methodological analysis of segregation indices." American Sociological Review.

³⁷ Maria Charles (1992) "Cross-national Variation in Occupational Sex Segregation." American Sociological Review.

³⁸ Maria Charles, David B. Grusky (1995) "Models for Describing the Underlying Structure of Sex segregation". American journal of Sociology.

tuttavia informazioni sul meccanismo della segregazione di genere (ad esempio individuale, organizzativo/istituzionale, sociale).

Altri recenti indici per la misurazione dell'Uguaglianza di Genere, sono:

- **Gender Development Index (GDI) e Gender Empowerment Measure (GEM)/Gender Inequality Index (GII)**, elaborati dal Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo UNDP e comprensivi di tre dimensioni (**salute, conoscenza e standard di vita**);
- **Global Gender Gap Index (GGGI)**, sviluppato nel 2006 dal *World Economic Forum* e comprensivo di quattro dimensioni (**partecipazione economica, livello di istruzione, salute, empowerment politico**);
- **Women's Economic Opportunity Index**, sviluppato da *The Economist* nel 2009, comprensivo di cinque dimensioni (**le politiche e le pratiche del lavoro, accesso ai finanziamenti, istruzione e formazione, status giuridico e sociale delle donne, ambiente aziendale generale**) e 31 indicatori;
- **Social Institution and Gender Index (SIGI)**, elaborato dall'OCSE nel 2009 e modificato nel 2014, basato su cinque domini (**codice familiare discriminatorio, limitata integrità fisica, limitato accesso a risorse produttive e finanziarie, limitate libertà civili, "son bias"**);
- **Global Index on Legal Recognition of Homosexual Orientation (GILRHO)**, sviluppato nel 2014 da Kees Waaldijk (Università di Leiden);
- **SDG Gender Index**, che viene pubblicato nel 2018 da "*Equal Measures 2030*"³⁹.

Le donne che accedono quotidianamente a internet sono in aumento, in misura di poco inferiore rispetto agli uomini. Appare forte il divario di genere nell'ambito delle competenze digitali elevate e della partecipazione a percorsi di studio e lavorativi in settori legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con le donne ancora poco coinvolte in tali attività rispetto agli uomini.

Il tema degli **effetti della digitalizzazione** sul mondo del lavoro e le conseguenze per l'uguaglianza di genere sta acquisendo negli anni una rilevanza crescente, in special modo alla luce della pandemia da Covid-19 e delle profonde trasformazioni, in chiave digitale, che hanno inevitabilmente interessato la vita lavorativa di donne e uomini. Di conseguenza, appare importante analizzare con che frequenza uomini e donne si siano interfacciati con gli strumenti digitali negli ultimi anni, che rapporto hanno con l'utilizzo di internet, in quale misura sussistano divari di genere nella partecipazione a percorsi formativi, di studio e lavorativi legati al mondo digitale.

Per ciò che concerne l'**accesso a internet**, nonostante si sia assistito ad una diffusione di massa nell'ultimo decennio, nel 2020 le donne italiane tra i 16 e i 74 anni fruitrici giornaliere di internet⁴⁰ risultano essere meno degli uomini (il 74 per cento contro il 78 per cento), anche se i valori sono in costante aumento. Rispetto al 2019, le donne e gli uomini che utilizzano internet tutti i giorni sono

³⁹ Christian Suter (2021) "Measuring Gender Equality". University of Neuchâtel. Presentazione all'evento "Jean Monnet Project, ReGEM Regional Gender Equality Measurement in the EU" (https://regem.unige.it/sites/regem.unige.it/files/pagine/Presentation_Suter.pdf).

⁴⁰ L'indicatore vuole analizzare l'accesso giornaliero a internet tra la popolazione 16-74 anni. Lo sviluppo della società dell'informazione è considerato fondamentale per soddisfare le esigenze della società e dell'economia dell'UE. L'ICT influenza la vita quotidiana degli individui ed è diventata sempre più diffusa in termini di accessibilità e costi.

aumentati di 3 punti percentuali, mentre dal 2006 l'aumento è stato di 50 punti percentuali per le donne e di 41 punti per gli uomini.

Simile risulta l'andamento a livello europeo, seppure con cifre leggermente più alte e, anche in questo caso, aumentate rispetto al 2019. Le donne utenti giornaliere di internet sono meno degli uomini, con una differenza minima tra il 79 per cento delle donne e l'80 per cento degli uomini. Per le donne, l'aumento dall'anno precedente è stato di 3 punti percentuali, per gli uomini 2 punti percentuali, mentre rispetto al 2007 l'aumento si è mostrato ingente (come anche in Italia): la quota di donne europee che utilizzano internet tutti i giorni è aumentata di 47 punti percentuali, mentre quella degli uomini di 40 punti percentuali (Figura 1.1.8).

Per quanto concerne le **persone tra i 16 e i 74 anni dotate di competenze digitali superiori a quelle di base**, nel 2019 le relative percentuali risultano più elevate nell'UE a 27 più il Regno Unito, rispetto all'Italia, dove i divari di genere sono anche più marcati, con il 25 per cento degli uomini dotati di tali competenze contro il 19 per cento delle donne (36 per cento di uomini e 31 per cento di donne, a livello europeo). Nel dettaglio, la capacità di comunicazione superiore a quella di base riguarda il 56 per cento degli uomini italiani e il 53 per cento delle donne italiane, mentre a livello europeo le donne sono, al contrario, più preparate (67 per cento, contro il 66 per cento degli uomini). In Italia gli uomini sono dotati di competenze elevate in materia di informazione nel 49 per cento dei casi e le donne nel 44 per cento dei casi, contro il 71 per cento per entrambi i generi riscontrato in Europa. La capacità di risoluzione dei problemi superiore a quella di base appare poi un tipo di competenza estremamente più diffusa nell'UE 27 più il Regno Unito (63 per cento di uomini e 56 per cento di donne) rispetto all'Italia, dove le cifre raggiungono il 42 per cento nel caso degli uomini e il 33 per cento per le donne. Infine, le competenze informatiche di livello avanzato sono le meno frequenti e riguardano il 36 per cento di uomini e il 29 per cento di donne in Italia (contro, rispettivamente, il 44 per cento e il 39 per cento a livello Europeo) (Figura 1.1.9).

La disparità sussistente tra le competenze digitali acquisite dagli uomini rispetto alle donne nel 2019, è coerente con il **minore coinvolgimento delle donne rispetto agli uomini nel portare avanti attività di formazione per migliorare le competenze digitali**, rilevato già nel 2018. Le relative cifre si attestano infatti al 12 per cento nel caso degli uomini e al 10 per cento per le donne italiane. Un simile divario si registra, inoltre, anche in altri Paesi europei: la Francia presenta cifre pari al 18 per cento per gli uomini e al 14 per cento per le donne, la Germania pari al 33 per cento per gli uomini e al 24 per cento per le donne, la Spagna pari al 23 per cento per gli uomini e al 20 per cento per le donne, il Portogallo pari al 22 per cento per gli uomini e al 16 per cento per le donne. Nel complesso, in Unione Europea-27 la media è pari al 22 per cento per gli uomini e al 18 per cento per le donne.

Dall'analisi condotta emerge, tuttavia, che, nonostante una presenza generalizzata di un certo divario di genere, l'**Italia** risulta essere, tra i Paesi considerati, quello con la **percentuale più ridotta di persone tra i 16 e i 64 anni che hanno seguito attività di formazione digitale**, con cifre inferiori anche alla media europea (Figura 1.1.10).

La crescente importanza che le competenze digitali rivestono nell'economia e nella società si scontra anche con il permanere di una **forte disparità di genere dal punto di vista del percorso di studi e delle carriere** che uomini e donne conducono nell'arco della loro vita scegliendo o meno di concentrarsi su tali tematiche. Per quanto concerne la presenza di scienziati ed ingegneri nei settori dell'alta tecnologia, infatti, nel 2019 si registra un 77 per cento di uomini contro il 23 per cento di donne in Italia. Tale disparità appare dunque molto marcata, ma identica a quella rilevata in Francia e di poco inferiore alla media europea, dove gli uomini scienziati e ingegneri nell'*high tech* raggiungono l'80 per cento, così come avviene anche in Portogallo, mentre in Spagna il divario appare leggermente più contenuto, con un 72 per cento di scienziati e ingegneri uomini contro il 28

per cento di donne. In Germania, invece, la quota di donne impegnate nelle attività professionali legate all'alta tecnologia arriva appena al 18 per cento, con la quota più bassa registrata tra i Paesi analizzati (Figura 1.1.11).

In Italia risulta elevata la disparità di genere anche relativamente ai **laureati nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC)**, con il 79 per cento di laureati uomini contro il 21 per cento di donne nel 2018. Anche in questo caso, i dati sono in linea con la media europea, che si attesta all'80 per cento di uomini laureati nel settore TIC contro il 20 per cento di donne, similmente a quanto avviene in Francia e Germania, mentre si registrano divari ancora più marcati in Portogallo (81 per cento di laureati uomini e 19 per cento di donne) e soprattutto in Spagna, con appena il 12 per cento di laureate donne nel settore TIC e l'88 per cento di uomini (Figura 1.1.12).

Rispetto all'utilizzo del *part time* tra i lavoratori del settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, si assiste, invece, ad un fenomeno opposto dal punto di vista del coinvolgimento di uomini e donne. In particolare, nel 2018, in Italia i lavoratori uomini a tempo parziale nel settore TIC sono appena il 5 per cento, mentre le donne raggiungono il 18 per cento. Questo divario conferma una tendenza comune a livello europeo, con Paesi come Francia e Spagna che presentano il 13 per cento di donne impiegate *part time* nel settore TIC e, rispettivamente, il 4 per cento e il 3 per cento di uomini. In Portogallo invece le cifre si attestano attorno al 3 per cento per entrambi i generi, mentre in Germania le donne raggiungono il 28 per cento, contro l'8 per cento di uomini.

Più in generale, la media europea di donne impiegate a tempo parziale nel settore TIC si attesta al 17 per cento e quella relativa agli uomini attorno al 5 per cento. Questo aspetto testimonia quanto ancora le donne siano maggiormente propense a dedicare al lavoro meno tempo rispetto agli uomini e tendano maggiormente ad utilizzare strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e familiare, anche quando sono impiegate in settori ad alta rappresentanza maschile (Figura 1.1.13).

Sembra dunque che i divari di genere relativi alle attività legate alla tecnologia in Italia seguano lo stesso *trend* registrato a livello europeo. Anche per ciò che concerne le attività legate alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione svolte dai lavoratori, le tendenze sono molto simili, benché i divari risultino leggermente più marcati nel caso dell'Italia, soprattutto nelle attività più diffuse, quali l'utilizzo del computer, lo scambio di email o la lavorazione di documenti elettronici. Tali aspetti appaiono particolarmente interessanti in quanto coinvolgono competenze e attività divenute indispensabili a causa dell'emergenza pandemica da Covid-19, che, oltre ad aver impattato in misura diversa sui vari aspetti della vita di uomini e donne (per maggiori approfondimenti, si rimanda al Riquadro I.I.II), ha comportato anche la necessità di ripensare le attività lavorative favorendo il lavoro a distanza, lo *smart working* e il relativo utilizzo di strumenti tecnologici⁴¹.

Nel dettaglio, l'utilizzo di computer, *smartphone* e *laptop* al lavoro ha riguardato, nel 2018, il 37 per cento degli uomini italiani e il 27 per cento delle donne, mentre la media europea si attesta rispettivamente al 42 per cento e al 37 per cento. Similmente, lo scambio di email ha riguardato il 30 per cento degli uomini e il 23 per cento di donne in Italia, con cifre inferiori rispetto alla media UE 27 + Regno Unito (36 per cento di uomini e 32 per cento di donne), mentre la creazione o modifica di documenti elettronici ha coinvolto il 21 per cento degli italiani lavoratori (28 per cento

⁴¹ Relativamente all'utilizzo dello *smart working* nel settore privato durante l'emergenza pandemica da Covid-19, si rimanda al paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale", mentre per ciò che concerne lo *smart working* emergenziale nel settore pubblico, si segnalano approfondimenti nel paragrafo 2.2 "Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato" e 2.2.3 "Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working*)".

in UE 28 più il Regno Unito) contro il 16 per cento di italiane (24 per cento in media nell'Unione Europea). Si riscontrano percentuali generalmente maggiori per gli uomini rispetto alle donne, sia in Italia che nella media europea, anche per attività quali l'utilizzo di *social media*, di applicativi per ricevere compiti o istruzioni, lo sviluppo o la manutenzione di sistemi informatici, l'utilizzo di attrezzature informatiche.

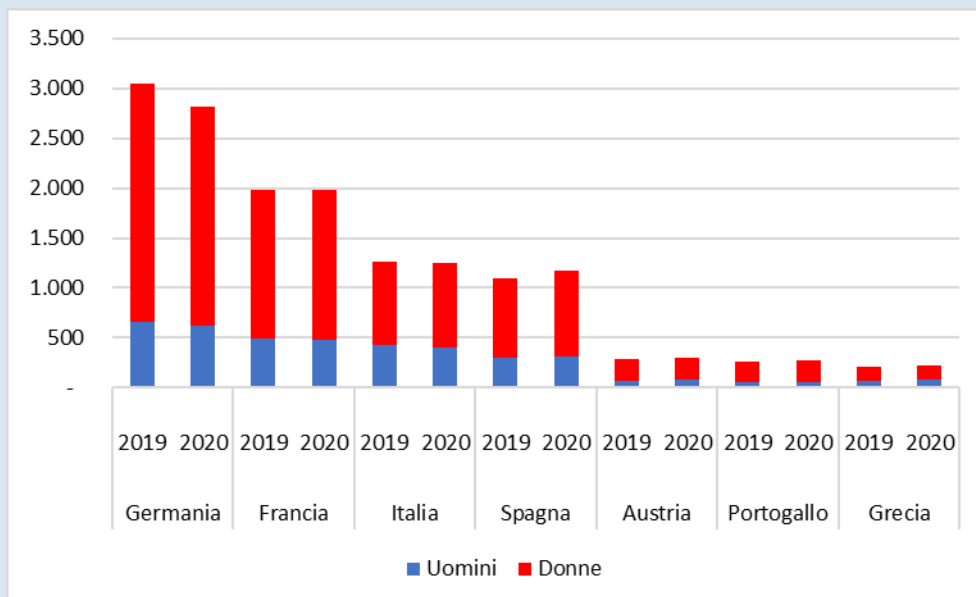
Complessivamente, **il divario di genere legato all'utilizzo di ICT in ambito lavorativo si è rivelato più marcato in Italia piuttosto che a livello europeo**, specialmente nei casi dell'utilizzo di computer, *smartphone* e *laptop* (10 punti percentuali di distacco tra uomini e donne in Italia, contro un divario medio europeo di 5 punti percentuali) e dello scambio di email (7 punti percentuali di distacco in Italia, 4 punti in UE 27 più il Regno Unito). Tuttavia, il divario di genere in Italia è inferiore rispetto alla media europea nel caso dell'utilizzo di attrezzature informatiche (4 punti di distacco in Italia, 5 punti in Europa) e dello sviluppo o manutenzione di sistemi informatici (3 punti percentuali di differenza in Italia, contro il 4 per cento europeo), mentre nel caso dell'utilizzo di "*occupation specific software*" la media europea e le cifre relative all'Italia convergono, con un divario di 5 punti percentuali tra donne e uomini, a favore di questi ultimi (Figura 1.1.14).

Riquadro I.I.II L'impatto della pandemia da Covid-19 sulla vita di uomini e donne in Europa

La diffusione della crisi pandemica da Covid-19 ha comportato, nei Paesi europei, una serie di importanti conseguenze che hanno inciso pesantemente, ma in maniera differente, su vari aspetti della vita di uomini e donne. Fenomeni quali l'aumento delle responsabilità di cura familiari, dei disagi psicologici, degli episodi di violenza domestica hanno segnato diversamente le persone anche in base al loro genere, minandone la serenità familiare, così come i mutamenti sul piano lavorativo hanno inciso in maniera differente sui livelli di stress e sulla stabilità economica, visto che uomini e donne non sono distribuiti omogeneamente nei vari settori occupazionali.

Un aspetto rilevante da questo punto di vista è, ad esempio, la ineguale presenza di uomini e donne nel settore sanitario, che si è rivelato essenziale durante la pandemia e i cui dipendenti hanno dovuto affrontare momenti indiscutibilmente critici nel corso dell'emergenza. Considerando alcuni Stati membri dell'Unione Europea, la **presenza di donne impiegate nel settore sanitario** appare infatti generalmente molto più diffusa rispetto a quella maschile, sia per il 2019 che per il 2020. In particolare, tra i Paesi analizzati, nel 2020 le occupate nella sanità tedesca superano i 2,2 milioni di unità (contro 616,4 mila uomini), seguite in termini di numerosità dalle donne francesi con oltre 1,4 milioni di persone (contro 484,5 mila uomini) e dalle 840,2 mila italiane (contro 407 mila uomini). In termini di proporzioni, nel 2020 il Portogallo registra un'alta quota di donne da questo punto di vista (80,3 per cento), seguito dalla Germania (78,1 per cento), dalla Francia (75,5 per cento), dall'Austria (74,2 per cento) e dalla Spagna (73 per cento), mentre le donne italiane nel settore sanitario rappresentano il 67,4 per cento del totale, seguite da quelle greche (63,1 per cento). Inoltre, tra il 2019 e il 2020, in termini assoluti il numero di donne in questo settore è aumentato in tutti i Paesi analizzati, ad eccezione della Germania (il numero di uomini diminuisce invece in Francia, Italia e Portogallo), mentre in termini relativi scende solo in Germania, in Austria e in Grecia. A livello di UE a 27 Stati, inoltre, sia gli uomini che le donne nel settore sanitario sono diminuiti, ma la proporzione di uomini sul totale è cresciuta, a scapito di quella femminile (passata dal 75,9 per cento al 75,8 per cento) (Figura I.I.II.1).

Figura I.I.II.1 Occupati in attività legate alla salute in alcuni Paesi europei, per genere. Valori in migliaia. Anni 2019-2020.

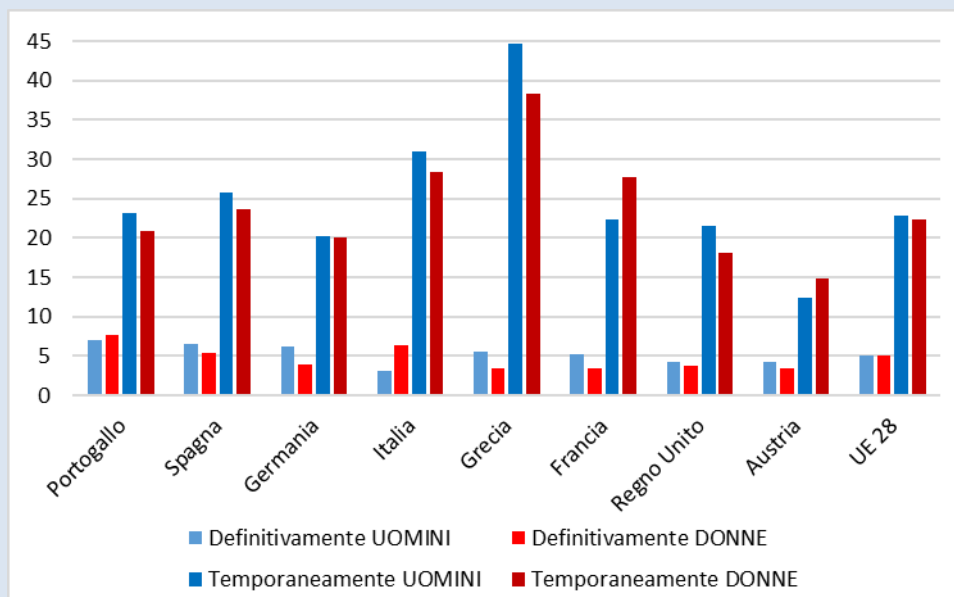


Fonte: EU Labour Force Survey

Per ciò che concerne invece la perdita di posti di lavoro, secondo un'indagine effettuata da Eurofound⁴² relativa al secondo trimestre del 2020, la media degli intervistati in UE a 28 Paesi che ha **perso definitivamente il lavoro** si attesta al 5,1 per cento per gli uomini e al 5 per cento per le donne, mentre la **perdita temporanea di lavoro** ha coinvolto il 22,8 di uomini e il 22,4 per cento di donne. Per quanto riguarda la perdita di lavoro definitiva, il Portogallo e l'Italia registrano alte percentuali di donne (rispettivamente con il 7,7 e 6,3 per cento), superiori anche a quelle degli uomini. La perdita temporanea di lavoro ha invece coinvolto in maniera particolare uomini e donne in Grecia (44,7 e 38,3 per cento), seguiti dagli intervistati italiani (31 per cento di uomini e 28,3 per cento di donne), mentre hanno perso il lavoro in maniera temporanea più donne che uomini in Francia (22,4 per cento di uomini e 27,7 per cento di donne) e in Austria (12,4 per cento di uomini e 14,8 per cento di donne) (Figura I.I.II.2).

⁴² Eurofound (2020), Living, working and COVID-19 dataset, Dublino, <http://eurofound.link/covid19data>

Figura I.I.II.2 Percentuale di uomini e donne intervistati che hanno perso il lavoro, in maniera definitiva o temporanea, durante la pandemia da Covid-19, in alcuni Paesi europei. Anno 2020 (secondo trimestre).

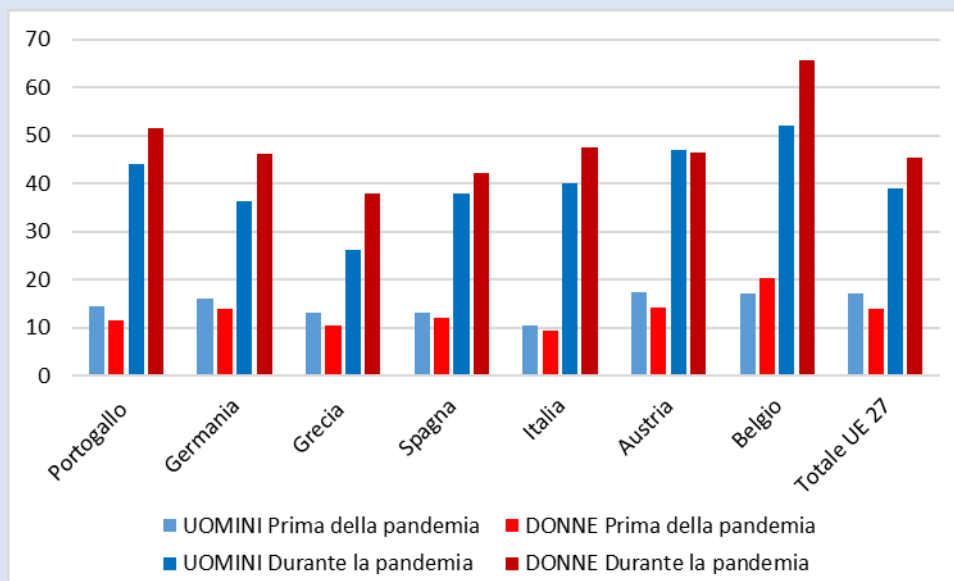


Fonte: Eurofound (2020)

La pandemia ha influenzato anche le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. In particolare, il lavoro da casa si è notevolmente diffuso, coinvolgendo in maniera differente uomini e donne. Osservando alcuni tra i Paesi europei analizzati da Eurofound, il Belgio detiene un'alta percentuale di donne intervistate che prima della pandemia lavoravano da casa più volte alla settimana o tutti i giorni, con cifre che superano quelle degli uomini (20,3 per cento contro il 17,2 per cento). Durante la crisi pandemica, invece, la percentuale di persone che hanno lavorato da casa è notevolmente aumentata nei Paesi considerati, mentre nell'UE a 27 Stati la media è pari al 39 per cento di uomini intervistati e al 45,3 per cento di donne. Anche in questo caso un'elevata quota di donne si registra in Belgio (65,6 per cento, contro il 52 per cento di uomini), ma anche negli altri Paesi sono le donne in generale a detenere percentuali più elevate rispetto agli uomini, con cifre particolarmente alte in Portogallo (51,6 per cento contro 44,2 per cento di uomini) e in Italia (47,6 per cento di donne contro il 40 per cento di uomini). L'Austria presenta invece una quota di intervistate che hanno lavorato da casa durante l'emergenza pandemica (46,5 per cento) inferiore a quella degli uomini (46,9 per cento)⁴³ (Figura I.I.II.3).

⁴³ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19 dataset, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

Figura I.I.II.3 Percentuale di uomini e donne intervistati che prima della pandemia lavoravano da casa più volte a settimana o tutti i giorni* e percentuale di intervistati che durante la pandemia hanno lavorato da casa, in alcuni Paesi europei.**



* Intervista di Aprile/Maggio 2020

** Intervista di Febbraio/Marzo 2021

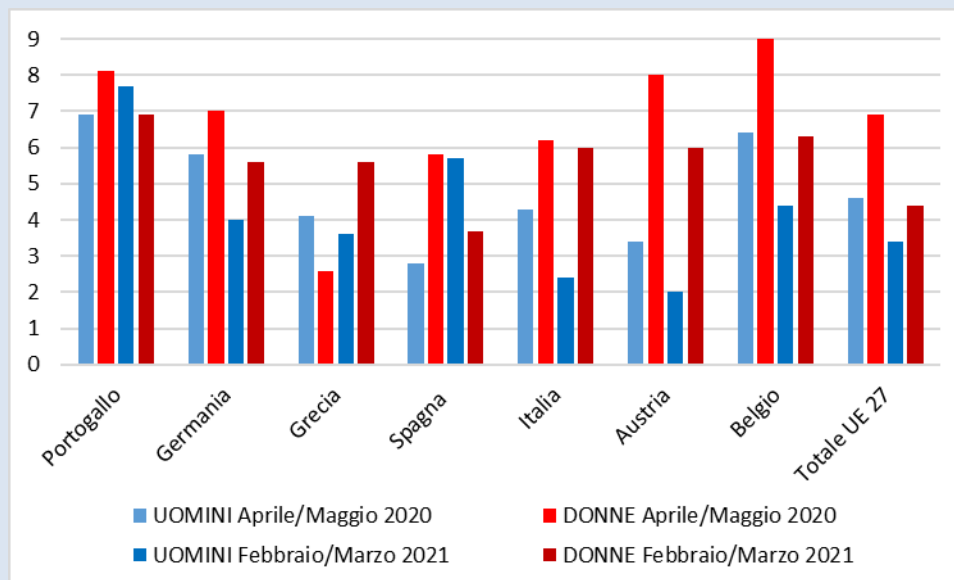
Fonte: Eurofound (2020)

Dal punto di vista della conciliazione tra vita privata e lavorativa, il maggiore ricorso al lavoro da casa non sembra essere uno strumento necessariamente utile all'emancipazione femminile, in quanto il maggior coinvolgimento delle donne in questo tipo di svolgimento dell'attività lavorativa da un lato facilita l'espletamento delle responsabilità di cura, ma dall'altro le confina nell'ambiente domestico, limitando i contatti esterni e non incentivando la responsabilizzazione dei *partner*. Secondo l'indagine di Eurofound, durante le prime fasi dell'emergenza pandemica, **spesso la mole di responsabilità familiari ha inciso negativamente sulla vita lavorativa dei genitori, in particolar modo su quella delle donne**. Le mamme lavoratrici intervistate nel periodo di aprile/maggio 2020 hanno infatti dichiarato, in percentuali maggiori rispetto agli uomini, di aver dovuto ridurre il tempo dedicato al proprio lavoro per tali motivi nelle due settimane precedenti. In Italia, la quota di donne che hanno dichiarato tale disagio è stata pari al 6,2 per cento, contro il 4,3 per cento di uomini (in media, nell'UE a 27 stati, le cifre si sono attestate rispettivamente al 6,9 per cento e al 4,6 per cento). Negli altri Paesi analizzati, la percentuale di donne che hanno segnalato tale problema è stata massima e pari al 9 per cento (6,4 per cento di uomini) in Belgio, superiore all'8 per cento in Portogallo (6,9 per cento di uomini) e in Austria (contro il 3,4 per cento di uomini); in Grecia, invece, è stata registrata inferiore a quella degli uomini (2,6 per cento contro 4,1 per cento).

In una nuova intervista di febbraio/marzo 2021 una percentuale di donne inferiore a quella degli uomini ha confermato di aver avuto tali problemi nelle due settimane precedenti in Portogallo (6,9 per cento di donne e 7,7 per cento di uomini) e in Spagna (rispettivamente 3,7 per cento e 5,7 per cento). Nel periodo considerato, il Portogallo risulta detenere anche una quota molto elevata di donne con tali problematiche, seguito dal Belgio (6,3 per cento) e da Italia e Austria (6 per cento), con una media UE 27 pari al 4,4 per cento di donne e 3,4 per cento di uomini che hanno espresso i medesimi disagi. In generale, più uomini hanno riscontrato queste difficoltà nella seconda intervista

rispetto alla prima in Portogallo e Spagna, e la medesima tendenza si è riscontrata anche per le donne greche⁴⁴ (Figura I.I.II.4).

Figura I.I.II.4 Percentuale di uomini e donne le cui responsabilità familiari hanno comportato, sempre o spesso, una riduzione del tempo da dedicare al lavoro, nelle ultime 2 settimane prima delle interviste, in alcuni Paesi europei. Interviste di Aprile/Maggio 2020 e Febbraio/Marzo 2021.



Fonte: Eurofound (2020)

Eurofound ha analizzato anche lo stato di **benessere psicofisico di uomini e donne nel corso del 2020 e del 2021**. In particolare, è possibile confrontare i risultati di diverse rilevazioni effettuate in aprile/maggio 2020, giugno/luglio 2020 e febbraio/marzo 2021, nelle quali è stato utilizzato l'indice di misurazione del benessere mentale WHO-5 dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, che assegna alle risposte date dagli intervistati un punteggio da 1 a 100: qualora un soggetto non raggiunga la soglia di 50 punti, viene considerato a rischio di incorrere in depressione⁴⁵.

Considerando alcuni Paesi europei tra quelli analizzati da Eurofound, **le donne presentano generalmente punteggi inferiori a quelli degli uomini**, ad eccezione di quelle belghe, che raggiungono 50,9 punti (contro i 50,7 degli uomini) nel periodo giugno/luglio 2020. Tale fase è anche quella in cui nel complesso si registrano i punteggi più elevati nei vari Stati e nella quale sia donne che uomini superano tutti la soglia dei 50 punti, ad eccezione delle portoghesi (47,2 punti) e delle greche (49,1 punti). Nella prima fase dell'emergenza, invece, hanno superato i 50 punti gli uomini

⁴⁴ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19 dataset, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

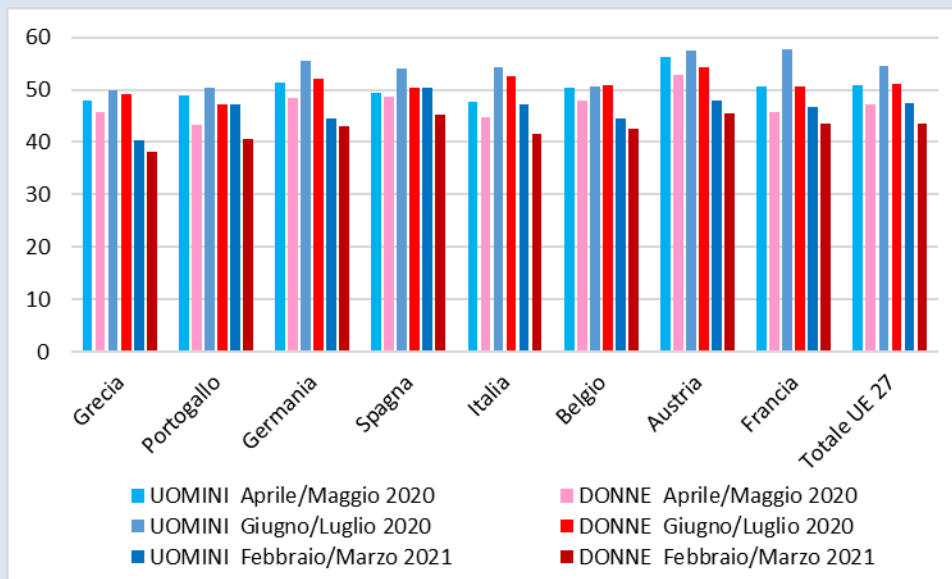
⁴⁵ L'indice WHO-5 attualmente in uso è stato introdotto nel 1998 dall'Ufficio Regionale in Europa dell'OMS, per contribuire al Progetto DEPCARE dedicato alla misurazione del benessere nell'assistenza sanitaria di base. Gli intervistati vengono sottoposti a cinque quesiti specifici riguardanti le ultime due settimane, ai quali essi possono rispondere con varie opzioni, ciascuna corrispondente ad un punteggio (Sempre=5; La maggior parte delle volte=4; Più di metà del tempo=3; Meno di metà delle volte=2; Ogni tanto=1; Mai=0). La somma dei punti ottenuti (che va da 0 a 25) viene moltiplicata per 4 per ottenere il punteggio finale.

Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech (2015) "The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature". *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84, 167-176.

WHO (1998) "Wellbeing Measures in Primary Health Care/The Depcare Project". WHO Regional Office for Europe: Copenhagen. Report on a WHO Meeting, Stockholm, 12-13 February https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0016/130750/E60246.pdf

in Austria (56,2), Germania (51,4), Francia e Belgio (50,5 e 50,4 punti), mentre le donne che hanno superato tale soglia sono quelle del Belgio (52,9 punti). Nella fase febbraio/marzo 2021 i punteggi sono complessivamente più bassi rispetto alle altre due rilevazioni, in particolare in nessuno degli otto Paesi considerati le donne raggiungono i 50 punti e solo in Spagna gli uomini superano tale punteggio soglia, con 50,4 punti. Inoltre, relativamente all'Italia, il punteggio delle donne nella prima rilevazione è pari a 44,7 (contro 47,6 punti per gli uomini), sale a 52,6 nella seconda rilevazione (54,3 punti per gli uomini) e si attesta a 41,7 punti nella terza fase (47,3 punti per gli uomini). Nel complesso, l'unico caso in cui i punteggi italiani superano quelli relativi alla media UE a 27 Paesi è quello relativo alle donne intervistate tra giugno e luglio 2020 (52,6 punti contro 51,2 punti) ⁴⁶ (Figura I.I.II.5).

Figura I.I.II.5 Punteggio raggiunto da uomini e donne intervistati, in base all'indice di misurazione del benessere mentale WHO-5*, in alcuni Paesi europei. Indagini di Aprile/Maggio 2020, Giugno/Luglio 2020, Febbraio/Marzo 2021.



* Il punteggio varia da 0 a 100. Le persone che raggiungono un punteggio pari o inferiore a 50 sono considerate a rischio di incorrere in depressione.

Fonte: Eurofound (2020)

La crisi pandemica da Covid-19 sembra dunque aver avuto un impatto notevole su molteplici aspetti della vita di uomini e donne. Le incertezze lavorative sono connesse inevitabilmente ad insicurezze economiche, così come le ansie e i timori legate ai contagi comportano ulteriori disagi dal punto di vista psicologico, accentuati anche da fattori quali l'isolamento sociale da parenti e amici, la permanenza forzata all'interno delle mura domestiche per lunghi periodi, la chiusura delle strutture dedicate all'accudimento dei bambini. In molti casi, tali fenomeni hanno aggravato il problema delle **violenze domestiche, divenute mediamente più gravi e frequenti**, con inevitabili conseguenze sulle

⁴⁶ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19 dataset, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

vittime di abusi, più vulnerabili, isolate, responsabilizzate verso i bambini e ostacolate nell'allontanare i partner abusanti⁴⁷.

Alla luce di tale situazione, secondo uno studio realizzato dall'Istituto Europeo per la Parità di genere⁴⁸ sono stati 11 i Paesi europei ad adottare misure in grado di agire in maniera indiretta anche sui problemi connessi alla violenza domestica legata alla pandemia da Covid-19. Tuttavia sembrerebbe che dei veri e propri **Piani d'Azione Nazionali** mirati a combattere direttamente tale tipo di abusi siano stati introdotti solo da **Irlanda, Spagna e Lituania**, mentre sono state elaborate delle apposite **Linee Guida** in **Repubblica Ceca, Lettonia e Polonia** ma, in ogni caso, in nessun Paese erano presenti dei piani emergenziali dedicati a questa problematica prima della pandemia.

Inoltre, **in 8 Stati Membri** sono state introdotte leggi che hanno classificato come **“essenziali”** tutti quei **servizi volti a supportare le vittime di violenza domestica**, in modo tale da garantirne la continuità di erogazione anche durante l'emergenza pandemica da Covid-19.

In 8 Paesi Membri sono poi state approvate leggi volte ad **interrompere la convivenza forzata delle vittime con i loro abusanti** durante l'emergenza. Poco frequenti sono state le misure volte ad allontanare dal contesto abitativo gli autori delle violenze, mentre nella maggior parte dei casi si è puntato a fornire alloggi alternativi e/o ad esentare da responsabilità penali delle vittime che fuggivano dal contesto domestico nel periodo di restrizione degli spostamenti. Da questo punto di vista, la carenza di case-rifugio ha condotto a sperimentare interessanti alternative, quali ad esempio l'utilizzo di Airbnb grazie al supporto di imprese private, che però difficilmente può costituire un'opzione percorribile nel lungo periodo anche a causa dell'assenza di appositi supporti legali e psicologici.

Un'ulteriore problematica emersa durante la pandemia è, secondo l'EIGE, la mancanza di sufficienti finanziamenti ed indicazioni da parte degli Stati verso i **fornitori di servizi** (come servizi di assistenza, consulenza, fornitura di alloggi), i quali **hanno dovuto affrontare ulteriori oneri** per garantire assistenza adeguata alle vittime nonostante la distanza, oltre che attrezzature e competenze TIC idonee al proprio personale; quest'ultimo, peraltro, è stato anche vittima di un importante sovraccarico di stress dovuto all'ingente mole di lavoro e alla difficoltà nel separare la vita privata da quella lavorativa.

Per ciò che concerne le **campagne di sensibilizzazione** per favorire la consapevolezza e spronare a reagire a situazioni di violenza, **tutti gli Stati membri** si sono impegnati in tal senso. Generalmente, sono state diffuse informazioni sui principali canali di comunicazione (televisione, stampa e *social media*), riguardanti la continuazione delle attività di assistenza anche durante i *lockdown*, le modalità con cui poter accedere ai sostegni, indicazioni su come potersi mettere rapidamente in sicurezza, ma anche su come gli abusanti possano chiedere aiuto per mitigare i propri comportamenti aggressivi. Tuttavia, è emersa l'insufficienza del livello di informazioni dal punto di

⁴⁷ EIGE (2021) “The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU”. Publications Office of the European Union.

First, J. M., First, N. L., Houston, J. B. (2017), “Intimate partner violence and disasters: a framework for empowering women experiencing violence in disaster settings”. *Journal of Women and Social Work*, Vol. 32, No 3, pp. 320–403.

Fraser, E. (2020), “Impact of COVID-19 pandemic on violence against women and girls”. VAWG Helpdesk Research Report No 284.

Parkinson, Zara (2013), “The hidden disaster: domestic violence in the aftermath of natural disaster”. *Australian Journal of Emergency Management*, Vol. 28, No 2, pp. 28–35.

Peterman, Potts, O'Donnell, Thompson, Shah, Oertelt-Prigione, van Gelder (2020), “Pandemics and violence against women and children”. Center for Global Development.

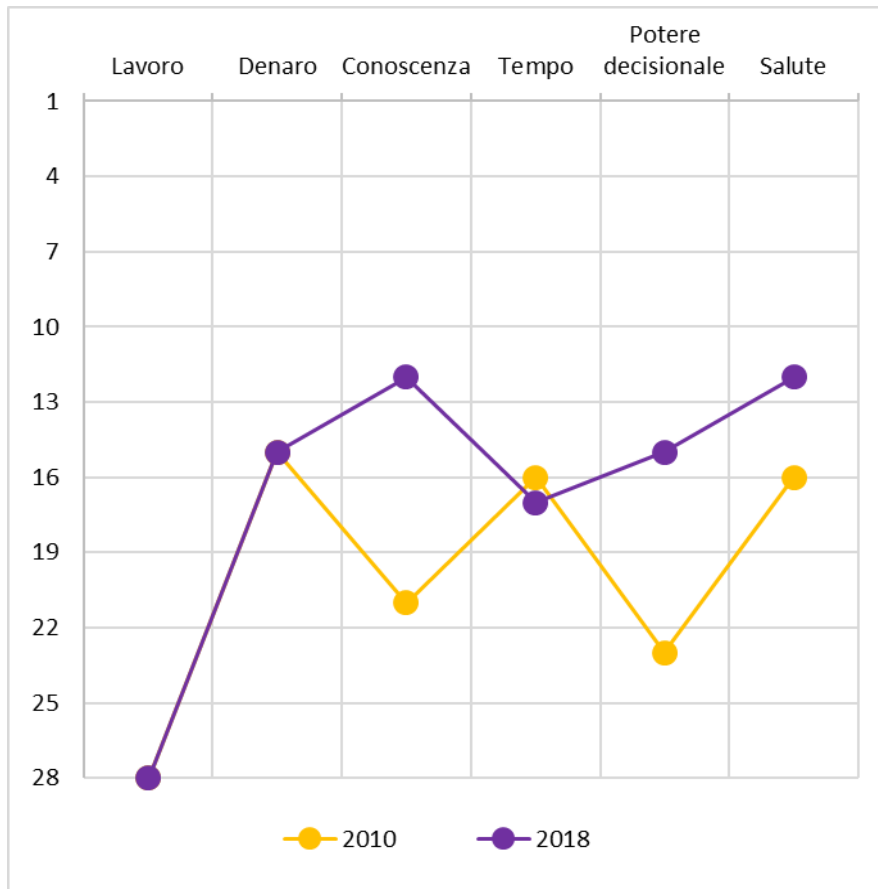
⁴⁸ EIGE (2021) “The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU”. Publications Office of the European Union.

vista pratico, così come si rilevano frequenti contraddizioni con altre tipologie di messaggi che le istituzioni dei vari Paesi hanno veicolato alla cittadinanza, incitata nel complesso a non uscire di casa.

Infine, si riscontrano **poche misure volte a sostenere specificamente i bambini** vittime, dirette o indirette, di abusi domestici, così come sono state poche le azioni a tutela di **gruppi svantaggiati** quali rifugiati, donne migranti, anziane, senzatetto, LGBTIQ. Tali carenze sembrano testimoniare dunque una risposta ancora incompleta all'acuirsi di un fenomeno grave e i cui effetti nel lungo termine sono tutt'altro che trascurabili⁴⁹.

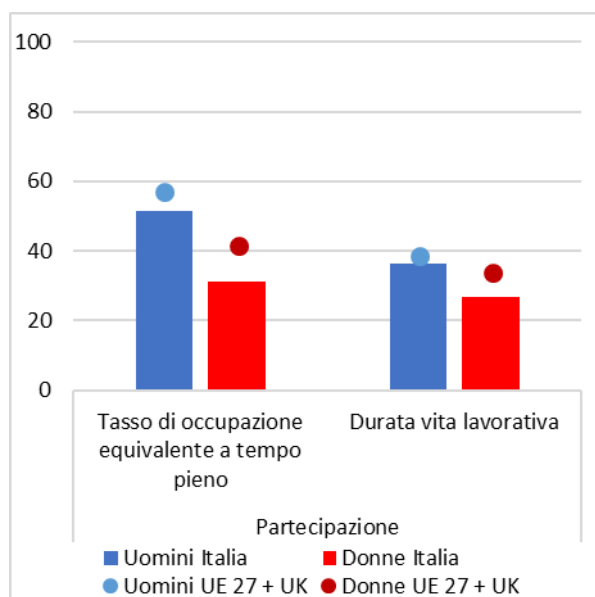
⁴⁹ Per ulteriori approfondimenti sul tema della violenza di genere, si rimanda al paragrafo 1.7 "Il contrasto alla violenza di genere".

Figura 1.1.1 Posizionamento dell'Italia tra i 27 paesi UE più il Regno Unito, per dominio. Anno 2010 – 2018.



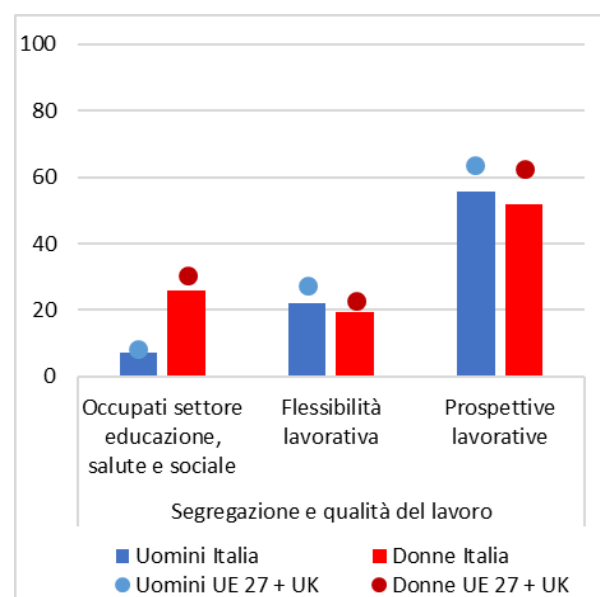
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2020

Figura 1.1.2 Indicatori EIGE nel dominio del lavoro, per genere. Anno 2018.



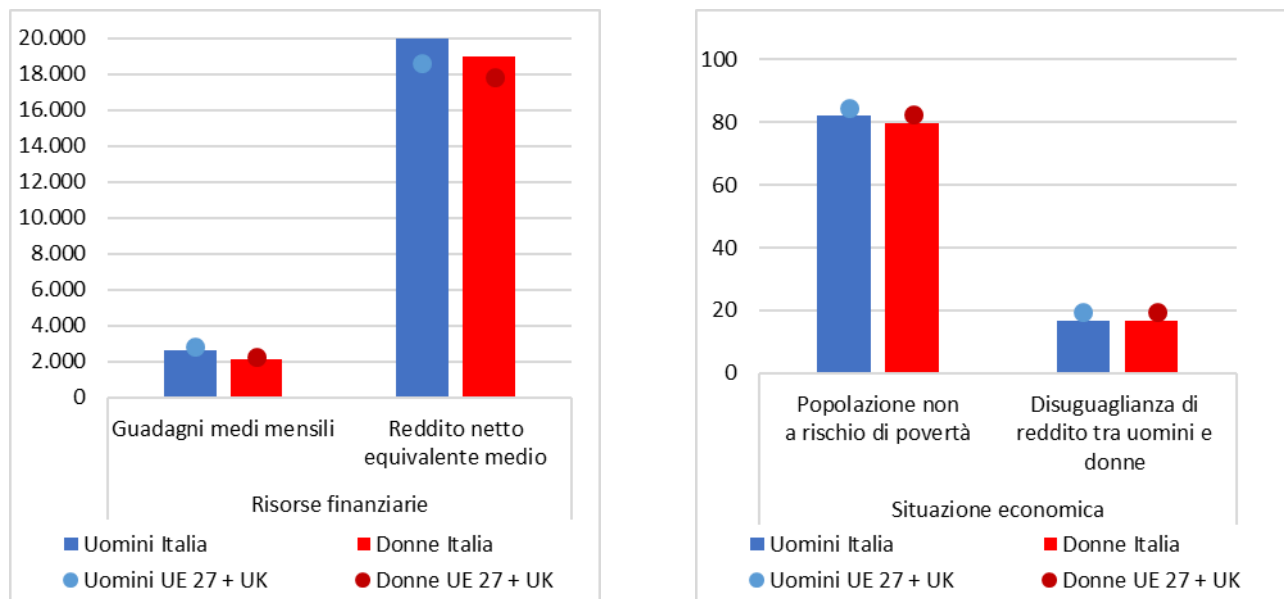
Unità di misura: numero medio di ore lavorate rispetto a un lavoratore a tempo pieno per il tasso di occupazione equivalente; anni per la durata della vita lavorativa.

Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2020



Unità di misura: valori percentuali per gli occupati del settore educazione, salute e sociale e per flessibilità oraria sul posto di lavoro; punteggio da 0 a 100 per l'indice di prospettive lavorative

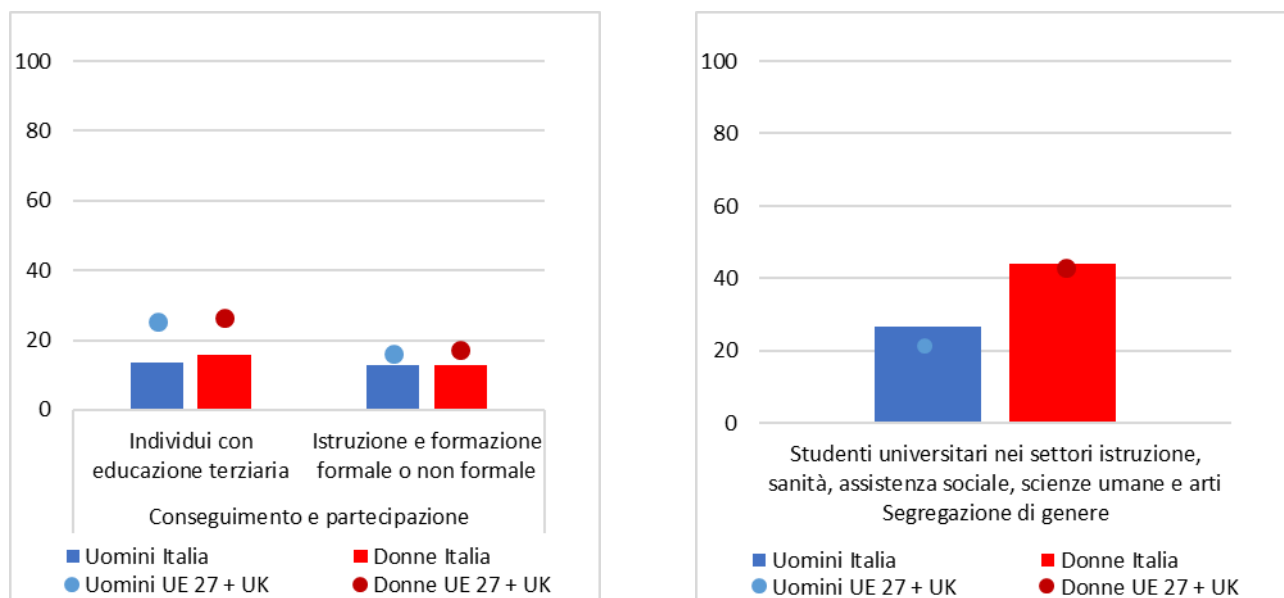
Figura 1.1.3 Indicatori EIGE nel dominio del denaro, per genere. Anno 2018.



Unità di misura: standard di potere di acquisto (PPS)

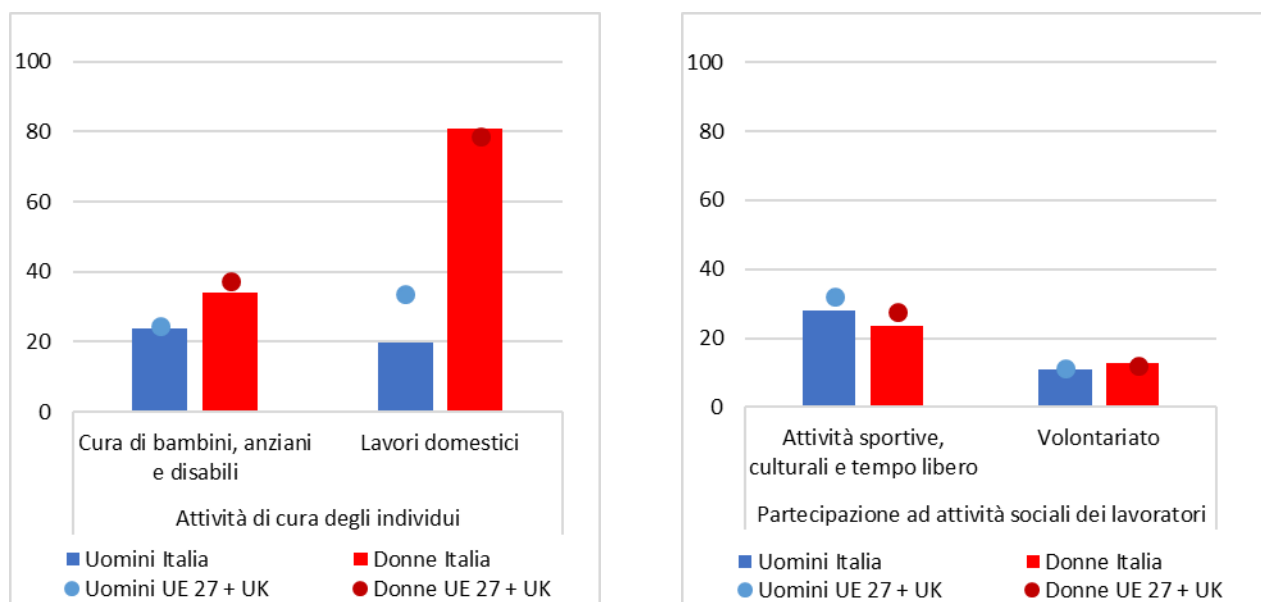
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2020

Figura 1.1.4 Indicatori EIGE nel dominio della conoscenza, per genere. Anno 2018.



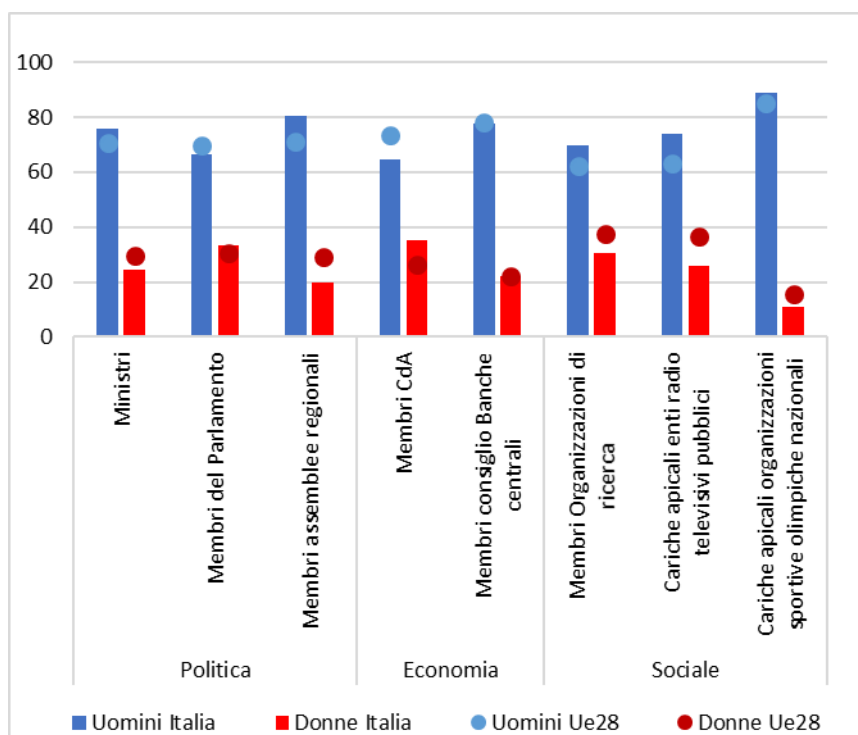
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2020

Figura 1.1.5 Indicatori EIGE nel dominio del tempo, per genere. Anno 2018.



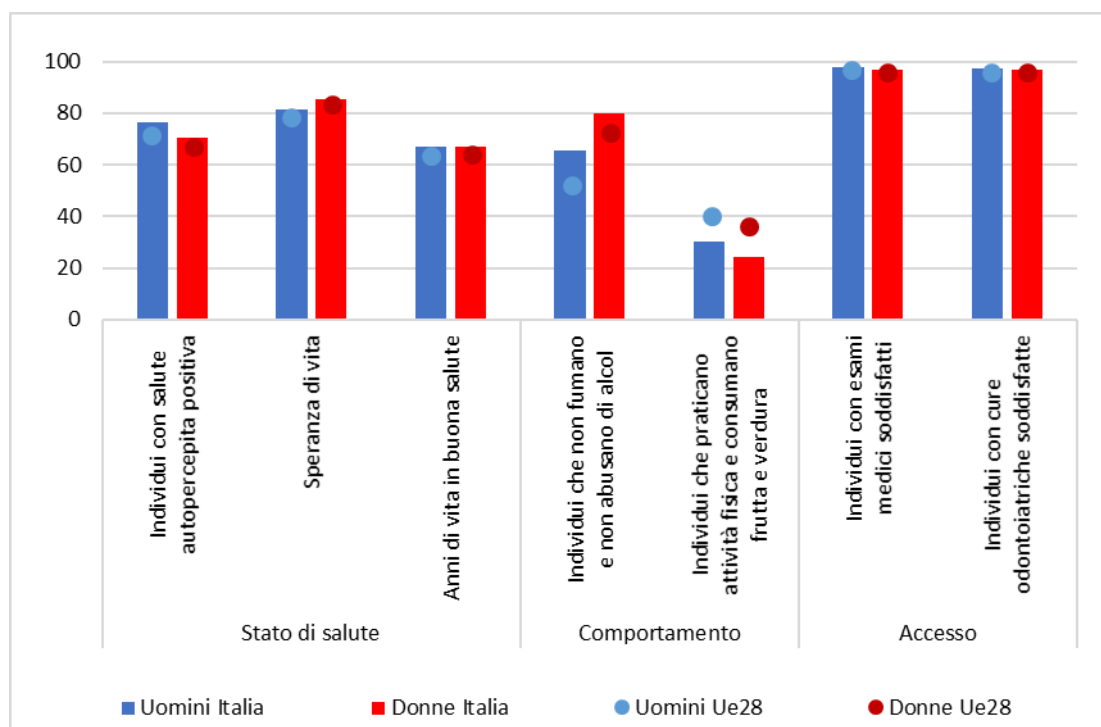
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2020

Figura 1.1.6 Indicatori EIGE nel dominio del potere decisionale, per genere. Anno 2018.



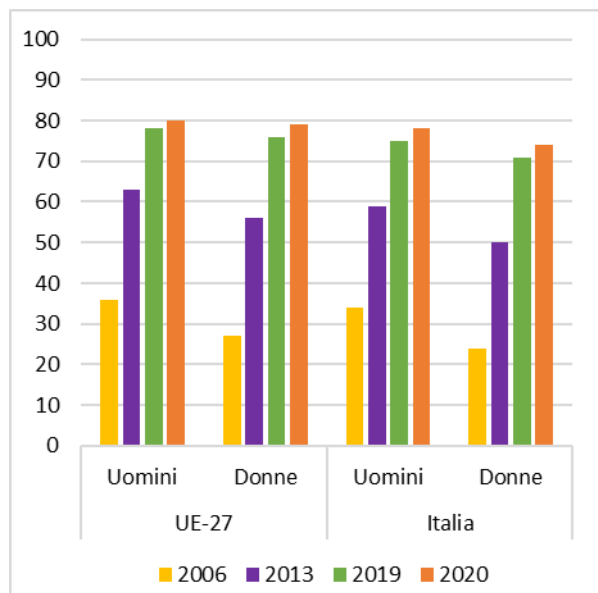
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2020

Figura 1.1.7 Indicatori EIGE nel dominio della salute, per genere. Anno 2018.



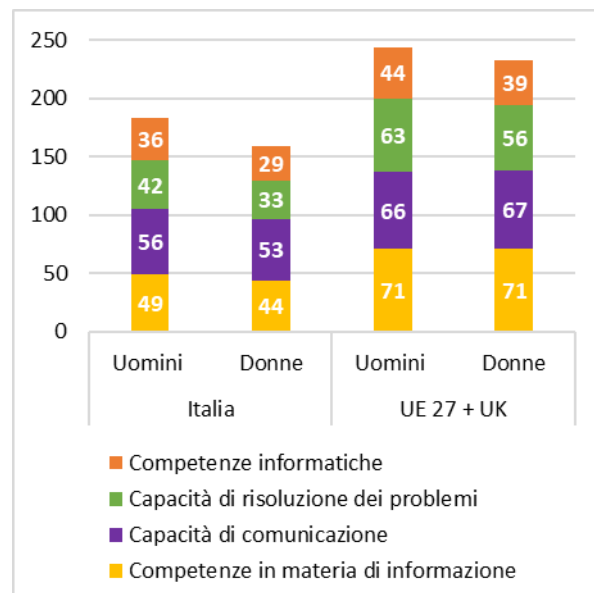
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2020

Figura 1.1.8 Utenti giornalieri di internet tra i 16 e i 74 anni, per genere, in Italia e in Unione Europea. Valori percentuali. Anni 2006, 2013, 2019 e 2020.



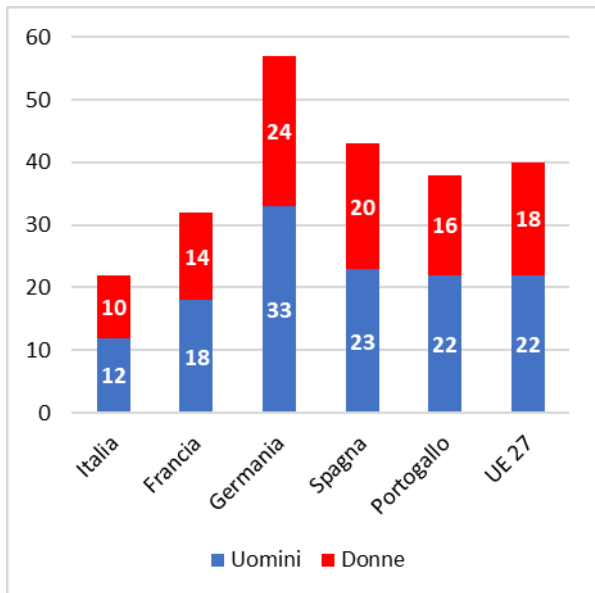
Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

Figura 1.9 Persone tra i 16 e i 64 anni dotate di competenze digitali superiori a quelle di base, per genere, in Italia e in Unione Europea. Valori percentuali. Anno 2019.



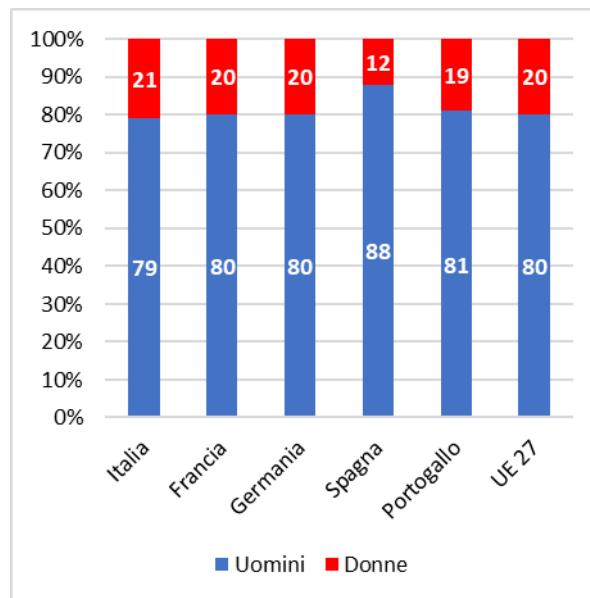
Fonte: Elaborazione EIGE su dati Eurostat.

Figura 1.1.10 Persone tra i 16 e i 64 anni che hanno portato avanti attività di formazione per migliorare le competenze digitali, per genere, in Italia, Francia, Germania, Spagna, Portogallo e in Unione Europea. Valori percentuali. Anno 2018.



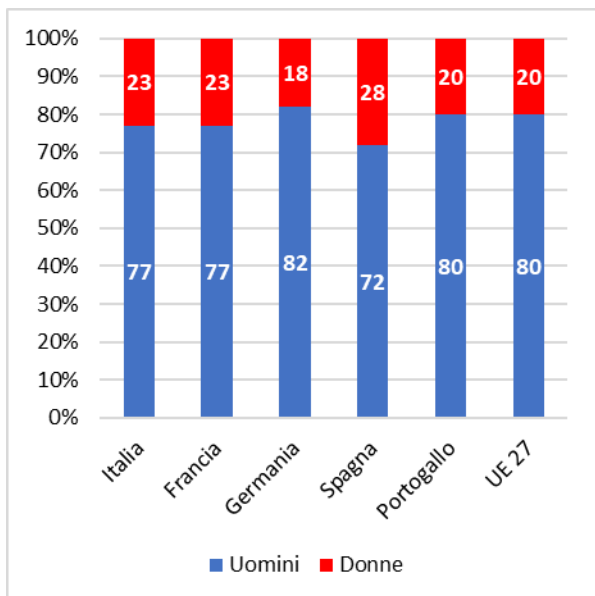
Fonte: Elaborazione EIGE su dati Eurostat.

Figura 1.1.12 Laureati nel settore TIC, per genere, in Italia, Francia, Germania, Spagna, Portogallo e nell'Unione Europea. Valori percentuali. Anno 2018.



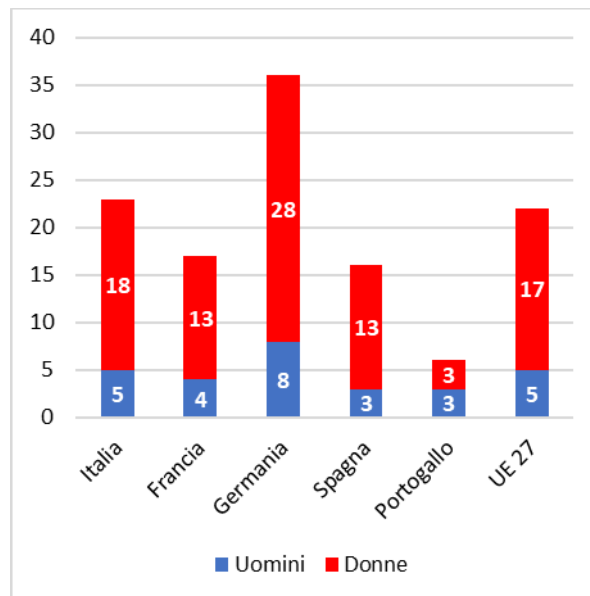
Fonte: Elaborazione EIGE su dati Eurostat.

Figura 1.1.11 Scienziati e ingegneri tra i 25 e i 64 anni nei settori dell'alta tecnologia, per genere, in Italia, Francia, Germania, Spagna, Portogallo e nell'Unione Europea. Valori percentuali. Anno 2019.



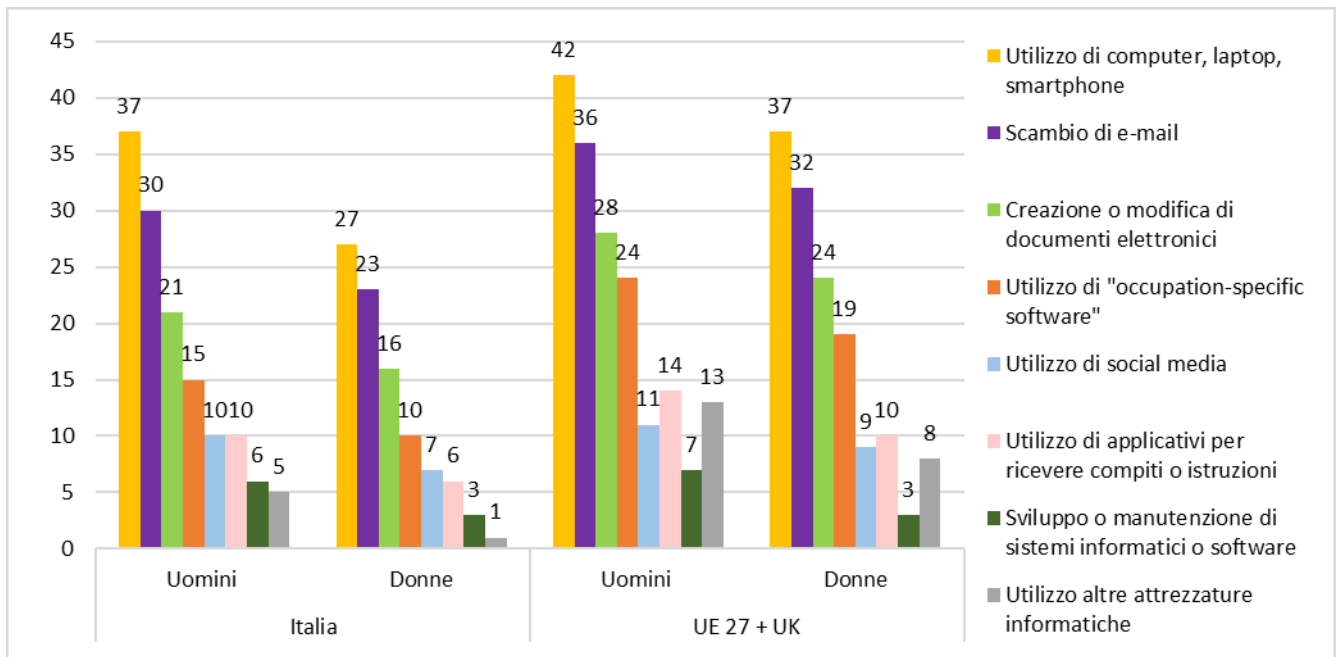
Fonte: Elaborazione EIGE su dati Eurostat.

Figura 1.1.13 Uomini e donne tra i 20 e i 64 anni impiegati a tempo parziale nel settore TIC, in Italia, Francia, Germania, Spagna, Portogallo e nell'Unione Europea. Valori percentuali. Anno 2018.



Fonte: Elaborazione EIGE su dati Eurostat.

Figura 1.1.14 Uomini e donne tra i 16 e i 74 anni che portano avanti attività ICT nell'ambito lavorativo, in Italia e nell'Unione Europea. Valori percentuali. Anno 2018.



Fonte: Eurostat - Statistiche su economia digitale e società (ISOC - isoc_iw_ap).

1.2 Il mercato del lavoro

Dopo anni di crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia, la pandemia ha fatto registrare una battuta d'arresto del *trend* positivo. Nel 2020 il tasso di occupazione femminile è al 49 per cento, in riduzione per la prima volta dal 2013, principalmente per le più giovani e le residenti al Sud e nelle Isole. A tale diminuzione del tasso di occupazione si accompagna il fenomeno della mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro (caratterizzato soprattutto dall'assenza di ricerca attiva del lavoro piuttosto che dalla indisponibilità a lavorare e che riguarda principalmente le più giovani) che a sua volta è legato alle difficoltà di accesso e permanenza sul mercato del lavoro dovuto alle responsabilità di cura, in particolare le penalizzazioni di carriera e salariali delle lavoratrici dovute alla maternità. Le donne con figli sotto i 5 anni occupate sono meno delle loro coetanee senza figli: il rapporto tra il tasso di occupazione delle lavoratrici madri e il tasso di occupazione delle lavoratrici senza figli è pari al 73,4 per cento nel 2020 e per le giovani tra ai 25 e i 34 anni scende al 57,5 per cento.

La crisi economica a seguito della diffusione del virus Covid-19 ha avuto evidenti impatti di genere sul mercato del lavoro. Mentre nella crisi economica iniziata nel 2008 fu colpita principalmente l'occupazione maschile, nel 2020 sono soprattutto le donne a pagarne le conseguenze⁵⁰. Tra i fattori sono da evidenziare il mancato rinnovo dei contratti a termine per una quota significativa delle lavoratrici e la segmentazione orizzontale del mercato del lavoro, cioè che le lavoratrici sono impiegate maggiormente in alcuni settori economici mentre gli uomini sono impiegati in altri settori. Le donne sono occupate di più in settori come il commercio, nel sociale, nella ristorazione e nel turismo che sono stati oggetto delle misure di chiusura o di restrizione per il contenimento della diffusione del virus. I due fattori sono anche collegati: la riduzione dei contratti a termine riguarda tutti i settori economici ma con maggiore forza ha riguardato i settori con una maggiore occupazione femminile⁵¹.

Per sostenere l'occupazione femminile sono utilizzati alcuni strumenti di intervento pubblico, come le agevolazioni fiscali, gli sgravi contributivi e altri incentivi per i datori di lavoro che assumono donne. Secondo dati dell'INPS, il 13,5 per cento delle donne nel 2020 è stato assunto utilizzando questi strumenti, in particolare sono diffusi i contratti di apprendistato, la Decontribuzione Sud e l'esonero per le donne previsto dalla legge n. 92 del 2012 (c.d. Riforma Fornero). La difficoltà dell'attuale congiuntura economica è riscontrabile anche nella durata dei contratti delle donne impiegate. La quota delle donne che sono occupate nell'attuale impiego con una certa stabilità (60 mesi o più) è in aumento e il divario di genere è in riduzione, ma si tratta di effetti della flessione dei nuovi contratti, ovvero di contratti stipulati di recente.

Una volta ottenuto un impiego le donne si scontrano con ulteriori divari di generi che persistono durante la carriera lavorativa. Le lavoratrici in *part-time* sono in lieve riduzione nel 2020, dopo il

⁵⁰ A fronte dell'impatto di genere della crisi scaturita dalla pandemia è stato coniato il termine di *shecession* o *womencession*, cfr. *Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*. INAPP. <https://www.inapp.org/it/rapporto2021>.

⁵¹ La riduzione ha riguardato il settore dei servizi nel complesso per il 23 per cento dei contratti a termine delle donne e per il 15 per cento di quelli degli uomini. Nel dettaglio, il settore "commercio, alberghi e ristoranti" ha registrato una variazione negativa del 27,3 per cento per i contratti a termine delle donne rispetto al 18,4 per cento registrato per i contratti degli uomini; nella categoria residuale degli "altri servizi" i contratti riferiti alle donne si sono ridotti del 21,2 per cento contro il 12 per cento dei contratti riferiti agli uomini (Elaborazioni INAPP su dati Istat RFCL 2020). Le evidenze suggeriscono una rafforzata precarietà contrattuale e atipicità della partecipazione femminile al mercato del lavoro. cfr. *Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*. INAPP. <https://www.inapp.org/it/rapporto2021>

costante aumento registrato nell'ultimo decennio, ma sono ancora il 32 per cento delle donne occupate mentre gli uomini in *part-time* rappresentano l'8,5 per cento dell'occupazione maschile. Per il 60 per cento delle lavoratrici con questi contratti il *part-time* è una condizione subita e non una scelta. Inoltre, le donne sono impiegate maggiormente in lavori con bassa paga e sono sovrastruite rispetto al proprio impiego. Persiste la segmentazione orizzontale del mercato del lavoro: le donne sono impiegate principalmente nel commercio, nella sanità e nell'istruzione, mentre sono meno presenti tra le libere professioni rispetto agli uomini. Questi fenomeni contribuiscono a peggiorare i livelli retributivi delle donne.

L'accesso al mercato del lavoro delle donne viene sostenuto anche tramite il supporto all'imprenditoria femminile. La pandemia ha rallentato la crescita delle imprese femminili in Italia, dopo un aumento costante dal 2014, ma il ricorso al Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese tramite la sezione speciale per l'imprenditoria femminile è praticamente raddoppiato nell'ultimo anno. Le imprenditrici e le professioniste hanno ricevuto circa 2.116 milioni di euro di finanziamento, a conferma dell'impegno dello Stato in questo ambito.

Diminuiscono le donne che lavorano dopo anni di crescita. Sono le più giovani (tra i 15 e i 34 anni) e le residenti nel Mezzogiorno a subire i maggiori effetti della pandemia in termini di tasso di occupazione.

Nel 2020, anno di diffusione della pandemia e dei suoi effetti economico-sociali, il **tasso di occupazione femminile**⁵², dato dal rapporto tra le donne occupate e la popolazione femminile in età lavorativa (15-64 anni), è **sceso al 49 per cento** dopo che nel 2019 aveva superato per la prima volta la soglia del 50 per cento (-1,1 punti percentuali) e dopo sette anni di incrementi dal valore di 46,5 per cento registrato nel 2013 (+2,5 punti percentuali). (Figura 1.2.1).

Questa battuta d'arresto dell'occupazione femminile ha ripercussioni soprattutto laddove si registrano le maggiori criticità del mercato del lavoro italiano, che si riferiscono ai divari intergenerazionali e territoriali. Sono le donne più giovani, infatti, a registrare sia i dati più bassi sull'occupazione sia la riduzione più rilevante nell'anno della pandemia. Nel 2020 il tasso di occupazione delle **donne tra i 15-34 anni** è pari al **33,5 per cento**, mentre nel 2019 era pari al 35,9 per cento (-2,4 punti percentuali) e nel 2008 al 42,5 per cento (-9 punti percentuali). I tassi di occupazione per **donne tra i 35 e i 44 anni e tra i 45-54 anni** si attestano, invece, al **61,7** e il **61,8** per cento nel 2020, in riduzione rispetto al 2019 quando erano pari al 62,4 e al 62,3 per cento (rispettivamente -0,6 punti percentuali e -0,5 punti percentuali). L'occupazione delle donne sopra i 55 anni rimane stabile (44,6 per cento nel 2020), riflettendo gli effetti dell'allungamento dell'età

⁵² Il regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 10 ottobre 2019, e il regolamento di esecuzione (UE) 2019/2240 della commissione del 16 dicembre 2019 hanno aggiornato le definizioni sullo status lavorativo delle persone andando a incidere sulle statistiche sull'occupazione basate sulla Labour force survey – LFS dell'Eurostat (codice dataset: lfsi_emp_a). Le modifiche sono consolidate nei dati pubblicati nel 2021 e hanno interrotto la precedente serie storica. In data 5 ottobre 2021 i dati sull'occupazione con le nuove definizioni sono disponibili per il periodo 2009-2020. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey_-_correction_for_breaks_in_time_series&stable=0#Comparability_over_time_-_correction_of_breaks_in_time_series

La Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza 2021 ha approfondito l'impatto delle nuove definizioni sulle stime di occupazioni. Nella nuova definizione di occupato il criterio prevalente è la durata dell'assenza dal lavoro (più o meno di 3 mesi). Il lavoratore assente dal lavoro da più di tre mesi viene ora considerato non occupato, con alcune eccezioni come per esempio assenze legate all'assenza per maternità e malattia Cfr il Focus "La nuova Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL)" http://www.dt.mef.gov.it/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/nadef_2021/N_ADEF_2021.pdf

pensionabile fissati dalla riforma pensionistica del 2011 (decreto legge n. 201 del 2011, cd. riforma Fornero). (Figura 1.2.2).

Il **divario tra tasso di occupazione femminile e maschile in Italia** è in lieve aumento nel 2020 tornando a **18,2 punti percentuali**. mentre nel 2019, con 17,9 punti percentuali, il divario era ai minimi storici degli ultimi trent'anni (nel 2014 il divario era pari a 17,8 punti percentuali, il più basso registrato dal 1977). L'inversione di tendenza è data da una contrazione dell'occupazione maschile relativamente più contenuta rispetto a quella femminile a seguito della crisi pandemica: il **tasso di occupazione maschile** nel 2020 registra un valore pari a **67,2 per cento**, in riduzione di 0,8 punti percentuali rispetto al 2019 (a fronte della riduzione di 1,1 punti percentuali del tasso di occupazione femminile) (Figura 1.2.1).

La riduzione generale dell'occupazione registrata nel 2020 è avvenuta nonostante il blocco dei licenziamenti attuato durante la pandemia per contenere gli effetti economici e sociali delle misure per il contrasto della diffusione del virus e dovuta principalmente alla mancata stipula di contratti a tempo determinato in sostituzione di quelli venuti a scadenza⁵³. Le cessazioni dei contratti di lavoro nel 2020 sono state oltre 9 milioni e in calo di 2 milioni rispetto al 2019 (-17,7 per cento). Le donne interessate dall'evento sono state 4,23 milioni nel 2020 mentre nel 2019 sono state 5,18 milioni (-18 per cento). Gli uomini con un rapporto di lavoro cessato sono stati 5,1 milioni nel 2020, un milione in meno rispetto al 2019 (-17,2 per cento). Le cessazioni del rapporto di lavoro hanno colpito per lo più dipendenti con contratti a tempo determinato, infatti la motivazione principale è stata la scadenza dei contratti che ha riguardato oltre 6 milioni rapporti di lavoro, mentre le cessazioni promosse dal datore di lavoro sono state 775 mila, registrando una rilevante riduzione rispetto al 2019 quando erano pari a 1 milione e 137 mila cessazioni con queste motivazioni.

Nel 2020 le lavoratrici che hanno avuto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessato sono state 853 mila mentre nel 2019 erano 946 mila registrando una riduzione del -9,9 per cento che è stata inferiore sia rispetto alle altre tipologie contrattuali che riguardano le donne sia ai lavoratori maschi che hanno visto tra il 2020 e il 2019 la riduzione della cessazione dei contratti a tempo indeterminato pari al -23,5 per cento. Nell'anno della pandemia, nonostante il blocco dei licenziamenti, la stabilità occupazionale delle donne si è ridotta⁵⁴.

Il **mercato del lavoro europeo**, rispetto a quello italiano, è caratterizzato da una più elevata occupazione femminile e da un minore divario di genere. Nel 2020, considerando i 27 Paesi dell'Unione Europea, le donne occupate sono il **62,7 per cento**, 13,7 punti percentuali in più rispetto alle lavoratrici italiane, mentre il **divario di genere** nell'occupazione è pari a **10,1 punti percentuali**, ben inferiore rispetto ai 18,2 punti percentuali registrati in Italia.

È nei Paesi dell'Europa del Sud che permangono i divari di genere più ampi nei tassi di occupazione per l'anno 2020. In **Grecia** è pari a **17,7 punti percentuali**, in conseguenza anche di una dinamica negativa dell'occupazione femminile nell'ultimo decennio (dal 48,9 per cento del 2009 al 47,5 per cento del 2020), mentre nell'isola di Malta il divario di genere registrato è di 17,1 punti percentuali, ma in forte calo rispetto ai 33,9 punti percentuali registrati nel 2009. In **Spagna** il divario di genere è inferiore e pari a **10,4 punti percentuali** e in **Portogallo** è pari a soli **5 punti percentuali**, grazie a

⁵³ Il blocco dei licenziamenti è stato introdotto dall'articolo 46 del decreto legge n. 18 del 2020 "Cura Italia" ed è stato prorogato dai successivi decreti emergenziali. Dal 1° luglio 2021, gradualmente a seconda dei settori, le aziende hanno di nuovo la facoltà di avviare procedure di licenziamento

⁵⁴ *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Anno 2020.* Ispettorato Nazionale del Lavoro. <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-convalida-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-anno-2020-22092021.pdf>

un più alto tasso di occupazione femminile rispetto a Grecia e Italia (55,7 per cento in Spagna e 66,6 per cento in Portogallo). Tra i Paesi dell'Europa dell'Est, Romania e Polonia presentano rilevanti divari di genere nel tasso di occupazione (rispettivamente 17,9 e 14,4 punti percentuali). Dal 2009 questi due Paesi hanno visto una crescita consistente dell'occupazione ma la crescita è stata maggiore per gli uomini rispetto alle donne.

Nel 2020, i Paesi che registrano i **divari di genere inferiori tra i 27 paesi dell'Unione Europea** sono la **Lituania**, la **Finlandia** e la **Lettonia**, con valori pari rispettivamente a **1,2, 2,7 e 2,9 punti percentuali**. In generale, nei Paesi scandinavi non sono presenti rilevanti differenze tra i tassi di occupazione delle donne e quelle degli uomini. In Svezia il divario di genere è di 3,9 punti percentuali e il tasso di occupazione femminile è pari al 73,5 per cento, un valore inferiore solo a quello dei **Paesi Bassi**, pari al **73,9 per cento**, mentre in Danimarca il divario di genere è di 5,9 punti percentuali con una percentuale di donne occupate pari al 71,4 per cento. Anche la **Germania** presenta un elevato tasso di occupazione femminile, **73,2 per cento**, e un divario di genere contenuto, pari a 6 punti percentuali, in consistente riduzione grazie alla continua crescita delle donne occupate. Anche nel 2020 la percentuale delle donne tedesche occupate è cresciuta di 0,4 punti percentuali rispetto al 2019. La Francia registra un divario di genere occupazionale simile a quello della Germania. Nel 2020 è pari a 6,2 punti percentuali ma con un tasso di occupazione delle donne inferiore, che raggiunge il 62,7 per cento (Figura 1.2.3).

Per quanto riguarda i diversi contesti territoriali in Italia, continuano a persistere forti divari nei tassi di occupazione femminile tra il Nord (e il Centro) e il Mezzogiorno. Nel 2020 il tasso di occupazione delle donne al **Nord** è il più elevato tra le tre ripartizioni territoriali e pari al **59 per cento**, pur avendo registrato una riduzione rilevante rispetto al 2019 (-1,4 punti percentuali), simile a quella degli uomini (-1,3 punti percentuali). Al contempo, anche al Nord il **divario di genere** rimane rilevante e pari a **15,1 punti percentuali**. Il tasso di occupazione femminile nel **Mezzogiorno** è pari al **32,5 per cento** e rappresenta poco più della metà di quello del Nord Italia, riducendosi di 0,7 punti percentuali rispetto al 2019. Il **divario di genere** nel Sud e nelle isole è ancora maggiore che nel resto del paese e nel 2020 è pari a **23,8 punti percentuali**, mentre nel 2019 era pari a 23,4 punti percentuali (Figura 1.2.4).

Il tasso di occupazione femminile nel Nord Italia appare pertanto maggiormente in linea con la media UE-27 (anche se al di sotto) rispetto al resto del Paese. Al contempo, il divario di genere nel Nord-Italia è più accentuato rispetto alla media UE-27 poiché il tasso di occupazione maschile nel Nord Italia (74,1 per cento) è maggiore rispetto alla media UE-27 (72,8 per cento) (Figura 1.2.4).

Le quota di donne che non svolge ricerca attiva di lavoro è rilevante e per le più giovani e residenti nel Mezzogiorno è un fenomeno ancora più intenso. Durante la pandemia le donne tra i 15-34 anni hanno registrato l'aumento maggiore del tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro (+1,7 punti percentuali). Le donne con figli incontrano maggiori difficoltà sul mercato del lavoro: il tasso di occupazione di quelle con figli sotto i 5 anni risulta inferiore a quello delle loro coetanee senza figli di oltre il 25 per cento ed ha subito un ulteriore peggioramento a seguito della crisi pandemica.

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro (TMP) della popolazione tra 15 e 74 anni⁵⁵ è calcolato come il rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili"⁵⁶ (persone che non hanno cercato lavoro nelle ultime 4 settimane ma sono disponibili a lavorare) e la somma di forze lavoro (insieme di occupati e disoccupati) e inattivi "disponibili" per la popolazione tra 15 e 74 anni; esso rappresenta una misura più ampia del tasso di disoccupazione, tenendo conto anche della "disoccupazione latente". Dopo anni di riduzione, nel 2020 si registra un lieve aumento di questo indicatore. Nel 2020 il **TMP femminile** è pari al **22,7 per cento**, in crescita rispetto al 22,6 per cento del 2019. Il **TMP maschile** è, invece, pari al **16 per cento** nel 2020, registrando una crescita più contenuta rispetto al valore del 2019 (15,9 per cento). Il divario di genere (6,7 punti percentuali) è rimasto stazionario nell'ultimo anno, e rappresenta il valore più basso dal 2008. Tuttavia, questo risultato non deriva da un sostanziale miglioramento della situazione delle donne ma piuttosto da una scarsa performance del TMP maschile. Inoltre, l'aumento del TMP in questo ultimo anno di pandemia ha rappresentato la prima inversione di tendenza dal 2014, anno in cui l'indicatore ha raggiunto il picco del 27,3 per cento per le donne e del 19,3 per cento per gli uomini e dopo il quale si era registrata una costante riduzione. Nel complesso, non sono stati ancora raggiunti i livelli precedenti la crisi economica del 2008 (21,6 per cento per le donne e 10,6 per cento gli uomini) e la riduzione del divario di genere osservata nell'arco del decennio è dovuta soprattutto al più lento miglioramento della componente maschile (Figura 1.2.5).

Con riferimento alle diverse classi di età si osserva che nel 2020 **le donne più giovani, tra i 15-34 anni, hanno registrato il valore più alto** del TMP femminile, pari al **34,7 per cento** e anche **l'aumento maggiore durante la pandemia** (1,7 punti percentuali). Come anticipato, è, invece, inferiore il TMP delle classi di età più elevate: nel 2020 pari al 21,9 per cento per le donne tra i 35 e i 44 anni, in riduzione rispetto al 2019 (-0,6 punti percentuali), e al 19,2 per cento per le donne tra i 45 e i 54 anni, stabile rispetto al 2019. I valori più bassi nel 2020 si registrano per le donne sopra i 55 anni per le quali si registra un tasso di mancata partecipazione pari al 14,2 per cento, in lieve aumento rispetto al 2019 (+0,2 punti percentuali).

Anche gli uomini registrano un TMP che varia secondo le classi di età e che penalizza i giovani. Dopo alcuni anni di riduzione il valore dell'indicatore per i giovani tra i 15-34 anni nel 2020 si attesta al 28,3 per cento mentre nel 2019 era pari al 27,2 per cento (-1,1 punti percentuali). Gli uomini sopra i 55 anni hanno un valore pari all'11,2 per cento, in riduzione di 0,6 punti percentuali rispetto al 2019 registrando il valore più basso tra tutte le classi di età (Figura 1.2.6a e Figura 1.2.6b).

⁵⁵ In particolare, gli articoli 10 bis e 10 ter della legge n.196 del 2009 hanno introdotto due documenti programmatici predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze: (i) un apposito allegato al DEF in cui si riportano, sulla base dei dati forniti dall'Istat, l'andamento nell'ultimo triennio di una selezione di indicatori di benessere equo e sostenibile (BES), nonché le previsioni sull'evoluzione degli stessi nel triennio successivo, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica definiti nel DEF e dei contenuti dello schema del PNR; (ii) una apposita relazione, sulla base dei dati forniti dall'Istat, da presentare alle Camere entro il 15 febbraio di ogni anno, in cui viene evidenziata l'evoluzione dell'andamento degli stessi indicatori BES sulla base degli effetti determinati dalla legge di bilancio per il triennio in corso. Gli indicatori BES selezionati per questi esercizi di programmazione sono dodici e sono relativi a diversi domini del benessere, tra i quali il dominio "lavoro e conciliazione dei tempi di vita". All'interno di quest'ultimo i due indicatori selezionati sono il tasso di mancata partecipazione al lavoro con relativa scomposizione per genere e l'occupazione relativa delle madri (rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne di 25-49 anni senza figli).

⁵⁶ Gli inattivi "disponibili" fanno parte delle forze lavoro potenziali assieme a coloro che hanno cercato lavoro nelle ultime quattro settimane ma che non sono immediatamente disponibili a lavorare; tali aggregati si distinguono dagli "scoraggiati", i quali sono inattivi che non hanno cercato lavoro nelle quattro settimane precedenti all'intervista perché ritengono di non riuscire a trovarne uno.

Nel confronto tra le aree territoriali del Paese le donne del Mezzogiorno registrano i maggiori livelli di mancata partecipazione al mercato del lavoro e anche un più ampio divario rispetto agli uomini. Nel 2020 il **TMP nel Mezzogiorno raggiunge il 41 per cento per le donne** (-0,5 punti percentuali rispetto al 2019) contro il **28,1 per cento per gli uomini** (-0,7 punti percentuali rispetto al 2019). Il valore di tale indicatore è meno della metà nel Centro Italia (17,6 per cento per le donne e 12,7 per cento per gli uomini) ed è ancora più basso al **Nord**, dove si attesta al **13,5 tra le donne** e all'**8,6 per cento tra gli uomini** (Figura 1.2.7).

Per quanto riguarda la **situazione sul mercato del lavoro delle donne con figli**, si riscontrano ancora evidenti criticità che si sono acuite a seguito della crisi pandemica. La cura dei figli, e di tutta la famiglia, rimane in gran parte una responsabilità delle donne e nonostante le misure intraprese negli anni per la conciliazione della vita privata e della vita lavorativa e gli congedi destinati agli uomini, i divari di genere in questo ambito continuano ad essere molto ampi⁵⁷. In particolare, la genitorialità ha un impatto fortemente asimmetrico tra donne e uomini. Marcato è anche il divario in termini di occupazione tra donne con e senza figli, che viene ulteriormente acuito quando si considerano anche altre dimensioni come l'età, la collocazione territoriale e il titolo di studio. Nel 2020 l'**occupazione relativa delle madri (ORM)**, il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli⁵⁸, è pari a **73,4 per cento**, in peggioramento rispetto al 2019 (- 0,9 punti percentuali). In particolare, il **tasso di occupazione delle donne senza figli** nella classe di età 25-49 anni è pari a **72,7 per cento** (-1,7 punti percentuali rispetto all'anno precedente) e per quelle **con figli in età pre-scolare** è pari a **53,3 per cento** (-1,9 punti rispetto al 2019), il che suggerisce un impatto negativo della crisi pandemica più accentuato per le madri rispetto alle donne senza figli nella stessa classe di età. Sebbene l'indicatore ORM raggiunga nel 2020 un valore confrontabile a quello del 2009, nel 2020 esso deriva da tassi di occupazione delle madri e delle non madri significativamente più bassi. Da segnalare anche che complessivamente, il **tasso di occupazione delle donne italiane nella classe di età 25-49 anni nel 2020 è di 15,3 punti percentuali più basso della media UE-27** (58,7 per cento contro 74 per cento) ed è il **più basso dell'UE-27**⁵⁹.

⁵⁷ Cfr. il paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione. L'offerta di servizi di assistenza all'infanzia è uno dei principali strumenti per incrementare l'accesso al mercato del lavoro delle donne con figli. In Italia questi servizi sono di competenza degli enti locali e alcune evidenze suggeriscono che aumenti nei bilanci degli enti locali potrebbero indirettamente avere effetti positivi sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro (Cfr. Riquadro I.II.I "Variazioni inattese nelle disponibilità dei bilanci comunali sui servizi di asilo nido e occupazione femminile", della Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere Rendiconto 2019, il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro." https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/)

⁵⁸ In particolare, gli articoli 10 bis e 10 ter della legge n.196 del 2009 hanno introdotto due documenti programmatici predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze: (i) un apposito allegato al DEF in cui si riportano, sulla base dei dati forniti dall'Istat, l'andamento nell'ultimo triennio di una selezione di indicatori di benessere equo e sostenibile (BES), nonché le previsioni sull'evoluzione degli stessi nel triennio successivo, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica definiti nel DEF e dei contenuti dello schema del PNR; (ii) una apposita relazione, sulla base dei dati forniti dall'Istat, da presentare alle Camere entro il 15 febbraio di ogni anno, in cui viene evidenziata l'evoluzione dell'andamento degli stessi indicatori BES sulla base degli effetti determinati dalla legge di bilancio per il triennio in corso. Gli indicatori BES selezionati per questi esercizi di programmazione sono dodici e sono relativi a diversi domini del benessere, tra i quali il dominio "lavoro e conciliazione dei tempi di vita". All'interno di quest'ultimo i due indicatori selezionati sono il tasso di mancata partecipazione al lavoro con relativa scomposizione per genere e l'occupazione relativa delle madri (rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne di 25-49 anni senza figli).

⁵⁹ Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica (Dott.ssa Linda Laura Sabbadini) sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi

Per l'indicatore ORM si rilevano anche **rilevanti differenze a seconda dell'età**. Per le **donne più giovani** (25-34 anni) il rapporto è pari al **57,5 per cento**, segnalando come la maternità sia un fattore molto condizionante nelle fasi iniziali della vita lavorativa. Per chi ha tra i 45 e 49 anni, invece, il tasso di occupazione delle donne con un figlio in età prescolare è molto vicino al tasso di occupazione delle donne senza figli (98,7 per cento). Nell'ultimo decennio la situazione è migliorata, tranne che per le donne più giovani per le quali si registra un forte peggioramento. In particolare, nel 2008 tale rapporto per le donne tra i 25 e i 49 anni era pari al 72,4 per cento, mentre per le donne tra i 25 e i 34 anni era il 63,8 per cento (+6,3 punti percentuali). Il peggioramento per le madri in questa fascia di età è stata rilevante anche nell'ultimo anno segnato dalla pandemia (+2,6 punti percentuali) (Figura 1.2.8).

Le donne con figli in età pre-scolare che vivono nel **Mezzogiorno** mostrano ancor maggiori difficoltà ad entrare o nel rimanere nel mercato del lavoro. L'occupazione relativa delle madri nel Sud e nelle Isole è infatti pari al **67,5 per cento** nel 2020, mentre al **Nord** e al **Centro** si registrano valori superiori, pari rispettivamente al **79 per cento** e all' **80,3 per cento** nel 2020 (Figura 1.2.9). Inoltre, durante la pandemia si è osservata una dinamica differenziata dell'indicatore ORM tra Mezzogiorno e le altre due ripartizioni territoriali, che si caratterizzano per situazioni strutturali molto distanti: mentre al Centro e al Nord si registra una contrazione rispetto al 2019 (rispettivamente di -1,4 e -2-1 punti percentuali), nel Mezzogiorno si osserva un lieve aumento dell'indicatore ORM (+0,7 punti percentuali). Al contempo, in tutte e tre le ripartizioni si verificano cali dei tassi di occupazione sia per le donne con figli che per quelle senza figli, sebbene al Centro e al Nord il calo sia molto più intenso per le donne con figli (rispettivamente da 62,7 a 60,4 per cento e da 66,8 a 63,7 per cento) rispetto a quelle senza figli (rispettivamente da 76,8 a 75,2 per cento e da 82,3 a 80,7 per cento), mentre nel Mezzogiorno si registri il contrario (un calo da 35,9 a 35,2 per cento per le madri e da 53,8 a 52,1 per le donne senza figli).

Un'altra dimensione che determina un divario molto accentuato per le donne con figli in età pre-scolare è quella dell'istruzione: il tasso di occupazione passa dal 26,4 per cento per quelle con al più la licenza media al 75,9 per cento per le laureate⁶⁰.

La relazione tra la diminuzione della partecipazione e dell'occupazione in coincidenza della maternità è desumibile anche tramite l'analisi dell'inattività rispetto al mercato del lavoro. L'inattività delle donne, come condizione di non lavoro e non ricerca di lavoro, aumenta in presenza di un figlio ed è conseguenza principalmente di situazioni familiari e di lavoro di cura, mentre sono meno rilevanti i motivi di studio e di formazione professionale. Le altre motivazioni per l'inattività sono il raggiungimento della pensione, lo scoraggiamento nella ricerca di un lavoro e l'attesa di esiti di passate azioni di ricerca. Per gli uomini, invece, la presenza di un figlio aumenta la partecipazione attiva al mercato del lavoro e i motivi dell'eventuale inattività sono diversi. L'inattività maschile è dovuta principalmente a esigenze personali e di studio o formazione, ad aver raggiunto la pensione o maturato disinteresse al lavoro anche per motivi di età. Gli altri fattori sono lo scoraggiamento e

esecutivi (COM(2021) 93 final), presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato), Camera dei deputati, Roma, 22 giugno 2021.

⁶⁰ I relativi tassi sono pari a 13,9 e 66,7 per cento nel Mezzogiorno. Anche per le donne senza figli in età pre-scolare si riscontra un accentuato divario: il tasso di occupazione passa dal 52,9 per cento per quelle con al massimo la licenza media all'85,2 per cento per le laureate. Per la fonte dei dati si veda l' Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica (Dott.ssa Linda Laura Sabbadini) sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (COM(2021) 93 final), presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato), Camera dei deputati, Roma, 22 giugno 2021 e Istat (2021) "Rapporto annuale 2021 – La situazione del Paese".

l'attesa di esiti di passate azioni di ricerca di lavoro mentre, solo in ultimo, i motivi familiari sono alla base dell'inattività degli uomini⁶¹.

Il 13,5 per cento delle donne viene assunta tramite incentivo o sgravio fiscale o agevolazione fiscale, principalmente tramite il contratto di apprendistato, la Decontribuzione sud e l'esonero donne della legge n. 92 del 2012 (cd. Riforma Fornero)

L'occupazione delle lavoratrici e dei lavoratori viene sostenuta tramite variegati strumenti di politica economica come gli incentivi al lavoro, che possono essere temporanei per affrontare cicli economici avversi oppure stabili nel tempo quando intervengono a sostegno di particolari segmenti del mercato del lavoro. Possono essere degli sgravi contributivi e quindi ridurre il costo del lavoro per la parte previdenziale, oppure degli sgravi fiscali tramite il meccanismo dei crediti d'imposta. **Dopo la crisi del 2008** e degli anni successivi, in Italia sono stati introdotti degli **incentivi alle assunzioni con l'obiettivo di sostenere l'occupazione** e uscire dalla recessione. Tra questi si evidenzia la legge di Stabilità 2015 (legge n. 190 del 2014), un incentivo economico all'assunzione dei lavoratori sia per i nuovi dipendenti, sia per la conversione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. L'intervento ha avuto **un impatto positivo sull'occupazione ma limitato nel tempo, non cambiando strutturalmente il mercato del lavoro italiano**. Questo è un limite riscontrato per la maggior parte degli incentivi all'occupazione, e a maggior ragione gli interventi a favore dell'occupazione femminile che presenta un problema strutturale, accentuato dalla crisi scaturita dalla pandemia⁶².

Attualmente i **principali incentivi all'occupazione attivi** sostengono:

- **L'occupazione stabile giovanile** (su tutti, l'esonero strutturale di cui alla legge n. 205 del 2017, c.d. "GECO");
- Determinati **segmenti del mercato del lavoro** (tra questi, l'incentivo per le assunzioni di persone over 50 anni, di disoccupati da oltre dodici mesi e delle donne in particolari condizioni, incentivi come la decontribuzione Sud per sostenere il mercato del lavoro del Mezzogiorno e da ultimo, l'incentivo IO Lavoro di cui al decreto direttoriale ANPAL n. 52 del 2020 volto all'assunzione di soggetti disoccupati).

Sono inoltre previsti **regimi di sottocontribuzione** connessi al contratto di apprendistato ed esoneri totali legati al periodo di diffusione della pandemia (Esonero 2020 – IREC e Esonero 2020 per il settore del turismo - IRST)

Il **contratto di apprendistato**⁶³ (**APP**) è finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Può essere stipulato dai datori di lavoro che intendano assumere lavoratori entro i 29 anni d'età e prevede un periodo di formazione iniziale al termine del quale, in accordo tra le parti, si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Con il Jobs Act la possibilità di essere assunti con contratto di apprendistato è stata estesa anche in favore di disoccupati percettori di Naspi, Asdi, Dis-Coll⁶⁴ o

⁶¹ *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Anno 2020. Ispettorato Nazionale del Lavoro.* <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-convalida-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-anno-2020-22092021.pdf>

⁶² *Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19.* INAPP. <https://www.inapp.org/it/rapporto2021>

⁶³ Il contratto di apprendistato è disciplinato dal c.d. "Jobs Act" (legge n. 183 del 2014) e nei decreti attuativi, in particolare negli articoli da 41 a 47 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

⁶⁴ Gli acronimi sono per Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPi), Assegno di disoccupazione (Asdi) e disoccupazione a favore dei collaboratori coordinati e continuativi (Dis-Coll).

mobilità senza limiti di età, al fine di garantire il reinserimento di lavoratori percettori di sussidio di disoccupazione nel mercato del lavoro. Il contratto di apprendistato può essere di tre tipologie:

- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: è rivolto ai giovani tra i 15 e i 25 anni d'età con durata fino a un massimo di 3 anni ovvero a 4 nel caso di diploma professionale quadriennale;
- contratto di apprendistato professionalizzante: può essere stipulato nei confronti di giovani tra i 18 e i 29 anni e, se in possesso di qualifica professionale, anche a partire dall'età di 17 anni. La qualifica prevista da questa tipologia di apprendistato è differente sulla base di quanto previsto dai CCNL di categoria e stessa cosa per quanto riguarda retribuzione e durata, che di solito non può essere maggiore di 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e minore di 6 mesi. Il contratto, redatto in forma scritta, dovrà indicare la qualifica prevista al termine dell'apprendistato e il profilo formativo;
- contratto di apprendistato per l'alta formazione e ricerca: questa tipologia di contratto è rivolta a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed ha come obiettivo quello di permettere il conseguimento del diploma di istruzione secondaria, la laurea, un master, il dottorato di ricerca e il praticantato per l'accesso agli ordini professionali. La durata di questo tipo di apprendistato varia sulla base del titolo di studio che si intende conseguire e per quanto riguarda la retribuzione la disciplina è rimandata al CCNL e al livello di inquadramento.

Per tutte le tipologie di contratto di apprendistato è prevista un'aliquota contributiva agevolata, sia per l'azienda che per il dipendente. La normativa sull'apprendistato permette di inquadrare l'apprendista assunto fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, secondo la contrattazione collettiva. Sono previsti anche incentivi normativi, secondo i quali gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per il periodo formativo, nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (per esempio nella base di computo del numero dei lavoratori per l'individuazione degli obblighi di assunzione delle persone disabili prevista dalla legge n. 68 del 1999). Infine, dal punto di vista fiscale, le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP. La legge di bilancio 2020⁶⁵ ha introdotto una nuova agevolazione per i contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale stipulati da imprese con un numero di dipendenti non superiore a 9, prevedendo uno sgravio totale della contribuzione datoriale per tre anni.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Negli ultimi anni sono stati introdotti diversi **incentivi per sostenere il mercato del lavoro del Mezzogiorno**. Nel 2017 era stata introdotta una prima forma di sgravio contributivo per chi assumeva al Sud soggetti disoccupati⁶⁶ ed era denominata "Occupazione Sud". L'importo massimo previsto per il datore di lavoro era di 8.060 euro su base annua. Negli anni a seguire sono stati

⁶⁵ Legge n. 160 del 2019, articolo 1, comma 8.

⁶⁶ Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.367 del 2016, e successive modificazioni <https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=51184&lang=IT>

introdotti ulteriori agevolazioni per l'assunzione di lavoratori disoccupati effettuate nelle Regioni del Mezzogiorno. Nel 2018, infatti, è stato introdotto l'incentivo "occupazione Mezzogiorno", mentre nel 2019 è stato introdotto l'incentivo "Occupazione sviluppo Sud"⁶⁷, destinato a chi assume lavoratori disoccupati senza vincoli di età, con contratto a tempo indeterminato, nelle regioni del Sud Italia e Isole suddivise in "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna). Le assunzioni devono essere effettuate nell'anno 2019 e la prestazione lavorativa deve essere svolta in una delle regioni sopra elencate. Non sono rilevanti la residenza del lavoratore o la sede legale del datore di lavoro. Il datore di lavoro riceve un incentivo che è pari alla contribuzione previdenziale, esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Infine, per il 2020, dal mese di ottobre fino a dicembre dello stesso anno, è prevista la "**Decontribuzione Sud**", un'agevolazione contributiva pari al 30 per cento di quanto dovuto dal datore di lavoro, esclusi i premi INAIL, sempre per le otto regioni del Sud e Isole. In questo caso non riguarda solo gli assunti ma è relativa a tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico⁶⁸.

La misura "**esonero giovani**" (**GECO**)⁶⁹ vuole promuovere l'occupazione giovanile stabile attraverso sgravi contributivi per i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti a decorrere dal 1 gennaio 2018. Restano esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico. Alle imprese è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi dalla data di assunzione, l'esonero dal versamento del **50 per cento** dei complessivi **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, esclusi, quindi, premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a **3.000 euro su base annua**. L'esonero contributivo in oggetto spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età, limite innalzato a 35 anni per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2020⁷⁰, e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa (a tal fine non sono considerati gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato). L'incentivo è riconosciuto per l'assunzione di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri (sono, pertanto, escluse le assunzioni di dirigenti) ed è applicabile a tutti i datori di lavoro privati anche non imprenditori (ad esempio, studi professionali). L'esonero si applica, per un periodo massimo di 12 mesi e sempre nel rispetto del limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche in caso di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. Viene riconosciuto anche nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato

⁶⁷ Decreto direttoriale dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) n. 178 del 2019, in attuazione della legge n. 145 del 2018 (legge di bilancio 2019), articolo 1, comma 247. Se l'incentivo è stato istituito per l'anno 2019, come mai esistono dati relativi al 2018? Sono dati relativi all'assunzione dei soli giovani del decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.367 del 2016? Per il 2020 è previsto l'incentivo Occupazione sviluppo Sud <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto-direttoriale-ANPAL-19-aprile-2019-n178.pdf>
<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=52988>
<https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2fCircolari%2fCircolare%20numero%20102%20del%2016-07-2019.htm>

⁶⁸ Introdotta dal decreto-legge n. 104 del 2020, convertito dalla legge n. 126 del 2020 "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia". <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=54323>

⁶⁹ Legge di bilancio per il 2018, legge n. 205 del 2017, articolo 1, commi da 100 a 108

⁷⁰ l'articolo 1, comma 102, della legge n. 205 del 2017, nella sua originaria formulazione, prevedeva che l'innalzamento del requisito anagrafico fino ai 35 anni di età operasse solo in riferimento alle assunzioni effettuate nel 2018. Tale previsione è stata successivamente modificata dall'articolo 1, comma 10, della legge n. 160 del 2019, che ne ha esteso la portata alle assunzioni effettuate nelle annualità 2019 e 2020.

riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. In quest'ultimo caso l'esonero è elevato nella misura del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per 36 mesi, nel limite massimo di 3.000 euro. La normativa⁷¹ non riconosce l'incentivo ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti all'assunzioni, abbiano proceduto a licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali per motivi oggettivi. Inoltre il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione non potrà procedere al licenziamento per motivi oggettivi del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica.

Il quadro normativo delineato non deve essere confuso con la successiva adozione nel Decreto dignità⁷² di un ulteriore e diverso esonero contributivo previsto per il 2019 e il 2020 e abrogato con legge di bilancio per il 2020⁷³. Il decreto ha previsto per un periodo massimo di 36 mesi - ai datori di lavoro privato che, negli **anni 2019 e 2020**, assumessero **lavoratori under 35** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti - un esonero dal versamento del **50 per cento** dei **complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro e sempre entro il limite massimo di 3.000 euro su base annua. Anche in questo caso l'esonero previsto spetta con riferimento ai soggetti che, oltre a non aver compiuto il trentacinquesimo anno di età alla data della prima assunzione, **non siano stati occupati** a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Questa ulteriore fattispecie che – come è evidente – si sovrappone alla disciplina della legge di Bilancio 2018, non è, tuttavia, mai divenuta concretamente operativa e gli articoli sono stati abrogati con legge di bilancio 2020.

Il programma Nazionale **“Garanzia Giovani”** è il piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile. È rivolto a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un percorso scolastico o formativo, i cosiddetti *Neet (Not in Education, Employment or Training)* con età compresa tra i 15 e i 29 anni. Il piano europeo prevede diversi finanziamenti per i Paesi membri con tassi di disoccupazione superiori al 25 per cento, che vengono investiti in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro. In Italia la misura è partita a maggio 2014 ed è tuttora in vigore, anche se la misura consistente nell'incentivo all'occupazione non risulta più operativa dal 2020.

Nel rispetto della Raccomandazione europea del 2013, l'Italia dovrà garantire ai giovani al di sotto dei 30 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.

I requisiti per aderire al progetto oltre a avere un'età compresa tra i 15 e i 29 anni sono: essere non occupati, non frequentare un regolare corso di studi (secondari superiori, terziari non universitari o universitari), non essere inseriti in alcun corso di formazione, compresi quelli di aggiornamento per l'esercizio della professione o per il mantenimento dell'iscrizione ad un Albo o Ordine professionale, non essere inseriti in percorsi di tirocinio curriculare e/o extracurriculare, in quanto misura formativa. L'adesione è rivolta anche ai cittadini comunitari o stranieri extra UE, regolarmente soggiornanti, purché siano residenti in Italia.

⁷¹ Legge di bilancio per il 2018, legge n. 205 del 2017, articolo 1, comma 104

⁷² Decreto legge n. 87 del 2018 “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”, art. 1-bis.

⁷³ Legge di bilancio per il 2020, legge n. 160 del 2019, articolo 1, comma 10

Per aderire al programma occorre registrarsi sull'apposito portale regionale e scegliere una regione anche diversa da quella di residenza o domicilio nella quale si desidera essere presi in carico. La presa in carico avverrà da parte dei centri per l'impiego o altri soggetti autorizzati e verrà sottoscritto un patto di attivazione a seguito del quale si potrà essere orientati all'inserimento nel mondo del lavoro o ad un percorso di reinserimento nei percorsi di istruzione e/o formazione entro 4 mesi.

Il piano è un'importante occasione anche per le imprese che, beneficiando delle agevolazioni previste nelle diverse Regioni, possono investire su giovani motivati e rinnovare così il loro capitale umano. Sono previsti bonus occupazionali per le nuove assunzioni e incentivi specifici per l'attivazione di tirocini e contratti di apprendistato o la trasformazione di un tirocinio in contratto di lavoro; inoltre strumenti di accesso al credito sono messi a disposizione dei giovani per favorire l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego. Nel dettaglio per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra maggio 2014 e gennaio 2017 viene riconosciuto un bonus ai datori di lavoro variabile da 1.500 euro a 6.000 euro, in funzione del grado di occupabilità del giovane (che dipende dalla profilazione dello stesso).

Per le assunzioni a tempo determinato o in somministrazione effettuate nel medesimo arco temporale viene riconosciuto un bonus da 1.500 a 4.000 euro, in base alla profilazione del giovane, alla durata del contratto e alle differenze territoriali. In caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratto di lavoro, alle aziende è riconosciuto un incentivo da 1.500 a 6.000 euro. Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (I livello) è previsto un incentivo per l'attivazione del contratto compreso tra i 2.000 e i 3.000 euro, sulla base dell'età. Per l'apprendistato per l'Alta formazione e la Ricerca (III livello) l'incentivo per l'attivazione del contratto è di un importo fino a 6.000 euro. Per il Tirocinio è prevista un'indennità erogata dalla Regione (minimo 300 euro, sulla base della normativa regionale) direttamente al giovane o rimborsata all'azienda, a cui si accede tramite avviso pubblico regionale. Infine per la misura autoimprenditorialità o autoimpiego gli incentivi per la creazione di impresa sono erogati sotto forma di microcredito.

Con la **riforma del lavoro cosiddetta Riforma Fornero** (legge n. 92 del 2012, articolo 4, commi da 8 a 11) è stata prevista e resa strutturale **un'agevolazione contributiva per le aziende che assumono lavoratori ultracinquantenni, disoccupati da più di dodici mesi**. La misura è stata pensata per favorire il reingresso nel mondo del lavoro di soggetti caratterizzati da una minore occupabilità. Per tali assunzioni è riconosciuta la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di dodici mesi (diciotto mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato o se vi è una trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato). Il suddetto incentivo è riconosciuto anche in relazione alle **assunzioni di donne di qualsiasi età**, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni svantaggiate o impiegate in settori o professioni in cui vi sia una disparità di genere pari almeno al 25 per cento, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti. Gli effetti di questa agevolazione sono oggetto di uno studio sui dati INPS, che ha lo scopo di valutarne la capacità di promozione della domanda di lavoro femminile, in particolare nelle aree e nelle professioni in cui la percentuale di donne occupate era relativamente modesta (Riquadro I.II.I). L'uso di tali incentivi in Italia è stato recentemente oggetto anche di un altro studio, il cui scopo è invece quello di analizzarne le conseguenze nelle regioni con ritardi strutturali, in particolare in termini di effetti distributivi e differenziali salariali di genere (Riquadro I.II.II). Se, da un lato, l'evidenza al momento disponibile sembrerebbe concorde nel suggerire effetti tendenzialmente nulli o negativi sui salari di lavoratori e lavoratrici assunti sulla base di questi incentivi, nonché sul fatto che il lavoro incentivato si caratterizza per minore qualità e maggiore precarietà, dall'altro lato, la quantificazione degli effetti occupazionali richiede ulteriori

verifiche empiriche. In particolare, resta ancora da indagare il bilancio tra i benefici di misure di questo tipo in termini di incrementi occupazionali e i costi in termini di aggravii sul bilancio pubblico.

Riquadro I.II.I: Tassare il Divario di Genere: Può Uno Sgravio Contributivo Stimolare La Domanda di Lavoro Femminile?⁷⁴

In questo riquadro si riportano i risultati preliminari di un lavoro tuttora in corso, nell'ambito del Progetto Visitinps Scholar, focalizzato sulla verifica empirica degli effetti degli sgravi contributivi ai datori di lavoro che assumono donne, in termini di riduzione dei divari di genere sul mercato del lavoro e di stimolo della domanda di lavoro femminile. L'analisi prende in esame lo **sgravio contributivo del 50 per cento a favore dei datori di lavoro che assumono donne**, introdotto dalla legge n. 92 del 2012 (c.d. riforma Fornero). Normalmente lo sgravio è concesso a chi assume disoccupate di lunga durata (24 mesi), ma le condizioni per beneficiarne sono rese meno gravose (il periodo minimo di disoccupazione è di 6 mesi), in due situazioni a minore incidenza dell'occupazionale femminile: per le donne che risiedono in aree che ricevono fondi strutturali europei; per le donne con una professione o di un settore economico in cui il divario occupazionale di genere è superiore al 25 per cento della media. Lo sgravio prevede una durata limitata: si applica per i primi 12 mesi nel caso di contratti a termine; 18 mesi per i contratti a tempo indeterminato (comprese le trasformazioni da tempo determinato ad indeterminato).

La teoria economica classica suggerisce che l'incidenza dei contributi sociali è principalmente a carico del lavoratore, anche qualora siano nominalmente condivisi tra lavoratore e datore di lavoro.⁷⁵ La teoria economica suggerisce dunque la traslazione dello sgravio sulle lavoratrici, con conseguente incremento dei loro salari.

L'analisi empirica si concentra sull'universo delle **lavoratrici assunte con il regime contributivo di favore (circa 218.000) durante il periodo 2013-2019, la cui età media è di 38 anni, sono impiegate temporaneamente per il 67 per cento ed in part-time per il 57, con mansioni operative (blue-collar) per il 61 per cento**. Per stimare l'incidenza, sono confrontati i salari giornalieri al lordo (panel A della Figura I.II.I) ed al netto (panel B) dei contributi a carico del datore di lavoro, prima e dopo l'applicazione dello sgravio (delimitato dalla linea verticale), e relativamente ai contratti di lavoro che beneficiano dello sgravio (serie in rosso) e quelli che non ne hanno beneficiato (serie in blu). La figura mostra chiaramente che **l'incidenza è sulle imprese**: lo sgravio ha ridotto il salario lordo, mentre il **salario netto è pressoché invariato sia nel tempo che tra i rapporti di lavoro**. In altre parole, ciò che si osserva è semplicemente l'effetto "meccanico" di aver dimezzato i contributi sociali a carico del datore di lavoro, mentre **l'imponibile salariale al netto dei contributi non aumenta**, al contrario di quanto la teoria dell'incidenza dell'imposta suggerirebbe.

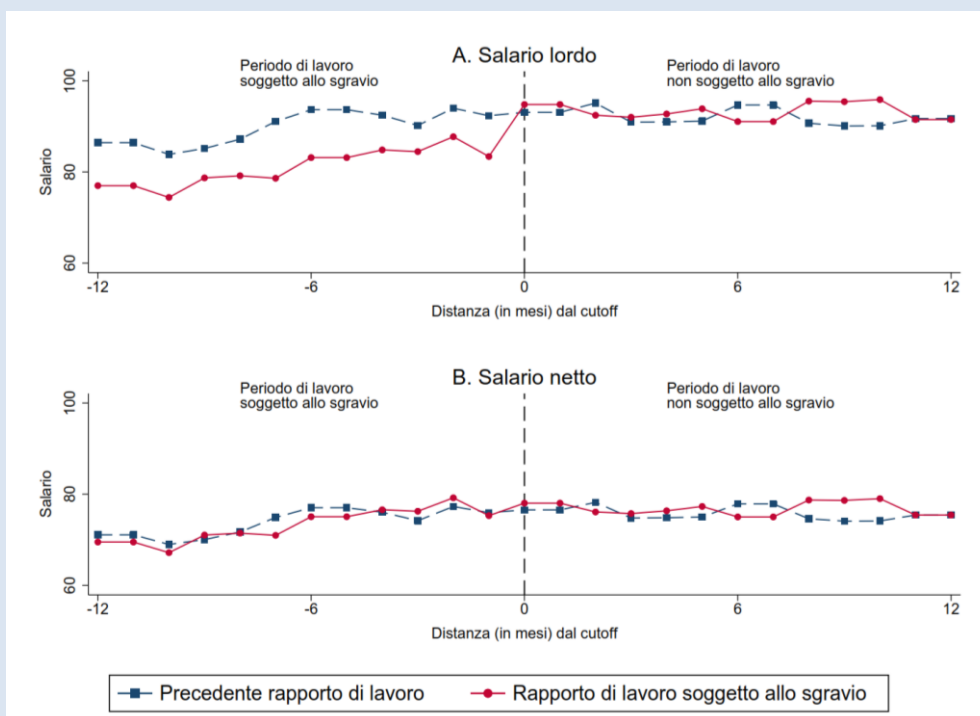
Questo risultato implica che **lo sgravio fiscale non impatta positivamente sui salari delle donne e quindi non è in grado di ridurre il divario salariale di genere**, risultando in un **trasferimento netto a beneficio del datore di lavoro**. Nonostante questo risultato sia in contrasto con la teoria economica standard, è in linea con una serie recente di studi empirici che si sono concentrati su

⁷⁴ A cura di Rubolino, E. (2021) - Progetto Visitinps Scholar. "Taxing the Gender Gap: Labor Market Effects of a Payroll Tax Cut for Women in Italy" https://conference.iza.org/conference_files/LaborMarkets_2021/rubolino_e25220.pdf

⁷⁵ Il presupposto su cui verte tale risultato è che la domanda di lavoro è relativamente più elastica dell'offerta di lavoro (si veda, ad esempio, Fullerton, D. and Metcalf, G. E. (2002). "Tax Incidence". In Auerbach, A. and Feldstein, M., editors, "Handbook of Public Economics", chapter 26, pages 1787–1872. Elsevier, Amsterdam).

variazioni nei contributi sociali in Grecia (Saez et al. 2012⁷⁶), Francia (Cahuc et al. 2019⁷⁷) e Svezia (Saez et al. 2019⁷⁸).

Figura I.II.I.1: L'incidenza dei contributi sociali



Fonte: elaborazioni su dati INPS

L'analisi, inoltre, si propone di studiare l'impatto dello sgravio sulla domanda di lavoro femminile. Le diverse strategie empiriche adottate, che comparano il tasso di occupazione sia tra comuni e professioni che sono differenzialmente esposte allo sgravio (ovvero, se la durata minima del periodo di disoccupazione per assumere una lavoratrice è di 6 o 24 mesi), sia di variazioni stimate a livello micro, convergono sullo stesso risultato. Nello specifico, un'analisi *event study* mostra che **l'occupazione femminile è aumentata di circa il 3,8 per cento nei comuni in cui le condizioni per ottenere lo sgravio sono meno stringenti**.⁷⁹ Questo risultato non riflette una sostituzione tra lavoratori di sesso diverso né tra lavoro *part-time* e *full-time*. Sfruttando le condizioni meno restrittive per ottenere lo sgravio che si applicano alle professioni in cui il divario occupazionale di genere è superiore al 25 per cento della media, un'analisi *regression discontinuity* mostra un

⁷⁶ Saez, E., Matsaganis, M., and Tsakoglou, P. (2012). "Earnings Determination and Taxes: Evidence From a Cohort-Based Payroll Tax Reform in Greece". *The Quarterly Journal of Economics*, 127(1):493–533.

⁷⁷ Cahuc, P., Carcillo, S., and Le Barbanchon, T. (2019). "The Effectiveness of Hiring Credits". *The Review of Economic Studies*, 86(2):593–626.

⁷⁸ Saez, E., Schoefer, B., and Seim, D. (2019). "Payroll Taxes, Firm Behavior, and Rent Sharing: Evidence from a Young Workers' Tax Cut in Sweden". *American Economic Review*, 109(5):1717–1763.

⁷⁹ L'analisi *event study* compara l'occupazione femminile tra un gruppo "trattato" (i.e., i comuni che ricevono i fondi strutturali Europei e quindi risultano maggiormente esposti allo sgravio) con un gruppo "controllo" (i.e., i comuni che non ricevono i fondi strutturali Europei), prima e dopo l'introduzione del *trattamento*, ovvero l'entrata in vigore della riforma Fornero. L'analisi include effetti fissi comunali ed annuali.

repentino aumento dell'occupazione femminile nelle professioni dove le donne sono severamente sottorappresentate.⁸⁰

Complessivamente, **la stima più prudente⁸¹ suggerisce che lo sgravio fiscale ha incrementato la probabilità di essere occupati di circa 1,4 punti percentuali**, implicando un'elasticità della domanda di lavoro dello 0,107. Se tali risultati venissero confermati, lo sgravio fiscale, a parità di altre condizioni, potrebbe contribuire a spiegare, almeno in parte, la riduzione del divario *occupazionale* di genere osservato in Italia nell'ultimo decennio.

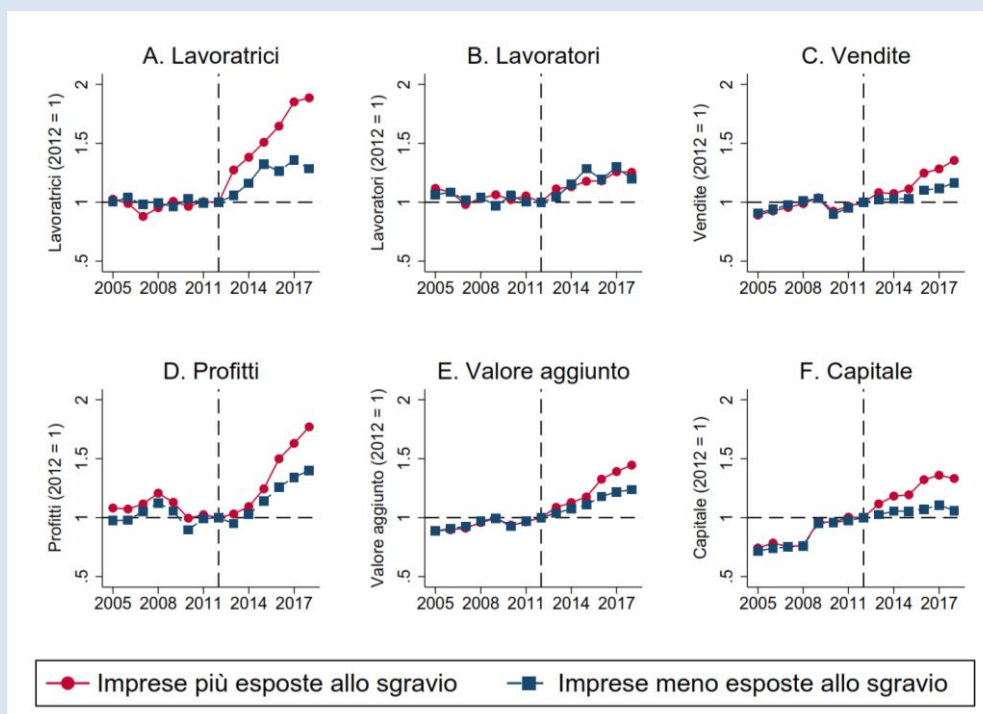
Inoltre, lo studio analizza l'impatto dell'incremento occupazionale femminile sulla performance aziendale, integrando i dati sui lavoratori con quelli dei bilanci di impresa, sfruttando l'eterogenea esposizione delle imprese allo sgravio generato dalla differente composizione di genere della forza lavoro. L'assunzione alla base di questa strategia empirica è che le imprese che impiegavano meno lavoratrici risultano maggiormente esposte allo sgravio, poiché operano principalmente in comuni e/o settori che beneficiano di criteri meno restrittivi per beneficiare dello sgravio⁸². Il panel A nella Figura I.II.I.II dà valenza a questo approccio empirico: le imprese che impiegavano una minore quota di lavoratrici nel periodo pre-riforma (imprese nel quintile inferiore della distribuzione della quota di lavoratrici impiegate) hanno assunto molte più lavoratrici rispetto ad aziende simili, ma con una quota relativamente maggiore di lavoratrici (imprese nel quintile successivo). Coerentemente con i risultati soprariportati, non emerge alcun effetto sull'occupazione maschile (panel B). I panel C-F mostrano che l'incremento di occupazione femminile ha di fatto migliorato la performance aziendale: si registra un significativo aumento di vendite (6,4 per cento), profitti (5,3 per cento), valore aggiunto (6,9 per cento) e capitale impiegato (6,9 per cento) nelle imprese che hanno assunto più lavoratrici grazie allo sgravio.

⁸⁰ La metodologia *regression discontinuity* permette di comparare l'occupazione femminile tra professioni che presentano un tasso di occupazione femminile leggermente superiore alla soglia che determina l'eleggibilità per godere di criteri meno gravosi per usufruire dello sgravio (professioni *trattate*) con professioni che presentano un tasso di occupazione femminile leggermente inferiore alla soglia (professioni di *controllo*).

⁸¹ Per stima più prudente, in questa sede, s'intende quella valutazione dell'impatto di un intervento pubblico che nella letteratura scientifica viene indicata come *stima più conservativa*, ovverosia quella ottenuta sotto ipotesi più restrittive; di conseguenza, ci si attende che gli effetti reali degli interventi pubblici oggetto di analisi siano almeno pari a quelli esposti mediante *stima più conservativa*.

⁸² Un'ipotesi alternativa è quella che in queste imprese i pregiudizi di genere sono particolarmente pervasivi (si veda, ad esempio, lo studio di Weber, A. and Zulehner, C. (2014). "Competition and Gender Prejudice: Are Discriminatory Employers Doomed to Fail?" *Journal of the European Economic Association*, 12(2):492–521).

Figura I.II.1.2: L'impatto dello sgravio sulla performance aziendale



Fonte: elaborazioni su dati INPS

In definitiva i risultati preliminari del lavoro mostrano che lo sgravio fiscale introdotto dalla riforma Fornero a favore dei datori di lavoro che assumono donne non attive nel mercato del lavoro ha contribuito a promuovere la domanda di lavoro femminile, in particolare nelle aree e nelle professioni in cui la percentuale di donne occupate era relativamente modesta. Inoltre, le aziende che impiegano maggiore forza lavoro femminile sembrano beneficiare sia di maggiore produttività che profittabilità.

Riquadro I.II.II: Gli effetti perversi degli incentivi fiscali per l'occupazione al Sud

In un recente lavoro di ricerca di D'Agostino *et al.* (2020)⁸³ si analizza l'uso degli incentivi fiscali come strumento per contrastare la disoccupazione indotta dalla Grande recessione nei Paesi dell'UE e, in particolare, nel contesto della politica di coesione al fine di bilanciare gli svantaggi competitivi delle zone caratterizzate da ritardi strutturali.

Lo studio è incentrato sull'analisi degli **effetti distributivi** e delle **conseguenze indesiderate** che la decontribuzione può avere nelle regioni con ritardi strutturali, partendo dal presupposto che il target di riferimento è in genere un segmento del mercato del lavoro marginale: la decontribuzione può allora configurarsi come uno strumento che rende "convenienti" per l'impresa rapporti di lavoro che altrimenti non sarebbero profittevoli alle condizioni di mercato (*bad jobs effect*). Nello

⁸³ D'Agostino, G., Patriarca, F., Pieroni, L., Scarlato, M. (2020), "The perverse effects of hiring credits as a place-based policy: Evidence from Southern Italy", *MPRA Paper No. 102240*, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/102240/>.

specifico, quando gli **ostacoli allo sviluppo regionale** sono rappresentati da **fattori diversi dal costo del lavoro**, come, ad esempio, razionamento del credito, mancanza di infrastrutture e buone istituzioni, bassa produttività e scarsità di alternative per i lavoratori, la decontribuzione può favorire l'attivazione di lavori di bassa qualità (a basso salario e bassa produttività) che in assenza dell'incentivo fiscale non sarebbero stati attivati.

L'analisi empirica proposta si riferisce alle **politiche di decontribuzione attuate nelle regioni del Sud Italia negli anni 2008-2014** e mostra **effetti negativi sui salari dei lavoratori assunti sulla base di questi incentivi**. Sebbene questa evidenza sia in contrasto con i modelli tradizionali del mercato del lavoro e con i modelli di fissazione dei salari basati sul *rent-sharing*, secondo i quali i salari dovrebbero inglobare una parte del sussidio ricevuto dall'impresa nel processo di contrattazione, essa risulta coerente con l'ipotesi che gli incentivi attivino lavori caratterizzati da bassi salari e bassa produttività. Un secondo risultato empirico dello studio è la verifica dell'**esistenza di una forte dimensione di genere degli effetti negativi della decontribuzione sul salario**: l'introduzione dell'incentivo fiscale all'assunzione nel complesso produce una perdita nei salari giornalieri dei lavoratori beneficiari dello strumento (rispetto a quelli "non trattati") del 2,6 per cento e **la perdita salariale è più ampia per le donne (-4.7 per cento) rispetto agli uomini (1.9 per cento)**.

Il *bias* di genere rilevato tende ad acuire il *gender pay gap* ed è presumibilmente legato all'**alta concentrazione femminile in occupazioni di scarsa qualità** nonché alla **segregazione occupazionale di genere**, a loro volta indotti dagli alti costi di ricerca di lavoro per le donne e dalla preferenza per aspetti non monetari dell'occupazione. In effetti, i tempi di vita e di lavoro sono difficilmente conciliabili nelle regioni del Sud Italia, sprovviste di una rete di servizi di cura accessibili; la **scarsità di servizi forniti dal sistema di welfare locale** si associa poi al **tradizionale ruolo di caregiver attribuito alla donna**. I vincoli familiari si possono quindi tradurre in una **riduzione del potere contrattuale** e nella necessità di **accettare impieghi che offrono caratteristiche specifiche e non monetarie**, come **prossimità geografica e flessibilità di orario**, anche al costo di forti tagli nella retribuzione rispetto al salario di mercato.

Una spiegazione alternativa dell'effetto salariale di genere si potrebbe invece basare sulla **discriminazione di genere operata dal datore di lavoro** e su considerazioni relative all'identità di genere che influenzano il potere contrattuale delle donne al di là delle differenze di produttività e delle preferenze tra uomini e donne. Questi sono **fattori che riducono le alternative di riserva delle donne** operando una pressione al ribasso sulle loro retribuzioni.

Le analisi empiriche condotte in questo studio suggeriscono quindi che gli incentivi fiscali all'occupazione mirati ai segmenti marginali del mercato del lavoro (quali quelli che caratterizzano aree del nostro Paese con ritardi strutturali e ampi divari di genere) possono peggiorare la segregazione occupazionale delle donne in lavori di bassa qualità e contribuire ad ampliare i divari retributivi di genere⁸⁴. Tali analisi mettono quindi in discussione la **coerenza delle politiche di decontribuzione rispetto agli obiettivi di policy dichiarati** e, più in generale, di quella che viene da vari anni presentata come la più tipica politica attiva del mercato del lavoro in Italia.

⁸⁴ Nell'articolo si argomenta anche che i risultati empirici sono compatibili con un modello teorico di monopsonio, caratterizzato da *rent-sharing* e *sorting* in cui la decontribuzione può produrre differenziali salariali si genere.

Nel 2020 è stato introdotto un nuovo incentivo denominato “**Incentivo Lavoro (IO Lavoro)**” gestito direttamente dall’INPS⁸⁵ per le assunzioni delle persone tra i 16 anni e i 24 anni di età o lavoratori sopra i 25 anni disoccupati da 6 o più mesi. Sono comprese le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante. È riconosciuto anche in caso di lavoro a tempo parziale e di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato (in questo caso non è necessario lo stato di disoccupazione del lavoratore). Può essere richiesto da qualsiasi datore di lavoro privato e su tutto il territorio nazionale, ma le risorse a disposizione variano a seconda dell’ubicazione della sede di lavoro⁸⁶. Le aziende beneficiarie ricevono un incentivo pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi Inail, nel limite massimo di 8.060 euro annui.

Gli effetti economici e sociali della pandemia hanno indotto l’adozione di **misure straordinarie** anche per incentivare l’assunzione di personale. Per il periodo che va dal 15 agosto al 31 dicembre 2020, il legislatore ha previsto l’esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro che assume con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del settore agricolo (l’esonero è denominato **IREC**)⁸⁷. Sono esclusi i contratti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, inoltre i lavoratori assunti non devono aver avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti presso il medesimo datore di lavoro. L’esonero si applica anche in caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. L’esonero ha una durata massima di 6 mesi. L’esonero è stato esteso anche al settore del turismo e degli stabilimenti termali, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale. Il periodo interessato è sempre 15 agosto 2020- 31 dicembre 2020 e l’esonero ha una durata massima di tre mesi (l’esonero è denominato **IRST**)⁸⁸.

Tra le agevolazioni per le assunzioni è presente anche lo sgravio contributivo per il datore di lavoro per le assunzioni a contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria da lavoro (**Esonero sostituzione astensione obbligatoria Legge n. 53 del 2000**)⁸⁹.

In base ai **dati INPS** di cui si dispone **le assunzioni registrate nel 2020 derivano per circa il 13 per cento dall’utilizzo di incentivi o regimi di sotto contribuzione**: sono infatti 725 mila le assunzioni per le quali si è fatto ricorso a misure di vario titolo **su un totale di 5,7 milioni assunzioni**. Tra queste, **311 mila sono assunzioni di donne**, che corrispondono al **13,5 per cento del totale delle donne assunte**, e **414 mila sono assunzioni di uomini**, ovvero il **12,2 per cento del totale degli uomini assunti**. Nel 2019 le assunzioni collegate all’utilizzo di incentivi o regimi di sotto contribuzione erano state numericamente inferiori, pari a circa 609 mila, mentre le assunzioni totali, comprese quelle senza incentivi, erano maggiori e pari a 7,5 milioni. A questo esito può aver contribuito il fatto che nel 2020 sono state introdotte misure speciali e temporanee anche in tema di fiscalità agevolata, incentivi e sgravi contributivi, come le agevolazioni denominate IREC e IRST, per fronteggiare gli effetti economici della pandemia.

⁸⁵ decreto direttoriale 11 febbraio 2020, n. 52 dell’Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)

⁸⁶ Le regioni sono distinte tra “meno sviluppate” (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), “più sviluppate” (Piemonte, Valle d’Aosta, Liguria, Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Provincia autonoma di Trento, Provincia autonoma di Bolzano, Toscana, Umbria, Marche e Lazio) o “in transizione” (Abruzzo, Molise e Sardegna)

⁸⁷ decreto-legge n. 104 del 2020, Articolo 6

⁸⁸ decreto-legge n. 104 del 2020, Articolo 7

⁸⁹ Articolo 10, comma 2 legge n. 53 del 2000

Tra tutti gli strumenti analizzati è l'**apprendistato lo strumento più utilizzato**, adottato per il **35,3 per cento delle donne assunte con fiscalità agevolata, incentivi o regimi di sotto contribuzione** e per il 39,6 per cento degli uomini con le stesse caratteristiche. Tuttavia, rispetto all'anno precedente il contratto di apprendistato è stata meno utilizzato. Nel 2019, infatti, esso corrispondeva al 57,3 per cento delle assunzioni delle donne tramite fiscalità agevolata, incentivi o sgravi contributivi e al 72,9 per cento nel caso degli uomini. Rilevanti sono anche le **assunzioni delle donne** che avvengono **tramite la Decontribuzione Sud**. Nel 2020 sono il **20,5 per cento** le assunzioni delle donne tramite questo strumento e il 30,5 per cento per gli uomini. L'**agevolazione contributiva prevista dalla legge n. 92 del 2012** (c.d. Riforma Fornero) è una **misura consistente per l'occupazione femminile**. Nel **2020** rappresenta il **17,2 per cento delle assunzioni con strumenti di vario tipo** ed è in calo rispetto al 21,7 per cento del 2019. Come sopra illustrato, durante la pandemia sono stati introdotti degli strumenti specifici di esonero dal versamento dei contributi previdenziali e incentivi all'assunzione. In particolare, gli esoneri totali dei contributi previdenziali per i datori di lavoro per le assunzioni del periodo agosto – dicembre 2020 rappresentano il **12,1 per cento delle assunzioni delle donne (esonero IREC)** e l'**1,9 per cento delle assunzioni per il settore del turismo e delle cure termali (esonero ISRT)**. Anche l'incentivo **"IOlavoro"** è stato introdotto nel 2020 ma ha avuto meno diffusione e ha interessato l'**1,1 per cento delle donne assunte tramite strumenti di vario tipo**.

La misura **Esonero giovani** è ancora attiva e pari al **6,2 per cento delle donne assunte nel 2020** ma è in riduzione rispetto al 2019 quando era pari all'**8,1 per cento**, mentre **Garanzia giovani** e **Occupazione sud** sono state attive fino al 2019. Nel 2019, Occupazione sud ha riguardato il **3,6 per cento delle assunzioni delle donne** mentre Garanzia giovani il **0,6 per cento**.

L'esonero dal pagamento dei contributi per assunzioni di personale in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria (**Esonero sostituzione astensione obbligatoria L.53/2000**) è una misura particolare poiché è a sostegno di assunzioni con contratti a tempo determinato. Si tratta infatti della sostituzione temporanea, per esempio, delle lavoratrici in congedo di maternità e riguarda soprattutto le donne. Questo esonero rappresenta il **4,4 per cento delle assunzioni per le donne nel 2020** e solo lo **0,5 per cento per gli uomini**. (Tavola 1.2.1a, Tavola 1.2.1b e Tavola 1.2.1c).

Nonostante i numerosi incentivi previsti rimangono non risolti i nodi fondamentali dell'occupazione del mercato del lavoro italiano, accentuati dalla crisi a seguito della diffusione del virus Covid-19. Il **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) interviene in maniera differente sui problemi dell'occupazione femminile e giovanile**. Attraverso il c.d. **gender procurement** si prevede una clausola di **condizionalità** per l'occupazione aggiuntiva creata dal PNRR⁹⁰, ovvero una quota obbligatoria (30 per cento) di assunti tra i giovani under 36 e le donne per l'esecuzione dei nuovi progetti. Sono introdotti anche criteri di **premialità** per il candidato al progetto, come l'assegnazione di punteggi aggiuntivi per chi si impegnerà a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti⁹¹.

La quota delle donne che sono occupate nell'attuale impiego con una certa stabilità (60 mesi o più) è in aumento e il divario di genere è in riduzione, ma è il segnale anche di una flessione del mercato del lavoro che va ad incidere e diminuire i contratti stipulati da poco tempo.

Il modo di lavorare è cambiato negli anni richiedendo ai lavoratori una maggiore flessibilità tramite nuove forme contrattuali, nuove modalità di fornire la prestazione lavorativa e una diversa durata

⁹⁰ art. 47 del decreto legge n. 77 del 2021.

⁹¹ *Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*. INAPP. <https://www.inapp.org/it/rapporto2021>

dei contratti. Ciò ha portato una maggiore possibilità di impiego ma anche una diversa stabilità lavorativa e una minore sicurezza verso la propria occupazione da parte delle persone.

La quota delle donne che sono occupate nell'attuale impiego con una certa stabilità (convenzionalmente si considerano 60 o più mesi nella stessa posizione lavorativa) è in aumento, ma è il segnale anche di una flessione del mercato del lavoro che va ad incidere e diminuire i contratti di stipulati da poco.

Nel 2020, il **66,7 per cento delle donne occupate è impiegata nell'attuale posizione lavorativa da più di 60 o più mesi**⁹². Nel 2019 erano pari al 65,9 per cento (+0,8 punti percentuali), mentre nel 2008 erano il 62,7 per cento (+4 punti percentuali). La maggiore stabilità lavorativa è stata raggiunta nel 2014 e nel 2015 (69,2 per cento e 69,4 per cento) e nello stesso periodo l'occupazione femminile registrava tra le percentuali inferiori del decennio. Nel 2014 era pari al 46,8 per cento e nel 2015 il 47,2 per cento. Dopo questi anni si è registrato un **aumento costante dell'occupazione femminile e contestualmente una riduzione della percentuale delle donne occupate nell'attuale impiego da 60 mesi o più**. Le donne impiegate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi, quindi da breve tempo, sono in aumento costante dal 2009 fino al 2019 (tranne nel biennio 2013-2014) evidenziando la dinamicità del mercato del lavoro femminile ma anche una **crescente precarietà**. Con la pandemia si è arrestata la crescita di questa componente dell'occupazione femminile, **nel 2020 sono 10,8 per cento le occupate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi**, in riduzione rispetto al 12 per cento del 2019 (-1,2 punti percentuali) e al 13 per cento del 2008 (-2,2 punti percentuali).

L'occupazione maschile è più stabile. Nel 2020 gli uomini occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più sono il 69,5 per cento, in leggero aumento rispetto al 68,8 per cento del 2019 (+0,7 punti percentuali) e al 68,4 per cento del 2008 (+1,1 punti percentuali). Nell'ultimo decennio, gli occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più sono stati spesso superiori al 70 per cento, raggiungendo il valore massimo nel biennio 2013-2014 con 73,8 per cento e 73,7 per cento. La differenza tra l'occupazione maschile stabile rispetto a quella femminile è in riduzione ma ancora presente. Attualmente l'occupazione maschile di lunga durata è maggiore di 2,8 punti percentuali rispetto a quella femminile ed è la differenza minore registrata dal 2008.

Gli uomini occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi sono il 9,2 per cento nel 2020, in riduzione sia rispetto al 10,3 per cento del 2019 (-1,1 punti percentuali) e al 10 per cento del 2008 (-0,8 per cento). Anche in questo caso il divario di genere si sta riducendo nel tempo e pari a 1,6 punti percentuali nel 2020.

Le donne italiane registrano una **maggiore stabilità rispetto alle lavoratrici europee**. Le occupate nell'attuale lavoro per 60 mesi o più tra i 27 paesi dell'Unione Europea sono il 60 per cento nel 2020, 6,7 punti percentuali in meno rispetto alle occupate italiane. Di contro le donne occupate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi in Europa sono 12,4 per cento nel 2020, 1,6 punti percentuali in più rispetto alle lavoratrici italiane (Figura 1.2.10, Figura 1.2.11a e Figura 1.2.11b).

Dal 2013 le donne occupate appaiono meno insicure rispetto alla propria situazione lavorativa rispetto agli anni scorsi anche se con la pandemia riemergono le difficoltà. La **percezione di insicurezza dell'occupazione** tra gli occupati viene calcolata come la percentuale di occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile sul totale degli occupati. Nel 2020, le **donne** insicure della propria occupazione sono il **7,2 per cento**, in riduzione rispetto al 2013 (quando erano il 12,4 per cento), ma in aumento rispetto al 2019 quando erano pari al 5,7 per cento (+1 punto percentuale). Gli uomini che

⁹² Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS) https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_egad

percepiscono insicurezza per la propria situazione lavorativa sono poco meno delle donne (6,4 per cento) (Figura 1.2.12). Sono le donne più giovani ad avere una maggiore preoccupazione. Nel 2020 le donne tra i 15-34 anni incerte verso la propria situazione lavorativa sono il 10,3 per cento, mentre le lavoratrici sopra i 34 anni sono meno del 7 per cento (Figura 1.2.13). Tra le regioni del Paese, sono soprattutto le donne meridionali a segnalare una maggiore preoccupazione. Nel 2020 le donne incerte nel Mezzogiorno sono l'8,9 per cento, mentre al Nord e al Centro sono rispettivamente il 6,6 per cento e il 6,8 per cento (Figura 1.2.14).

Le donne che lavorano in part-time sono in lieve riduzione nell'ultimo anno di pandemia, dopo il costante aumento registrato nell'ultimo decennio. Per il 60 per cento delle lavoratrici è una condizione subita e non una scelta. La maggiore incidenza di lavori con bassa paga per le donne contribuisce a peggiorare i livelli retributivi delle donne.

La maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale ha contribuito in maniera rilevante alla crescita dell'occupazione femminile. La lavoratrice con un impiego *part-time* ha più tempo libero dal lavoro a disposizione e con maggiore flessibilità e l'impresa ha il vantaggio di una maggiore flessibilità organizzativa; tuttavia, le occupate in *part-time* ottengono un livello retributivo inferiore rischiando, inoltre, alcune forme di discriminazione come la bassa qualità delle mansioni, scarse opportunità formative, compromissione delle possibilità di carriera e precarietà della posizione lavorativa. Nel 2020 le donne in Italia che lavorano in questa modalità sono il **32,1 per cento**⁹³, in riduzione rispetto al 32,9 per cento del 2019 (-0,8 punti percentuali) ma in aumento rispetto al 27,8 per cento del 2008 (+4,3 punti percentuali). Il *part-time* ha rivestito un ruolo di sostegno all'occupazione, soprattutto nelle fasi negative del ciclo economico ma rimane una modalità di lavoro prettamente femminile. Gli **uomini occupati in part-time** sono in crescita nell'ultimo decennio ma registrano ancora una quota molto inferiore rispetto alle donne, **8,5 per cento** nel 2020, per un divario di genere pari a 23,6 punti percentuali.

Anche in Europa il lavoro *part-time* riguarda principalmente le donne. Nei **27 paesi dell'Unione Europea** le **donne** occupate che lavorano a tempo parziale sono il **30,3 per cento nel 2020**, un dato inferiore di 1,8 punti percentuali rispetto alle italiane, e gli **uomini** sono il **9,4 per cento**, 0,9 punti percentuali in più rispetto ai lavoratori italiani (Figura 1.2.15).

Il lavoro *part-time* è una forma di segregazione e discriminazione quando è una modalità di lavoro non scelta ma una condizione subita. A questo scopo viene monitorato il tasso di **part-time involontario**, calcolato come il rapporto tra il numero delle persone che svolgono involontariamente un lavoro *part-time* e il totale degli occupati *part-time*. In Italia il *part-time* involontario è in crescita da diversi anni, compreso in questo ultimo anno di pandemia. Nel 2020 **le lavoratrici che subiscono questa condizione sono il 61,2 per cento** e sono in aumento rispetto al 60,8 per cento del 2019, registrando **il valore più alto dell'ultimo decennio**. La quota di **uomini in part-time involontario** è maggiore e pari a **75,7 per cento**, rimanendo stabile rispetto al 2019 (75,6 per cento). Il divario di genere si attesta intorno ai 14,5 punti percentuali e in calo rispetto al 2019 (15 punti percentuali) e agli anni precedenti, a causa principalmente dell'aumento del fenomeno tra le donne (Figura 1.2.16). Sono le più giovani ad affrontare maggiormente questa condizione. Nel 2020 le **donne tra i 15 e i 34 anni in part-time involontario** sono il **72,9 per cento** mentre per le donne **sopra i 35 anni** la percentuale scende al **57 per cento** (Figura 1.2.17).

⁹³ La percentuale delle persone che lavorano in modalità *part-time* viene calcolata come il rapporto tra il totale degli occupati *part-time* e il totale degli occupati, distinto per genere e classi di età.

In Europa il fenomeno è meno diffuso, evidenziando come il *part-time* sia più una scelta della lavoratrice che una condizione subita. **Nei 27 paesi dell'Unione Europea, le donne in *part-time* involontario sono il 21,6 per cento** nel 2020, in costante calo dal 2014 quando erano il 28,3 per cento (-6,7 punti percentuali). Gli **uomini** europei che non scelgono di lavorare a tempo parziale sono il **28,1 per cento**, in riduzione rispetto al 29,4 per cento del 2019 (-1,3 punti percentuali) e al 37,4 per cento del 2016 (-9,3 punti percentuali) valore massimo nel decennio. Attualmente il divario di genere è pari a 6,5 punti percentuali (Figura 1.2.16).

Nel 2020, le **lavoratrici dipendenti con bassa paga**⁹⁴ sono il **12,1 per cento**. Rispetto al 2008, la percentuale delle donne in questa situazione è rimasta stabile, con poche variazioni durante il decennio considerato, così come è rimasto stabile anche il divario con gli uomini. Nel 2020 i lavoratori dipendenti maschi con bassa paga nel 2020 sono l'8,5 per cento e il divario di genere è di 3,6 punti percentuali (Figura 1.2.18). Le **lavoratrici tra i 15 e i 24 anni** sono il **34,2 per cento**, mentre le donne con un'età più avanzata in questa condizione sono sotto il 15,9 per cento con il valore minimo registrato per le lavoratrici tra i 55 e i 59 anni (9 per cento). L'eccezione sono le donne over 65 anni che registrano un valore pari al 18,1 per cento (Figura 1.2.19). Le **lavoratrici del Mezzogiorno** che hanno una bassa paga sono il **18,3 per cento** nel 2020, mentre nel Centro-Italia sono l'11,5 per cento e nel Nord sono il 9,8 per cento (Figura 1.2.20).

La carriera lavorativa di una donna è caratterizzata anche da fenomeni di violazione dei diritti previdenziali, assistenziali e sostanziali. Le donne sono particolarmente colpite da illeciti connessi alle sfere della tutela della genitorialità e del lavoro minorile, mentre gli uomini sono maggiormente coinvolti da fenomeni quale il lavoro nero, l'illecita interposizione di manodopera e violazioni riguardanti l'orario lavorativo. Mentre non ci sono divari di genere relativamente alle qualificazioni non genuine dei rapporti di lavoro (cfr. Riquadro I.II.III).

Riquadro I.II.III. Le violazioni delle norme a tutela dei lavoratori contestate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro tra 2019 e 2020: una prospettiva di genere

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato, nell'aprile 2021, il Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, contenente dati e approfondimenti inerenti ai temi della tutela del lavoro, assicurazione e legislazione sociale per il biennio 2019-2020. Una sezione del Rapporto è dedicata alla disaggregazione per genere di dati sulle contestazioni dell'Ispettorato riguardanti alcune tipologie di violazioni, in particolare: lavoro sommerso o "in nero", illecita interposizione e somministrazione del lavoro, qualificazione non genuina del rapporto di lavoro, violazioni in materia di orari di lavoro, tutela della genitorialità e lavoro minorile. Occorre sottolineare che la pandemia da Covid-19 ha condizionato fortemente le dinamiche relative ai rapporti di lavoro, rendendo difficoltosa una comparazione dei dati del 2019 con quelli del 2020, dunque le informazioni vengono analizzate aggregando temporalmente i dati relativi alle due annualità considerate.

Dall'analisi emerge come, nel biennio 2019-2020, le irregolarità nei rapporti lavorativi abbiano riguardato la popolazione maschile nel 61 per cento dei casi, contro un 39 per cento di donne. A livello di distribuzione territoriale, inoltre, non sembra che le forme di irregolarità dei rapporti lavorativi siano correlate ad una specifica area geografica. Si registra infatti un 61,9 per cento di irregolarità sulla popolazione maschile nel Centro e un 61,4 per cento nel Sud, mentre nel Nord Ovest e nel Nord Est le relative cifre si attestano rispettivamente al 61 per cento e al 60,7 per cento, in linea con la media nazionale (Figura I.II.III.1).

⁹⁴ L'incidenza dei lavoratori con bassa paga viene calcolata come il rapporto tra il numero dei dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a due terzi di quella mediana e il totale dipendenti.

Per ciò concerne le contestazioni dell'Ispektorato riguardanti i lavoratori che hanno portato avanti attività lavorative completamente "sommese", e quindi prive di copertura assicurativa, previdenziale e contribuzione fiscale, tali rilevazioni hanno riguardato in prevalenza uomini nel biennio 2019-2020, con circa il 60 per cento a livello nazionale, che sale poi al 63 per cento e al 62 per cento, considerando unicamente il Sud e il Centro, seguiti dal 59 per cento nel Nord Ovest, mentre nel Nord Est si registra la più elevata percentuale di lavoratrici donne in nero (43 per cento, contro il 57 per cento di uomini)⁹⁵ (Figura I.II.III.2).

Figura I.II.III.1 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato almeno una violazione di norme a tutela dei lavoratori, per area geografica. Valori percentuali. Aggregato anni 2019 e 2020

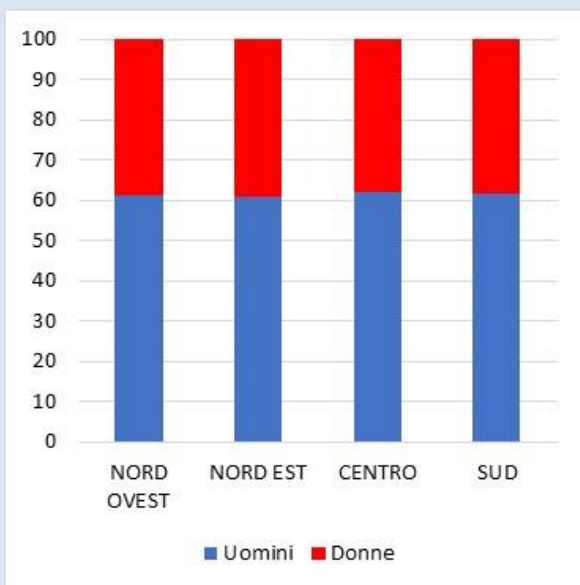
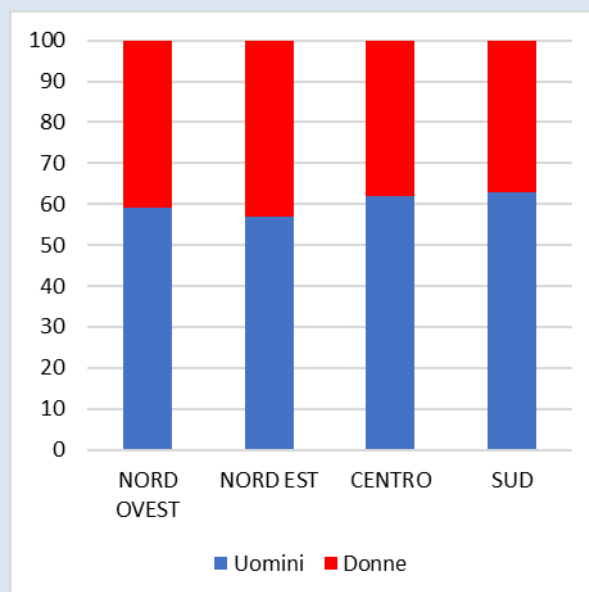


Figura I.II.III.2 Percentuale di lavoratori "in nero", per genere e ripartizione geografica. Aggregato anni 2019 e 2020



Fonte: INL (2021) - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2020

⁹⁵ In caso di risultanze ispettive da parte delle autorità competenti, la Legge n. 73 del 2002 disponeva, per l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, una sanzione amministrativa dal 200 al 400 per cento dell'importo, per ciascun lavoratore irregolare, del costo del lavoro calcolato sulla base dei vigenti contratti collettivi nazionali. Con la legge n. 248 del 2006, è stata introdotta una sanzione pecuniaria da 1.500 euro a 12.000 euro per ogni lavoratore occupato in nero, maggiorata di 150 euro per ogni giornata lavorativa irregolare. L'ambito di applicazione della norma non si limita più, inoltre, al solo lavoro subordinato ex art. 2094 del Codice civile. Successivamente all'introduzione di nuove soglie per le sanzioni, previste dal Decreto legislativo n. 151 del 2015, l'art. 1 comma 445 lett. d) e f) della legge n. 145 del 2018 ha poi disposto la maggiorazione degli importi sanzionatori delle violazioni che incidono sulla dei lavoratori (normativa recepita dalla Circolare INL n. 2 del 14 gennaio 2019): fino a 30 giorni di lavoro in nero, la sanzione minima prevista passa da 1.500 a 1.800 euro, la massima da 9.000 euro a 10.800 euro; da 31 a 60 giorni di lavoro in nero, la sanzione minima prevista passa da 3.000 a 3.600 euro, la massima da 18.000 a 21.600 euro; oltre i 60 giorni di lavoro in nero, la sanzione minima prevista passa da 6.000 a 7.200 euro, la massima da 36.000 a 43.200 euro.

L'illecita interposizione di manodopera ha invece riguardato lavoratori uomini, nel biennio 2019-2020, per il 63 per cento dei casi, contro il 37 per cento di donne a livello nazionale. In termini di distribuzione territoriale vi è una maggiore polarizzazione della interposizione illecita di manodopera maschile nel Nord Est (66 per cento) e nel Nord Ovest (65 per cento), con un incremento di quella femminile soprattutto nel Centro Italia (41 per cento), ma anche nel Sud (37 per cento)⁹⁶ (Figura I.II.III.3). Con riferimento alla distribuzione di genere degli illeciti sull'orario di lavoro, nel biennio 2019/2020, circa il 65 per cento delle contestazioni dell'INL riguarda gli uomini, contro un 35 per cento di donne. A livello di distribuzione geografica, le contestazioni sull'orario di lavoro femminile raggiungono il 44 per cento nel Sud Italia, toccando invece la quota più bassa nel Centro (33 per cento)⁹⁷ (Figura I.II.III.4).

⁹⁶ La somministrazione di lavoro si verifica ogni qualvolta si stabilisce un rapporto tra un'Agenzia del lavoro, un cliente, un'azienda utilizzatrice e un dipendente. L'Interposizione illecita sussiste quando un soggetto terzo si inserisce nel naturale rapporto tra datore di lavoro e lavoratore in maniera illecita o invalida. Si parla di somministrazione illecita o irregolare nel caso in cui non vengano rispettate le previsioni di cui al capo I (artt. 4-6), Decreto legislativo n. 276 del 2003, ma anche gli articoli 31, 32 e 33, Decreto legislativo n. 81 del 2015. La somministrazione nulla sussiste nel caso in cui il contratto non venga redatto in forma scritta (art. 38, Decreto legislativo n. 81 del 2015). La *somministrazione fraudolenta* è stata introdotta dal Decreto legislativo n. 276 del 2003, art. 28, poi abrogata nel 2016 e poi reintrodotta dal Decreto "Dignità" n. 87 del 2018 (convertito con modifiche dalla legge n. 96 del 2018) e sussiste in caso di: appalti illeciti che confluiscono in una mera somministrazione di manodopera da parte dell'appaltatore in favore del committente; la scelta del datore di lavoro di licenziare un proprio dipendente per riutilizzarlo tramite un'agenzia di somministrazione; distacchi transazionali "*non autentici*", ovvero quando le imprese italiane utilizzano tramite distacchi di personale non genuini – forza lavoro proveniente dall'estero per eludere l'applicazione delle disposizioni dell'ordinamento italiano o del contratto collettivo applicabile. Inoltre, in caso di somministrazione abusiva in cui è coinvolto lo sfruttamento di minori, è prevista una pena fino a 18 mesi di detenzione e fino a 300 euro di ammenda.

⁹⁷ Il Decreto legislativo n. 66 del 2003 (novellato dal Decreto legislativo n. 213 del 2004), regola l'organizzazione del lavoro, fissando i principi in materia di orario lavorativo e di tutela dello stesso. L'articolo 3 in particolare fissa il normale orario di lavoro a 40 ore settimanali, arrivando ad un massimo di quarantotto ore ogni sette giorni, comprese le ore di straordinario. I Capi III e IV della norma riguardano pause, riposi, ferie e lavoro notturno e fissano anche i limiti e le tutele sociosanitarie di utilizzazione della forza lavoro. L'articolo 18-bis del Decreto legislativo n. 66 del 2003 vieta in particolare di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dal momento dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. La violazione di tale disposizione è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro per singola lavoratrice, con pena progressivamente più severa all'aumentare del numero delle lavoratrici oggetto di illecito. Tali sanzioni risultano molto più severe rispetto a quelle previste normalmente per le violazioni di altre disposizioni sull'orario lavorativo (sanzione amministrativa pecuniaria da 120 a 360 euro per singolo lavoratore).

Figura I.II.III.3 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato illecita interposizione e somministrazione del lavoro, per ripartizione geografica. Valori percentuali. Aggregato anni 2019 e 2020

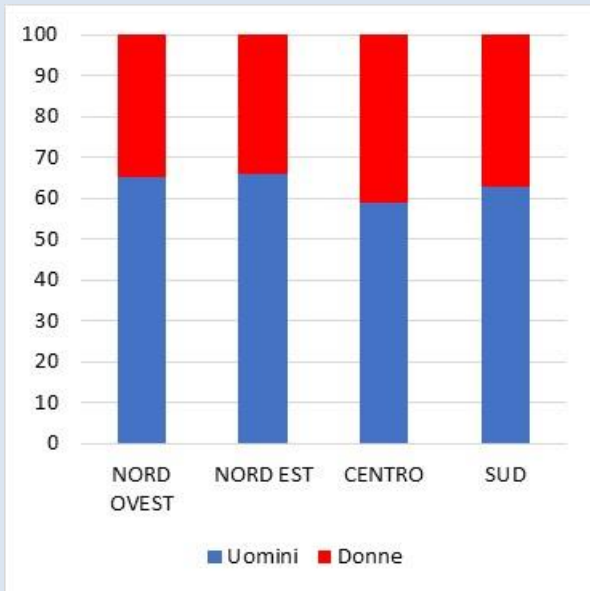
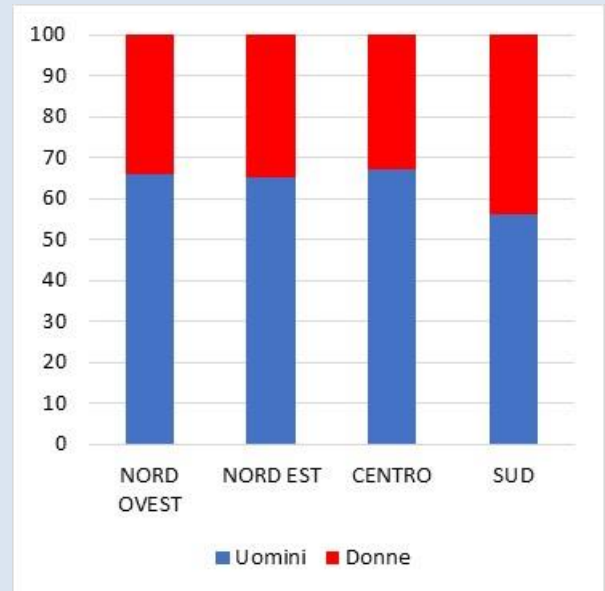


Figura I.II.III.4 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato violazioni in materia di orari di lavoro, per ripartizione geografica. Valori percentuali. Aggregato anni 2019 e 2020



Fonte: INL (2021) - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2020

Nel biennio 2019-2020, il fenomeno delle qualificazioni non genuine del rapporto di lavoro ha visto, in media, un maggiore coinvolgimento dell'occupazione maschile (circa il 54 a livello nazionale). Tuttavia, dall'analisi territoriale risulta che, sia nel Nord Ovest che nel Nord Est, le donne siano state maggiormente oggetto di illeciti riguardanti la corretta qualificazione del rapporto lavorativo (con il 56 per cento e il 54 per cento) rispetto al resto dell'Italia (44 per cento nel Sud e 37 per cento nel Centro) (Figura I.II.III.5)⁹⁸. Per quanto concerne le contestazioni di illeciti inerenti alla tutela della genitorialità, nel biennio 2019-2020, la quasi totalità delle contestazioni è registrata nella sfera del lavoro femminile (circa il 94 per cento a livello nazionale). L'analisi territoriale sottolinea come sia il Centro Italia a registrare la minore concentrazione di contestazioni riguardanti le donne (88 per cento), mentre nel Nord Ovest si raggiunge il 98 per cento e nel Nord Est e nel Sud la quota è pari al 96 per cento⁹⁹ (Figura I.II.III.6).

Figura I.II.III.5 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato qualificazione non genuina del rapporto di lavoro, per ripartizione geografica. Valori percentuali. Aggregato anni 2019 e 2020

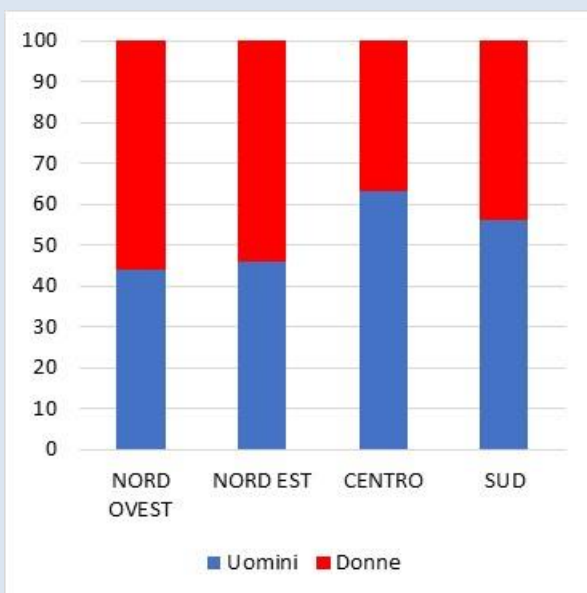
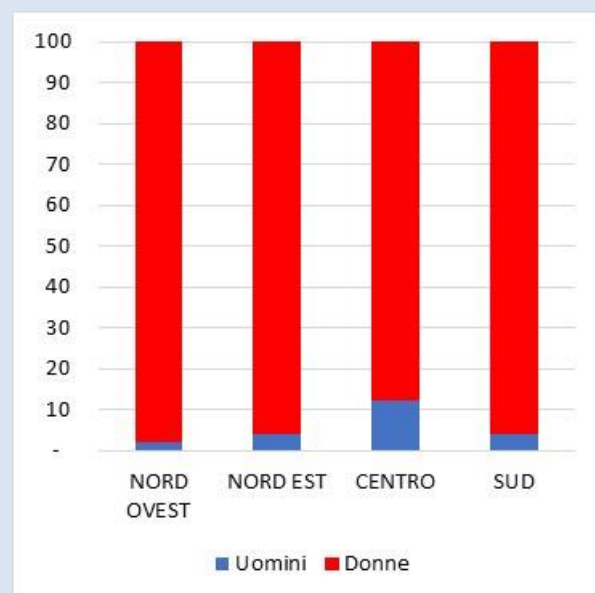


Figura I.II.III.6 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato illeciti in materia di tutela della genitorialità, per ripartizione geografica. Valori percentuali. Aggregato anni 2019 e 2020



Fonte: INL (2021) - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2020

⁹⁸ La tutela del lavoratore nei confronti della non genuina qualificazione del rapporto di lavoro trova la sua applicazione nella protezione dell'effettiva posizione lavorativa del soggetto, indipendentemente dal contratto di lavoro o prestazione d'opera effettivamente stipulato. In presenza di tale fattispecie, la forza lavoro viene assunta da parte di una azienda mediante formule difformi dalla realtà, con il fine di alleggerire il carico fiscale, contributivo o delle protezioni sociali. Casi tipici possono essere rappresentati da contratti di lavoro autonomo (ai sensi dell'art. 2222 Codice civile) o di tirocinio (Legge n. 148 del 2011), che nascondono rapporti di lavoro subordinato che ricadrebbero nella normativa a tutele crescenti (Statuto dei Lavoratori di cui alla Legge n. 300 del 1970). In merito alle contestazioni di un rapporto di lavoro non genuinamente qualificato, il nostro ordinamento prevede, come conseguenza di ricorso giudiziale ai sensi dell'art 414 del c.p.c., la sanzione della conversione del contratto illecito *ab origine*: ad esempio, gli articoli 27 e 69 della Legge Biagi -Decreto legislativo n. 276 del 2003 dispongono la conversione di alcuni rapporti di lavoro non subordinato (co.co.pro., lavoro autonomo occasionale, appalto non genuino di servizi), stipulati in carenza di determinate condizioni e/o per fini soltanto elusivi, nel contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato corrispondente. Su tali aspetti, per i quali si rimanda ad approfondimenti giurisprudenziali di sentenze in Cassazione che

Per gli anni 2019-2020, i soggetti complessivamente coinvolti nel lavoro minorile, come contestato dall'INL, sono principalmente di sesso femminile (circa il 57 per cento a livello nazionale). La prevalenza di giovanissime donne illecitamente coinvolte nell'attività lavorativa raggiunge il suo massimo nel Centro Italia (72 per cento), con un dato in controtendenza al Sud, dove si rileva una flessione fino al 47 per cento, mentre nel Nord Ovest e Nord Est si registrano cifre pari al 52 per cento e 55 per cento¹⁰⁰ (Figura I.II.III.7). Considerando infine il rapporto tra numero di donne per 100 uomini nelle varie fattispecie di irregolarità analizzate fino ad ora, emerge come tale indice sia tendenzialmente diminuito tra 2019 e 2020 (da 66 a 59 donne ogni 100 uomini): in particolare, si registra un calo da 67 a 60 donne ogni 100 uomini per ciò che concerne il lavoro nero e una contrazione da 119 a 59 donne per le qualificazioni non genuine dei rapporti di lavoro, mentre l'indice è rimasto invariato relativamente alle violazioni sull'orario di lavoro (55 donne ogni 100 uomini), leggermente aumentato per quanto riguarda le interposizioni illecite (da 59 a 60 donne) e cresciuto notevolmente relativamente alle violazioni riguardanti il lavoro minorile (da 109 a 153 donne ogni 100 uomini) (Figura I.II.III.8).

entrano nel merito delle singole fattispecie di contestazione, non si rilevano tutele afferenti al genere, se non quelle di natura non discriminatoria legate alla lavoratrice in gravidanza o maternità (Decreto legislativo n. 151 del 2001). La non corretta qualificazione del rapporto di lavoro non va, tuttavia, confusa con quanto previsto dell'articolo 2103 del Codice civile che disciplina l'esercizio del c.d. *ius variandi*, ossia il potere del datore di lavoro di variare le mansioni del proprio dipendente rispetto a quelle assegnate in fase di assunzione. Tale diritto prevede che il lavoratore, senza alcuna diminuzione della retribuzione, possa essere adibito: alle mansioni per le quali è stato assunto; a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia acquisito; a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. È esclusa pertanto, pena la nullità del contratto, la possibilità del demansionamento del lavoratore, quale atto unilaterale del datore di lavoro in assenza di una delle specifiche fattispecie consentite dal legislatore finalizzate alla conservazione del posto di lavoro. Nella prospettiva, infatti, di contemperare l'interesse dell'impresa alla tutela del posto di lavoro, la Legge n.183 del 2014 ha introdotto la possibilità di modificare le mansioni del lavoratore in caso processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale, oggettivamente documentabili (Decreto legislativo n. 81 del 2015). In termini di politiche di genere, infine, l'articolo 56 del Decreto legislativo n. 151 del 2001 prescrive che le lavoratrici, a rientro dal periodo di maternità, hanno diritto di conservare il posto di lavoro e di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti. Tale disposizione, si applica anche ai lavoratori dopo la fruizione del congedo di paternità. In questo senso la tutela della qualifica lavorativa si accompagna alla protezione dei diritti di genitorialità.

⁹⁹ I diritti dei genitori lavoratori sono tutelati dal Decreto Legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal Decreto Legislativo n. 80 del 2015, finalizzato a facilitare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro sia dei lavoratori dipendenti che degli autonomi e professionisti. Ulteriori norme che hanno ampliato la tutela prevista, consistono nella Legge n. 92 del 2012 sui congedi di paternità, che sono stati successivamente disciplinati negli anni fino ad arrivare alla Legge n. 178 del 2020, che ha previsto (art. 1, commi 23-26 e 365): stanziamento di 50 milioni di euro per sostenere il rientro al lavoro delle madri dopo il parto e finanziare le associazioni che si occupano di assistenza psicologica in favore dei genitori con gravi disagi sociali e psicologici per la morte del figlio; assegno mensile di 500 euro per madri sole, disoccupate o monoreddito con un figlio che abbia una disabilità di almeno il 60 per cento; aumento fino a 10 giorni del congedo obbligatorio di paternità obbligatorio, con obbligo di astensione dal lavoro di 1 giorno non solo nel caso della nascita del figlio ma anche in caso di morte perinatale. Per ulteriori approfondimenti sui congedi, si rimanda al Paragrafo 1.3 sulla conciliazione tra vita privata e vita professionale.

¹⁰⁰ Il lavoro minorile è tutelato dalla legge n. 977 del 1967, novellata da una serie di interventi legislativi (Decreto legislativo n. 566 del 1994, Decreto legislativo n. 626 del 1994, Decreto legislativo n. 45 del 1999, Decreto legislativo n. 262 del 2000, Legge n. 98 del 2013), che fissa l'età minima per l'ammissione al lavoro al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e, in ogni caso, non prima dei 15 anni, ad eccezione di lavori concernenti la sfera familiare o attività artistiche culturali e ricreative che salvaguardano l'integrità del minore. È poi prevista una specifica tutela delle lavoratrici minori gestanti, puerpere o in allattamento (Decreto legislativo n. 645 del 1996 in materia di trattamento più favorevole).

Figura I.II.III.7 Giovani coinvolti nelle violazioni in materia di lavoro minorile, per genere e ripartizione geografica. Valori percentuali. Aggregato anni 2019 e 2020

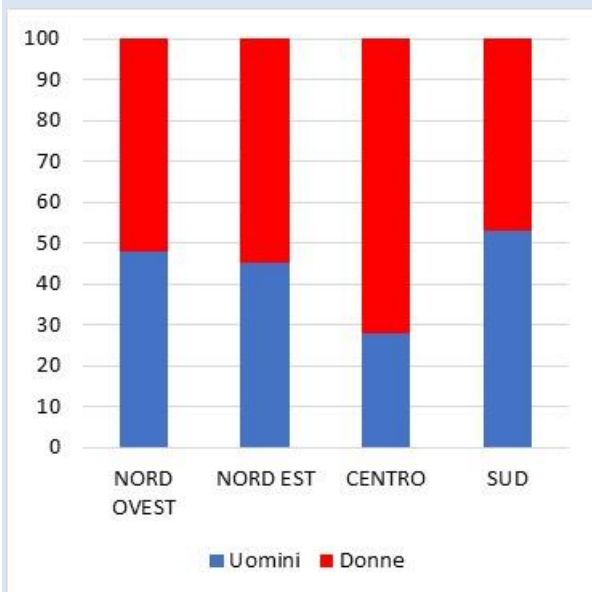
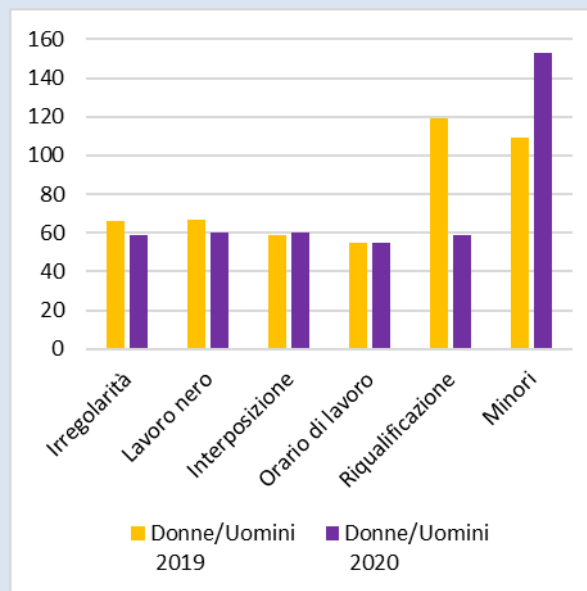


Figura I.II.III.8 Indice di coesistenza tra i sessi, che individua la presenza di n. donne per 100 uomini tra i lavoratori coinvolti in violazione di norme a tutela dei lavoratori. Anni 2019 e 2020*



*Viene esclusa dalla figura la dimensione della genitorialità, che altererebbe le informazioni visuali incluse nel grafico; il valore attribuibile risulta infatti troppo elevato rispetto alle altre dimensioni analizzate (1.795 donne per 100 uomini nel 2020).

Fonte: INL (2021) - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2020

Complessivamente, dunque, nel biennio 2019-2020 i fenomeni di violazione dei diritti previdenziali, assistenziali e sostanziali dei lavoratori assumono una caratterizzazione di genere piuttosto marcata. I lavoratori di sesso maschile sono maggiormente coinvolti da fenomeni quale il lavoro nero, l'illecita interposizione di manodopera e violazioni riguardanti l'orario lavorativo. Le lavoratrici sono invece maggiormente vittime di illeciti connessi alle sfere della tutela della genitorialità e del lavoro minorile, mentre emerge un'equa distribuzione tra generi relativamente alle qualificazioni non genuine dei rapporti di lavoro.

Aumentano le donne occupate sovraistruite rispetto al proprio impiego e persiste la segmentazione orizzontale del mercato del lavoro. Le donne sono per lo più dipendenti, mentre non crescono le libere professioniste e le imprenditrici. Sono impiegate principalmente nel commercio, nella sanità e nell'istruzione.

Le **lavoratrici sovraistruite**, cioè che possiedono un titolo di studio superiore a quello frequentemente posseduto per svolgere la loro professione¹⁰¹, sono in aumento e nel 2020 hanno

¹⁰¹ L'indicatore è calcolato come il rapporto tra gli occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello posseduto dalla maggior parte delle persone che svolge quella professione sul totale degli occupati. Il confronto dei titoli di studio, in relazione al lavoro svolto, avviene tramite l'incrocio tra le classificazioni internazionali ISCED e ISCO. Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

raggiunto il **26,6 per cento**. La mancata corrispondenza tra il livello di istruzione di chi lavora e l'occupazione svolta è un fenomeno persistente nel mercato del lavoro italiano. Nel 2019 erano il 26,5 per cento mentre nel 2008 erano pari al 20,4 per cento. Gli uomini sovraistruiti nel 2020 sono il 24,3 per cento nel 2020, per un **divario di genere di 2,3 punti percentuali**, mentre nel 2008 erano il 18 per cento registrando un divario rispetto alle donne sovraistruite di 2,4 punti percentuali (Figura 1.2.21). Il fenomeno riguarda soprattutto le donne più giovani poiché **le occupate sovraistruite con meno di 34 anni sono oltre il 40 per cento** mentre si riduce con l'avanzare dell'età. Le occupate sovraistruite tra i 60 e i 64 anni sono il 14,7 per cento (Figura 1.2.22). Tra le regioni italiane, sono soprattutto le donne delle regioni del Centro Italia a vivere questa condizione occupazionale. Nel 2020 sono il 30,1 per cento, mentre nel Sud e Isole sono il 26,8 per cento e nel Nord Italia il 25,1 per cento (Figura 1.2.23).

Le donne sono occupate in imprese che svolgono le proprie attività in settori economici diversi rispetto agli uomini e in diverse professioni economiche. La concentrazione delle lavoratrici in specifici settori è uno dei fattori che incidono sulle differenze salariali di genere e produce effetti negativi anche in termini di efficienza nella allocazione delle risorse umane sul mercato del lavoro. Ciò è particolarmente evidente nei settori tecnologici e scientifici, definiti come STEM¹⁰², dove gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro e dell'istruzione hanno contribuito a generare una bassa concentrazione delle donne.. I settori del Commercio, della Sanità e dell'Assistenza sociale e dell'Istruzione registrano la quota maggiore di donne occupate, mentre sono in riduzione le lavoratrici nel settore dell'industria manifatturiera. Le lavoratrici italiane sono in misura maggiore dipendenti (83,3 per cento del totale); non cresce, inoltre, la quota di libere professioniste (5,2 per cento) e delle imprenditrici (0,6 per cento) (Cfr. Riquadro I.II.IV). Ma le caratteristiche delle imprese in cui le donne sono impiegate non sono gli unici fattori a incidere sui divari retributivi di genere. Anche all'interno della stessa impresa le donne subiscono un gap nelle retribuzioni attribuibile sia alla maternità che alle politiche aziendali (Cfr. Riquadro I.II.III).

¹⁰² Il fenomeno viene approfondito nel paragrafo 1.5 "Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere" di questa relazione.

Riquadro I.II.IV. Segmentazione orizzontale del mercato del lavoro in Italia e gli effetti della pandemia

Le misure di contenimento del contagio dal virus Corona-19 hanno avuto un impatto diverso nei vari settori economici, individuando di volta in volta le modalità di esercizio delle attività economiche o la loro sospensione temporanea che in alcuni casi è stata anche di lungo periodo. Poiché le donne in Italia sono occupate principalmente in alcuni settori economici e in alcune professioni, gli effetti di queste misure di contenimento del virus hanno colpito diversamente l'occupazione femminile e l'occupazione maschile.

Infatti in Italia si parla di segmentazione orizzontale del mercato del lavoro, data dalla diversa concentrazione delle donne e degli uomini tra le attività economiche. Ciò contribuisce ai **divari di genere nelle retribuzioni**, alle **diverse possibilità di carriera** tra lavoratrici e lavoratori e aumenta la rigidità e l'**inefficienza del mercato del lavoro** dove gli stereotipi di genere impediscono l'accesso ai settori economici secondo le effettive competenze delle persone.

Nel 2020 le lavoratrici italiane sono principalmente occupate nel settore del Commercio (il 13,9 per cento delle donne occupate sono impiegate in questo settore), nei settori della Sanità e dell'assistenza sociale e dell'Istruzione (rispettivamente 13,8 per cento e 12,7 per cento). Le occupate del settore dell'Industria manifatturiera sono numerose, il 10,6 per cento, ma di molto inferiore rispetto agli uomini, dove gli addetti in questo settore raggiungono il 23,9 per cento del totale degli uomini. Le donne sono occupate inoltre nel settore delle Attività professionali e tecniche e nel settore degli Alloggi e della ristorazione (7,2 per cento e 6,7 per cento). L'attività di assistenza alle famiglie come Personale domestico è prettamente femminile e riguarda il 6,1 per cento delle occupate mentre nella pubblica amministrazione le lavoratrici impiegate sono il 4,4 per cento del totale delle occupate (tavola I.II.IV.1).

Tavola I.II.IV.1. Percentuale delle donne occupate per i principali settori di attività economica sul totale. Anni 2008 e 2020, Italia e UE-27.

Percentuale delle occupate donne per i principali settori di attività economica					Percentuale degli occupati uomini per i principali settori di attività economica				
Settore di attività economica	2008		2020		Settore di attività economica	2008		2020	
	Italia	Ue 27	Italia	Ue 27		Italia	Ue 27	Italia	Ue 27
Commercio	15,1	15,7	13,9	14,5	Ind. manifatturiera	23,8	22,5	41,9	21,3
Sanità e assistenza sociale	12,3	16,0	13,8	18,2	Commercio	14,8	12,9	13,9	12,5
Istruzione	12,8	10,5	12,7	11,6	Costruzioni	13,7	13,7	9,5	10,9
Ind. manifatturiera	14,1	11,6	11,6	9,8	Trasporti e magazzinaggio	7,2	7,3	6,8	7,4
Attività professionali e tecniche	6,5	4,8	7,2	5,9	Servizi generali della PA	6,8	7,0	6,0	6,8
Alloggio e ristorazione	6,3	5,2	6,7	4,8	Attività professionali e tecniche	6,0	4,5	6,2	5,3
Personale domestico nelle famiglie	3,9	2,5	6,1	1,9	Alloggio e ristorazione	4,1	3,4	5,0	3,6
Noleggio, servizi di supporto alle imprese	5,0	4,0	5,2	4,1	Agricoltura, silvicoltura, pesca	4,3	6,4	5,1	5,3
Servizi generali della PA	5,3	7,2	4,4	7,6	Sanità e assistenza sociale	3,6	3,6	4,3	4,4
Altri settori	18,6	22,5	18,4	21,5	Altri settori	15,7	18,8	1,3	22,4

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

La diversa concentrazione delle donne e degli uomini tra le attività economiche si riscontra anche dalle attività dell'Ispettorato del Lavoro¹⁰³. L'ispettorato ha effettuato, nel corso del 2020, 309 interventi a tutela di gestanti e lavoratrici madri, sotto forma di provvedimenti e sanzioni per garantire le pari opportunità tra uomini e donne in materia di lavoro. Le violazioni sanzionate sono particolarmente frequenti nei Servizi di alloggio e ristorazione (68 interventi), nel Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli (62 interventi), nel Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (50 interventi), nelle Altre attività di servizi (32 interventi) e della Sanità e assistenza sociale (29 interventi).

L'Ispettorato del Lavoro ha poi rilasciato, nel corso del 2020, 57.209 provvedimenti relativi all'interdizione anticipata o post partum dal lavoro per le lavoratrici madri, addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino. Tali interventi hanno la funzione di proteggere la salute delle lavoratrici e dei loro figli e sono adottati a seguito di una verifica dell'impossibilità di destinare tali donne ad altre attività.

Il **tasso di femminilizzazione**, calcolato come il rapporto tra il numero delle occupate in un dato settore economico sul totale degli occupati e delle occupate di quel settore, permette di monitorare la diversa concentrazione delle donne e degli uomini nei diversi settori economici. Il **personale domestico nelle famiglie** è il settore con la concentrazione maggiore di donne, **87,7 per cento** sul totale degli occupati in questo settore, seguito dall'**Istruzione** dove le lavoratrici sono il **74,8 per cento** di tutti gli occupati del settore e da **Sanità e assistenza sociale (70,2 per cento)**. Il settore Noleggio e, servizi di supporto alle imprese vede una leggera maggioranza di lavoratrici donne (52,5 per cento)¹⁰⁴. Sono settori a prevalenza maschile, invece, l'industria manifatturiera, i servizi generali della Pubblica Amministrazione e il Commercio, dove le donne sono il 25,9 per cento, il 35 per cento e il 41,9 per cento.

L'indagine ISTAT "Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza Sanitaria Covid-19¹⁰⁵ - Seconda edizione" ha rilevato le imprese che, durante le misure di contenimento della diffusione del virus dell'autunno 2020, hanno dichiarato di essere chiuse e di non avere intenzione di riaprire, distinguendole per settore economici. A novembre 2020 le imprese in questa situazione sono il 1,72 per cento e nel settore artistico, sportivo e di intrattenimento viene registrato il dato più alto pari al 6,92 per cento, seguito dalle imprese del settore Alloggio e ristorazione, del settore Noleggio, servizi alle imprese e del settore Educazione (3,91, per cento 2,29 per cento e 2,24 per cento). Questi ultimi due settori hanno una maggiore occupazione femminile mentre le attività prettamente maschili come Attività professionali e tecniche, Industria Manifatturiera e Commercio registrano percentuali di imprese che dichiarano di rimanere chiuse inferiori al valore complessivo dell'1,72 per cento (rispettivamente 0,81 per cento, 1,12 per cento e 1,12 per cento). L'eccezione è il Settore sanitario ed assistenza alla persona che ha una maggiore concentrazione di occupazione femminile e le imprese che dichiarano di rimanere chiuse sono lo 0,85 per cento (tavola I.II.IV.2).

¹⁰³ Ispettorato Nazionale del Lavoro (2020) "Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale". <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Documents/Rapporto-annuale-2020.pdf>

¹⁰⁴ L'Ispettorato del Lavoro ha effettuato, nel corso del 2020, 309 interventi a tutela di gestanti e lavoratrici madri, sotto forma di provvedimenti e sanzioni per garantire le pari opportunità tra uomini e donne in materia di lavoro. Le violazioni sanzionate sono particolarmente frequenti nei Servizi di alloggio e ristorazione (68 interventi), nel Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli (62 interventi), nel Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (50 interventi), nelle Altre attività di servizi (32 interventi) e della Sanità e assistenza sociale (29 interventi). Si veda Ispettorato Nazionale del Lavoro (2020) "Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale". <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Documents/Rapporto-annuale-2020.pdf>.

¹⁰⁵ La rilevazione ISTAT "Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19" ha l'obiettivo di raccogliere valutazioni direttamente dalle imprese in merito agli effetti dell'emergenza sanitaria e della crisi economica sulla loro attività. La prima rilevazione è stata condotta tra l'8 maggio e il 29 maggio, mentre la seconda edizione condotta tra il 23 ottobre e il 16 novembre 2020, di cui si riportano i risultati, ha aggiornato le informazioni raccolte nella prima edizione <https://www.istat.it/it/archivio/251618>

Tavola I.II.IV.2 Tasso di femminilizzazione per i principali settori di attività economica e Stato dell'impresa a novembre 2020 (percentuale delle imprese). Anni 2008 e 2020, Italia e UE-27

Tasso di femminilizzazione per i principali settori di attività economica					Stato dell'impresa a novembre 2020
Settore di attività economica	2008		2020		Percentuale dell'impresa che dichiarano di essere chiuse e non prevede di riaprire
	Italia	Ue 27	Italia	Ue 27	
Commercio	40,7	49,4	41,9	49,6	1,12
Sanità e assistenza sociale	69,5	78,3	70,2	77,8	0,85
Istruzione	74,5	70,5	74,8	71,5	2,24
Ind. manifatturiera	28,4	30,8	25,9	29,7	1,12
Attività professionali e tecniche	42,0	47,1	45,9	48,6	0,81
Alloggio e ristorazione	50,7	55,6	49,2	53,0	3,91
Personale domestico nelle famiglie	89,1	89,6	87,7	88,4	N.D.
Noleggio, servizi di supporto alle imprese	55,4	50,3	52,5	48,6	2,29
Servizi generali della PA	34,4	45,2	35,0	48,7	N.D.
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	47,6	48,6	41,3	48,2	6,92
Totale	40,1	44,6	42,0	45,9	1,72

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS) e Istat, Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza Sanitaria Covid-19 - Seconda edizione

Riquadro I.II.V First-Job firm and gendered career trajectories¹⁰⁶.

L'impresa dove il lavoratore ha iniziato la sua storia lavorativa fa la differenza? E la differenza è "gendered"? A seguito dell'ingresso sul mercato del lavoro, i salari delle donne mostrano un tasso di crescita meno sostenuto rispetto a quello degli uomini, generando un **gender gap nei tassi di crescita salariale**. Esso si riflette pertanto in livelli di salario più basso lungo tutto il ciclo vitale, sia lavorativo sia pensionistico. La letteratura recente mostra come il divario possa essere accentuato dalla nascita dei figli, che modifica al ribasso le traiettorie di carriera, creando una sorta di **mommy-track**, con salari più bassi dopo la nascita del primo figlio (Herr 2016, Kleven et al 2019¹⁰⁷).

¹⁰⁶ A cura di David Card, Francesco Devicienti, Mariacristina Rossi e Andrea Weber (VisitINPS Scholar).

¹⁰⁷ Herr, Jane Leber, (2016), *Measuring the effect of the timing of first birth on wages*, *Journal of Population Economics*, 29, issue 1, p. 39-72; Henrik Kleven & Camille Landais & Johanna Posch & Andreas Steinhauer & Josef Zweimüller, 2019. "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations" *AEA Papers and Proceedings*, American Economic Association, vol. 109, pages 122-126, May

Una recente analisi¹⁰⁸ su dati INPS tenta di verificare se le donne soffrono di una segregazione in imprese caratterizzate dalle minori prospettive retributive e di carriera, e se sia possibile identificare categorie di imprese particolari che condannano, con maggiore probabilità, le donne verso il *mommy track*.

L'esame dell'evoluzione del salario giornaliero dei dipendenti permette di affrontare questo tema: dalla dinamica salariale dei nuovi entranti nel mercato del lavoro emerge una differenza significativa tra uomini e donne. **A parità di istruzione, la crescita salariale femminile a cinque anni dall'ingresso sul mercato del lavoro, è più bassa di quella maschile di circa 8 punti percentuali.** La maternità accentua la dinamica di minore crescita, ma non cattura interamente il segno negativo della crescita salariale femminile. Dopo cinque anni rispetto al primo impiego, **il gap di crescita salariale è accresciuto di 13 punti percentuali aggiuntivi per quelle donne che hanno avuto una maternità**, responsabile dunque di un allontanamento rispetto alla crescita salariale delle altre donne, assai marcato.

Dal punto di vista metodologico l'analisi si basa su una regressione del salario (w è il salario in logaritmo nell'equazione sottostante) su un *set* di variabili esplicative (X nell'equazione) come l'età in ingresso riferita al primo lavoro, il titolo di studio e l'anno di ingresso nel mercato del lavoro, oltre che una *dummy* per il genere femminile (F nell'equazione).

L'analisi viene approfondita tramite l'indagine delle diverse dinamiche del salario considerando il ruolo dell'impresa in cui è stato registrato il primo ingresso nel mercato del lavoro; in particolare la verifica dell'ipotesi che la minore crescita salariale sia ascrivibile al fatto che più donne iniziano a lavorare in imprese a minore crescita rispetto agli uomini, oppure che, anche all'interno della stessa impresa e a parità di caratteristiche, il salario delle donne cresca meno rispetto a quello degli uomini.

Metodologicamente la verifica è affidata ad una **scomposizione della crescita salariale** in due parti: la crescita imputabile a **maggiore presenza di donne in imprese che crescono meno**, e la crescita imputabile ad un **effetto discriminatorio** che, mediamente, avviene a livello di singola impresa. Il differenziale di crescita salariale può infatti essere suddiviso in due componenti come segue: la parte dei coefficienti rivela quanto la differenza tra le medie della crescita salariale di uomini e donne sia dovuta ai diversi coefficienti, ossia a parità di caratteristiche; mentre la seconda è ciò che è imputabile alle diverse caratteristiche. La parte dei coefficienti è "*unexplained*", e in letteratura spesso interpretata come indicazione di forme di discriminazione. Infatti, a parità di caratteristiche, non c'è ragione per cui i salari, e la loro evoluzione nel tempo, dovrebbero differire tra i due generi.

La formula di Oaxaca scompone la differenza nella crescita salariale tra uomo e donna nel modo seguente: una componente "spiegata" dalle differenze nelle dotazioni (*endowments*) e una componente non "spiegata", dovuta ai coefficienti ("*coefficients*"), più un termine di interazione (*interaction*), solitamente di magnitudine ridotta.

$$\Delta^-w^M - \Delta^-w^F = (\bar{X}^M)' \hat{\beta}^M - (\bar{X}^F)' \hat{\beta}^F$$

$$= \underbrace{(\hat{\beta}_0^M - \hat{\beta}_0^F)}_{\text{coefficients}} + \underbrace{\sum_{K=1}^K \bar{X}_k^F (\hat{\beta}_k^M - \hat{\beta}_k^F)}_{\text{endowments}} + \underbrace{\sum_{K=1}^K (\bar{X}_k^M - \bar{X}_k^F) \hat{\beta}_k^F + \sum_{K=1}^K (\bar{X}_k^M - \bar{X}_k^F) (\hat{\beta}_k^M - \hat{\beta}_k^F)}_{\text{interaction}}$$

I risultati di questo esercizio di scomposizione alla "Oaxaca" conducono ai risultati esposti in tavola I.II.III.I: dei **dieci punti percentuali circa di gap nella crescita salariale, l'effetto attribuibile alle politiche salariali delle imprese** (parte non spiegata, IMPRESE nella tavola I.II.III.1) **risulta**

dominante con 4 punti percentuali. Ciò vuol dire che se uomini e donne entrassero nella stessa impresa, la differenza di trattamento porterebbe comunque a un *gap* di quattro punti percentuali. Una disparità di trattamento immotivato, pertanto, che denota come le donne siano trattate meno bene a parità di impresa in ingresso. Ha, invece, un'incidenza minore, di circa un punto percentuale, l'ingresso in aziende diverse da quelle dei maschi (parte spiegata, IMPRESE nella tavola I.II.V.1), ossia la "selezione" dell'impresa, mentre una maternità nei cinque anni di osservazione acuisce il divario di crescita salariale, confermando che **le donne si trovano intrappolate in un "mommy track" penalizzante.**

Nel formulare le implicazioni di *policy*, tenuto conto che ogni impresa è necessariamente incentivata alla valorizzazione piena delle proprie dipendenti, è su tale incentivo che occorre agire con più forza. Utile può essere **rendere trasparenti le politiche aziendali** messe in pratica per la valorizzazione della diversità al proprio interno. Una **disclosure degli indicatori di "gender balance"**, per ogni qualifica, all'interno delle imprese non può che portare con sé un maggiore avvicinamento verso l'obiettivo di parità, dal quale siamo ancora ingiustificatamente così lontani.

Tavola I.II.V.1 Gap nella crescita salariale tra uomo e donna a cinque anni dall'ingresso nel mercato del lavoro.

	ingresso: 2010-2012	ingresso: 2005-2010
Gap	8,74	9,74
Parte non spiegata (Coeficients)		
Costante	0,54	1,98
Regressori	4,50	2,55
IMPRESE	4,32	4,35
Parte spiegata (Endowments)		
Regressori	- 1,22	- 0,71
IMPRESE	1,13	1,73
Maternità	2,52	2,85
Interazioni	- 2,76	- 2,90
Interazioni imprese	- 0,26	- 0,09
Numero imprese	4.656	17.461

Fonte: elaborazioni su dati INPS

Tavola I.II.V.2 Variabili descrittive. Campione con ingresso 2005-2012

	Donne	Uomini	Totale
Salario iniziale	69,15	70,65	70,00
Deviazione standard salario iniziale	15,27	14,54	14,88
Crescita salariale in percentuale (5 anni)	25,71	35,45	30,70
Frazione di lavoratori/lavoratrici che cambiano impresa	0,56	0,57	0,57
Madri su totale lavoratrici /figlia(o di 0-5 anni)	0,20		
	Madri	Non-madri	
Salario medio iniziale	70,15	68,83	
Deviazione standard salario iniziale	14,41	15,53	
Crescita salariale in percentuale (5 anni)	14,86	28,29	

Fonte: elaborazioni su dati INPS

La pandemia ha rallentato la crescita delle imprese femminili in Italia, dopo un aumento costante dal 2014. Nel 2020 esse rappresentano il 21,9 per cento del totale e rispetto a quelle maschili, sono di piccole dimensioni, localizzate nel Mezzogiorno e più giovani. Il ricorso al Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese è praticamente raddoppiato nell'ultimo anno, le imprenditrici e professioniste hanno ricevuto finanziamenti per circa 2.116 milioni di euro.

L'inserimento delle donne nel tessuto economico del paese avviene anche tramite il sostegno all'imprenditoria femminile. Le imprenditrici donne non sono ancora numericamente rilevanti rispetto al totale delle donne occupate e sono ancora di meno rispetto agli imprenditori uomini ma il numero delle imprese femminili è in crescita così come quello delle posizioni dirigenziali e apicali nei consigli di amministrazione delle imprese ricoperte da donne¹⁰⁹.

Nel 2020 le **imprese femminili**¹¹⁰ in Italia sono pari a **1.336 mila unità**, il **21,89 per cento** delle imprese totali; dopo anni di crescita, sono **in calo di circa 4 mila unità rispetto all'anno precedente**. La riduzione nell'anno di inizio pandemia ha riguardato principalmente le imprese guidate da donne

¹⁰⁹ cfr. il paragrafo 1.6 "La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi" di questa relazione.

¹¹⁰ Unioncamere definisce femminile un'impresa la cui partecipazione di genere risulta superiore al 50 per cento, mediando la composizione delle quote di partecipazione e le cariche attribuite.

al di sotto di 35 anni: nel 2020 sono 154 mila unità (11,5 per cento del totale delle imprese femminili), mentre nel 2019 erano pari a 161,1 mila unità (12 per cento) come rilevato da **Unioncamere**, tramite l'Osservatorio dell'imprenditoria femminile che monitora l'andamento delle imprese femminili in Italia¹¹¹.

Le imprese femminili sono concentrate principalmente nei **settori economici dei servizi e dell'agricoltura**. Nel 2020 sono registrate 349,6 mila imprese nel Commercio, mentre nell'Agricoltura, silvicoltura e pesca raggiungono 208 mila unità. Anche il settore degli **Alloggi e ristorazione** vede una presenza rilevante delle imprese femminili con 135,2 mila imprese nel 2020, così come nel settore delle **Altre attività di servizi alla persona** (127,7 mila imprese). Quest'ultimo settore registra la quota maggiore di imprese femminili sul totale delle imprese che svolgono queste attività. **Il tasso di femminilizzazione per il settore Altre attività di servizi alla persona è pari al 51,3 per cento**, seguito dal settore Sanità e assistenza sociale dove le imprese femminili rappresentano il 37,46 per cento. Nell'anno di scoppio della pandemia è **il commercio ad aver perso il numero maggiore di imprese femminili**, una riduzione di 4,3 mila imprese pari a -1,24 per cento, e il settore agricolo (2,4 mila imprese pari a -1,15 per cento), mentre sono in aumento le imprese femminili in quei settori in cui sono maggiori i contenuti di conoscenze. Il settore Attività professionali, scientifiche e tecniche registra infatti un aumento di 1,4 mila imprese femminili (+3,6 per cento).

Le imprese maschili hanno invece una maggiore presenza nell'industria e nelle costruzioni. Le imprese maschili che operano nel settore delle costruzioni sono pari a 779 mila unità, seconde come numerosità solo alle imprese del commercio che sono circa 1,1 milioni di unità.

Le **imprese femminili**, rispetto a quelle maschili, sono localizzate **nel Mezzogiorno** e sono **più giovani**. Nel Sud e isole le imprese femminili sono il 23,7 per cento mentre nel Centro Italia sono il 22,7 per cento e nel Nord-Est e Nord-Ovest del Paese sono il 20,4 e il 20,2 per cento. Le regioni con la percentuale più alta di imprese femminili sono il Molise (27,7 per cento, -2 per cento rispetto al 2019), la Basilicata (26,4 per cento, -0,6 per cento rispetto al 2019) e Abruzzo (25,8 per cento, -0,6 per cento rispetto al 2019).

Dati di maggior dettaglio sull'imprenditorialità femminile sono contenuti nell'ultimo **Rapporto sull'imprenditoria femminile 2020**¹¹² di Unioncamere in cui vengono analizzati i dati provenienti dal Registro delle imprese per gli anni **2019 e 2014** che, quindi, non tengono conto degli effetti della pandemia ma forniscono informazioni sulla composizione e la struttura delle imprese femminili, che pur avendo subito riduzioni a livello quantitativo, non ha registrato rilevanti cambiamenti.

¹¹¹ <https://www.unioncamere.gov.it/P42A4687C160S123/il-covid-interrompe-la-crescita-di-imprese-femminili--a-fine-2020-sono-4mila-in-meno-rispetto-al-2019.htm>

¹¹² Unioncamere pubblica ogni 5 anni un rapporto che analizza la situazione e l'andamento dell'imprenditoria femminile con un dettaglio maggiore, la prima edizione è del 2004, ci sono state quindi quattro edizioni. Nel 2020 è stato pubblicato il Rapporto Imprenditoria Femminile 2020

<https://www.unioncamere.gov.it/P42A4524C189S123/presentato-a-roma-il-iv-rapporto-sull-imprenditoria-femminile.htm> e <https://www.unioncamere.gov.it/download/10950.html>.

Negli anni precedenti sono stati pubblicati tre rapporti: per il 2016, il 3° Rapporto nazionale sulla imprenditoria femminile "Impresa in genere";

<https://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/P42A2350C321S410/3--Rapporto-nazionale-sulla-imprenditoria-femminile--Impresa-in-genere---Unioncamere.htm>

per l'anno 2012 il secondo Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile – Unioncamere <https://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/P42A12C321S410/2--Rapporto-nazionale-sull-imprenditoria-femminile---Unioncamere.htm>

per l'anno 2004 il primo Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile http://pariopportunitafaenza.racine.ra.it/scarica/Documenti_C5/rapporto_imprese_femminili.pdf

Nei cinque anni considerati la presenza delle imprese femminili nel sistema produttivo italiano è significativa e, fino al 2019, in crescita. Nel **2019** sono circa **1,34 milioni** e rappresentano il **21,9 per cento delle imprese italiane**, mentre nel 2014 erano circa 1,30 milioni, registrando quindi un aumento di 38 mila unità tra le ultime due rilevazioni sull'imprenditoria femminile. Le imprese maschili sono cresciute di meno. Nel 2019 sono 4,7 milioni e rispetto ai 5 anni considerati tra le due rilevazioni sono solo 12,7 mila le nuove imprese maschili. Anche in questo periodo le imprese femminili risultano concentrate principalmente nei settori economici dei servizi e dell'agricoltura. Tra il 2019 e il 2014 sono aumentate principalmente le imprese che operano nel settore di Alloggio, ristorazione e servizi turistici per circa 13,3 mila unità (+10,4 per cento), nei Servizi operativi per circa 11,3 mila unità e nelle Altre attività di servizi alla persona per 10,04 mila unità (+9 per cento). In termini relativi l'aumento è stato significativo anche per le imprese femminili che operano nell'Istruzione (+17,7 per cento) e nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche (+17,4 punti percentuali).

Le imprese femminili, rispetto a quelle maschili, sono di dimensioni minori, localizzate nel Mezzogiorno e costituite da individui più giovani. Nel 2019, il 96,5 per cento di esse ha un numero di addetti tra 0 e 9, mentre quelle maschili con le stesse dimensioni sono il 94,7 per cento. Le imprese giovanili sono inoltre in percentuali maggiori tra le imprese femminili che tra quelle maschili, rispettivamente sono il 12 per cento e l'8,4 per cento. Le imprese femminili giovanili sono presenti principalmente nei settori delle Altre attività di servizi alla persona, dove costituiscono il 16,7 per cento delle imprese femminili in questo settore, dei Servizi finanziari e assicurativi settore particolarmente rilevante per le imprese giovanili con il 16 per cento, e le attività relative ad Alloggio, ristorazione e servizi turistici, con il 15,2 per cento.

Nell'ambito delle *start-up* innovative, la cui definizione è stata introdotta dalla legge n. 221 del 2012 e successive modifiche¹¹³, si evidenzia una presenza femminile minore rispetto a quella complessiva nell'imprenditoria e rispetto a quella maschile: nel 2019 le *start-up* femminili sono il 12,7 per cento delle imprese innovative¹¹⁴, mentre le imprese femminili generiche sono il 21,9 per cento delle imprese totali. Sono presenti soprattutto in Lombardia con 302 unità, Lazio con 177 unità e Campania 127, mentre se si confrontano le *start-up* innovative femminili con quelle maschili le quote maggiori sono nelle regioni del Sud come Basilicata e il Molise (rispettivamente 26,0 per cento e 23,8 per cento), dove però il confronto è su numeri molto più ridotti, e Sicilia (18,9 per cento).

Le *start-up* femminili, rispetto a quelle maschili, hanno, però, proprie caratteristiche: soddisfano maggiormente il requisito d'innovazione che riguarda gli investimenti in ricerca e sviluppo (66,4 per cento contro il 64,6 per cento per quelle maschili) e il requisito sul capitale umano (27,3 per cento contro il 26,3 per cento), mentre meno sulle proprietà intellettuali (14,1 per cento contro il 17,5 per cento), segnalando un *trend* positivo delle imprese femminili nelle competenze e *skill* del proprio personale mentre sono meno attive nella competizione innovativa rappresentata dai brevetti, patenti o *software* proprietari. Una leggera minore propensione all'innovazione delle imprese femminili è segnalata anche dal dato che le *start-up* femminili che soddisfano un solo requisito innovativo sono il 93,2 per cento e sono maggiori rispetto alle *start-up* maschili (92,9 per cento) mentre queste ultime hanno una percentuale di poco maggiore di imprese che soddisfano due requisiti (5,0 per cento per le *start-up* femminili contro il 5,4 per cento di quelle maschili).

¹¹³ Le imprese per definirsi tali devono rispondere a determinati requisiti legati alle quote di investimenti in ricerca e sviluppo, al livello d'istruzione del personale e alla proprietà intellettuale¹¹³ e avere come oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico.

¹¹⁴ Il registro delle imprese ha una sezione speciale dedicata alle *start-up* innovative esiste una sezione speciale del, cfr. <http://startup.registroimprese.it/isin/home>

Le imprese femminili hanno ancora dei **ritardi in termini di innovazione e competizione** nei mercati a più alto valore aggiunto **ma**, soprattutto quelle giovanili¹¹⁵, **hanno ridotto il gap** su questi temi mentre **adottano con maggiore frequenza**, rispetto alle imprese maschili, **comportamenti socialmente responsabili** (CSR *intensive*), anche in termini di relazionalità con gli *stakeholder*. Le giovani imprese femminili sono più attente al **welfare aziendale**, agli **investimenti green**, alla **comunità territoriale**, ai subfornitori e ai clienti¹¹⁶.

Diversi strumenti pubblici sostengono l'imprenditoria femminile¹¹⁷: il **Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI)** ha una apposita sezione denominata "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" con l'obiettivo di promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo delle donne tramite la concessione di garanzie statali ai crediti concessi dagli istituti di credito. Sono inoltre operativi gli **incentivi per l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego di giovani fino a 35 anni e di donne di qualsiasi età**, regolato da un apposito Fondo rotativo¹¹⁸ mentre a livello regionale sono presenti dei fondi a sostegno dell'imprenditoria femminile nella regione Veneto¹¹⁹ e nella regione Puglia¹²⁰. Inoltre la Legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021) con l'articolo 1 e i commi 97-103, ha istituito il nuovo "Fondo a sostegno dell'impresa femminile".

La **sezione speciale nel Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI)**, denominata "**Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità**"¹²¹ è operativa dal 2013 con l'obiettivo di **promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo delle donne** e opera con gli stessi meccanismi del fondo generale. Viene concessa una **garanzia statale** ai crediti concessi dagli istituti finanziari assicurando parzialmente questi crediti. Il limite delle operazioni e degli importi garantiti viene determinato dalle risorse disponibili nel conto corrente in cui sono gestite le risorse. Infatti le risorse del Fondo sono gestite al di fuori del bilancio dello Stato su un conto corrente infruttifero intestato al Mediocredito Centrale presso la Tesoreria centrale dello Stato e che viene integrato tramite risorse stanziare nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico. La sua dotazione finanziaria è stata rafforzata con successivi provvedimenti normativi, come è avvenuto anche recentemente nel 2019¹²². Nel 2020, per affrontare la difficile situazione economica data dalla pandemia il Fondo di garanzia per le PMI è stato potenziato sotto

¹¹⁵ Sono definite imprese giovanili quelle imprese che hanno come titolare, o come maggioranza di soci, persone under 35 anni.

¹¹⁶ Per approfondire la capacità competitiva delle imprese femminili Unioncamere ha svolto un'indagine a fine 2018 su un campione di 1.000 imprese femminili e 1.000 imprese maschili, appartenenti a tutti i settori di attività economica. I risultati sono commentati nel Rapporto sull'imprenditoria femminile 2020. <https://www.unioncamere.gov.it/P42A4524C189S123/presentato-a-roma-il-iv-rapporto-sull-imprenditoria-femminile.htm> e <https://www.unioncamere.gov.it/download/10950.html>

¹¹⁷ Per una disanima più approfondita di questi altri strumenti si rimanda alla Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere Rendiconto 2018, il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro." http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html

¹¹⁸ <https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/autoimprenditorialita>

¹¹⁹ <http://www.regione.veneto.it/web/rete-degli-urp-del-veneto/imprenditoria-femminile>

¹²⁰ <http://www.nidi.regione.puglia.it/>

¹²¹ Per una disanima più approfondita della storia e della struttura della Sezione speciale si rimanda alla Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, Rendiconto 2017, Riquadro I.V - Imprenditoria femminile: Sezione speciale del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese. http://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit-I/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2017/Bilancio_di_genere_2017_-_Relazione_Parlamento.pdf

¹²² Sulla base dell'articolo 41 del decreto legge n. 124 del 2019 e l'articolo 17 del decreto legge n. 34 del 2019 sono stati versati al fondo rispettivamente 630 milioni e 150 milioni, che insieme ad alcune variazioni per via amministrativa hanno complessivamente determinato una dotazione di oltre 820 milioni per l'anno 2019. Nel bilancio dello Stato, risorse destinate al Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI) sono stanziare dal capitolo 7345 dello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico.

vari aspetti per sostenere le imprese. Le procedure di accesso al fondo sono state semplificate e fino al 31 dicembre 2020 le garanzie sono concesse a titolo gratuito. L'importo massimo della singola garanzia per la singola impresa è aumentato fino a 5 milioni di euro e anche le percentuali di copertura delle stesse sono aumentate¹²³. La platea dei beneficiari è stata ampliata, ora possono accedere al fondo anche le imprese fino a 499 dipendenti, per esempio. Le risorse nel bilancio dello Stato destinate al fondo sono state aumentate per l'anno 2020, 4 miliardi di euro¹²⁴, e per gli anni successivi delineando un potenziamento non solo emergenziale del Fondo¹²⁵.

La sezione speciale relativa all'imprenditoria femminile viene alimentata dai contributi versati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri sul proprio bilancio, seguendo la convenzione sottoscritta con il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e delle finanze¹²⁶. L'accesso al fondo è previsto per le imprese che rientrano nella definizione di femminili, cioè le imprese che sono a prevalente partecipazione femminile (non meno del 60 per cento) e possono avere diverse forme (società cooperative; società di persone; società di capitali; imprese individuali in vari settori e *start-up*). Dal 2015 possono accedere anche le professioniste iscritte agli ordini professionali e chi aderisce alle associazioni professionali e fa parte di un apposito elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico.

Nel 2020 il ricorso al Fondo di garanzia per le PMI da parte delle imprese femminili è quasi raddoppiato rispetto all'anno precedente, beneficiando del potenziamento generale del Fondo per contrastare le conseguenze della pandemia e di 5 milioni di spesa per l'anno 2020¹²⁷. Le operazioni registrate relative al fondo hanno superato le 26.422 unità, registrando un aumento di oltre 12 mila operazioni rispetto al 2019 (+91,1 per cento). I finanziamenti raggiungono i 2.116 milioni di euro, circa 943 milioni in più rispetto al 2019 (+80,3 per cento), e anche gli importi effettivamente garantiti dal Fondo aumentano fino a 1.745 milioni di euro nel 2020, per un aumento di 937 milioni di euro (+116 per cento) (Figura 1.2.24).

Sempre a sostegno delle imprese femminili con la legge di bilancio 2020 è stato istituito il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile" presso il bilancio del Ministero dello sviluppo economico con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022¹²⁸. L'obiettivo del fondo è di sostenere l'avvio delle attività, e la struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili,

¹²³ Articolo 13, comma 1 del decreto legge n. 23 del 2020

¹²⁴ Articolo 31, comma 2 del decreto legge n. 34 del 2020

¹²⁵ Per l'anno 2021 l'articolo 13, comma 5 del decreto legge n. 73 del 2021 incrementa le risorse di oltre 1,8 miliardi di euro del capitolo 7342 del bilancio dello Stato destinato al Fondo e per l'anno 2023 e successivi interviene l'articolo 64, comma 1 del decreto legge n. 104 del 2020.

¹²⁶ La Convenzione del 14 marzo 2013 è stata approvata con decreto del 15 aprile 2013. Nel bilancio dello Stato, la Sezione speciale del Fondo denominata "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" viene rifinanziata tramite il capitolo 2108 dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, ma l'ammontare specifico è determinato dal bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, come quota del capitolo 493. I rifinanziamenti dal bilancio del Ministero dell'economia e delle finanze sono stati pari a 10 milioni all'atto di sottoscrizione nel 2013. Le risorse della Sezione speciale sono state, successivamente, incrementate dal decreto legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito con modificazioni dalla legge n. 9 del 2014 (articolo 2, comma 1-bis) che ha disposto la destinazione di 20 milioni a favore della operatività della Sezione Speciale. Nel 2016 e nel 2017 vi sono stati successivi incrementi di altri 4 milioni ogni anno a valere sul capitolo 493. Inoltre, per far fronte alla situazione di grave difficoltà del Paese a causa dell'emergenza da COVID-19, in data 30 marzo 2020 il Dipartimento per le pari opportunità ha ulteriormente incrementato, con risorse proprie per 5 milioni di euro, la dotazione della Sezione speciale. Pertanto, l'attuale dotazione complessiva della Sezione è pari a 43 milioni di euro.

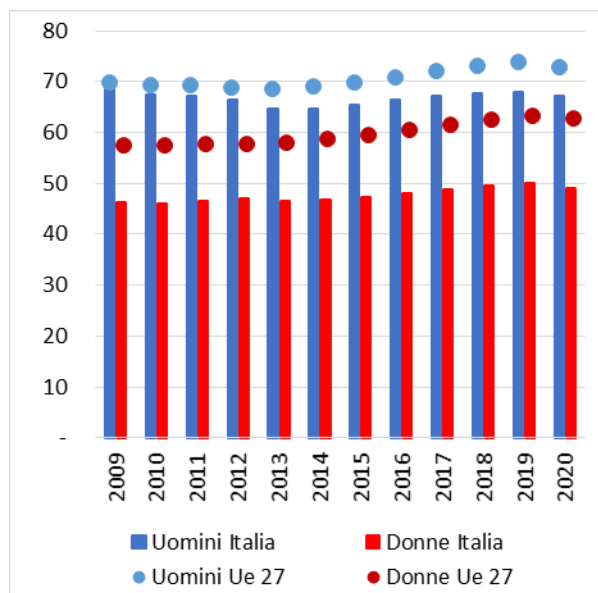
¹²⁷ Cfr. appendice II – sezione II Parte B della Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere del bilancio di genere 2020 https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/

¹²⁸ Legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021) articolo 1, commi 97-103

con specifica attenzione ai settori dell'**alta tecnologia**. Gli interventi del fondo possono consistere in **contributi a fondo perduto** per avviare le imprese femminili o contributi a fondo perduto per l'integrazione del fabbisogno di circolante per le imprese già avviate. Possono essere **finanziamenti senza interessi o finanziamenti agevolati** (compresa la combinazione delle due forme) oppure **investimenti nel capitale**, anche tramite la sottoscrizione di strumenti finanziari partecipativi per le *start-up* femminili innovative. Sono previsti anche **percorsi di assistenza tecnico-gestionale** per attività di marketing e azioni di comunicazione per la promozione del sistema imprenditoriale femminile italiano.

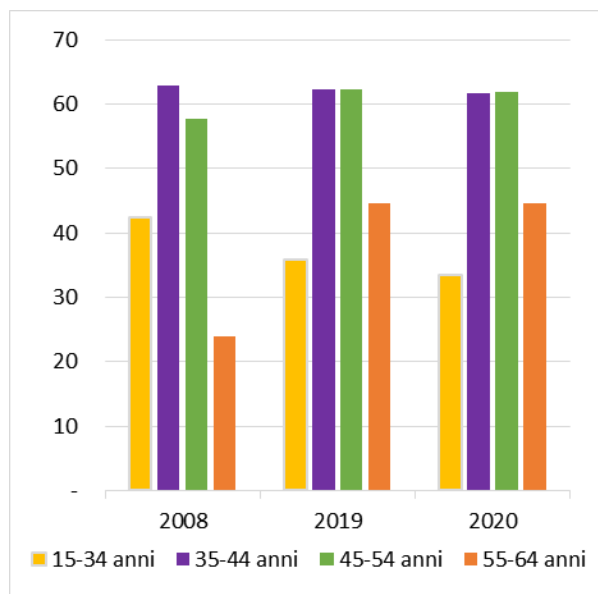
Il fondo ha anche l'obiettivo di **diffondere la cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile** e di programmare la formazione e l'orientamento verso materie e professioni in cui la presenza femminile non è adeguata. Per raggiungere questi obiettivi il fondo può sostenere iniziative per promuovere il valore dell'impresa femminile nelle scuole e nelle università e per la diffusione di cultura imprenditoriale tra le donne. Possono accedere al fondo anche iniziative di orientamento e formazione verso percorsi di studio nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche e iniziative di sensibilizzazione verso le professioni tipiche dell'economia digitale. Infine sono previste anche azioni di comunicazione per diffondere la cultura femminile d'impresa e promuovere i programmi finanziati.

Figura 1.2.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2009-2020, Italia e UE-27.



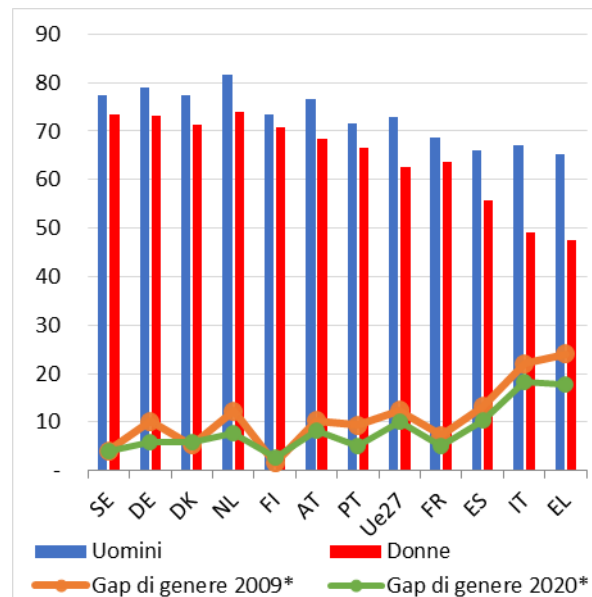
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). La serie storica rappresentata fanno parte di una nuova serie sottrica, cfr. nota 52

Figura 1.2.2 Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2008 e 2020, Italia.



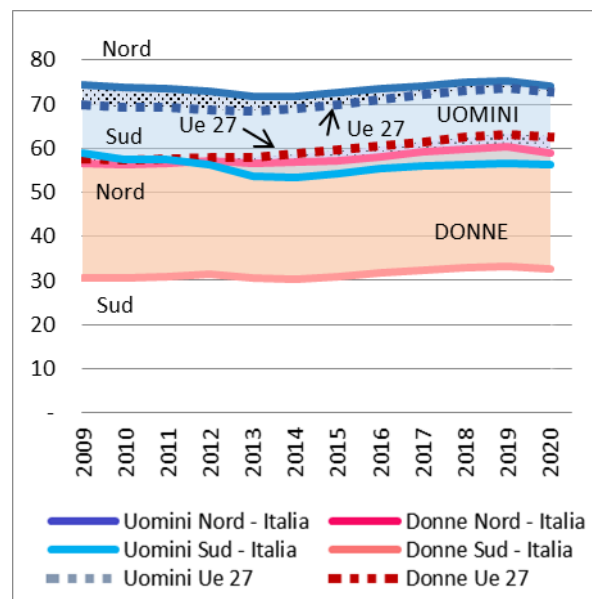
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.3. Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2020. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2009.



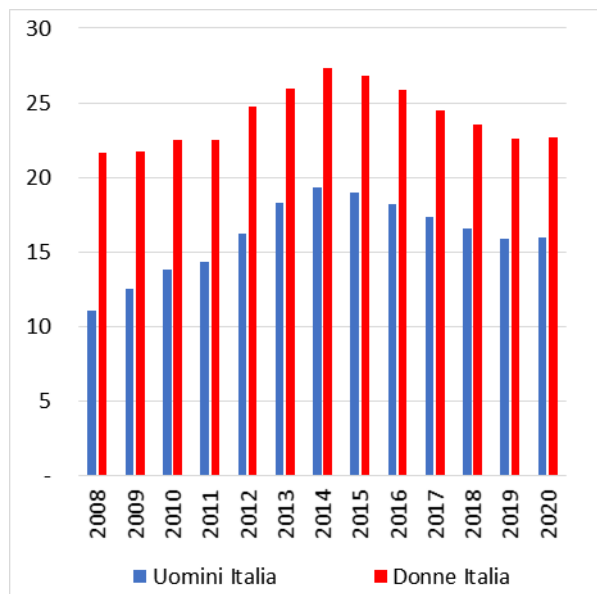
(*) Il divario di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne. Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). La serie storica rappresentata fanno parte di una nuova serie sottrica, cfr. nota 52

Figura 1.2.4. Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2009-2020, Italia e UE-27.



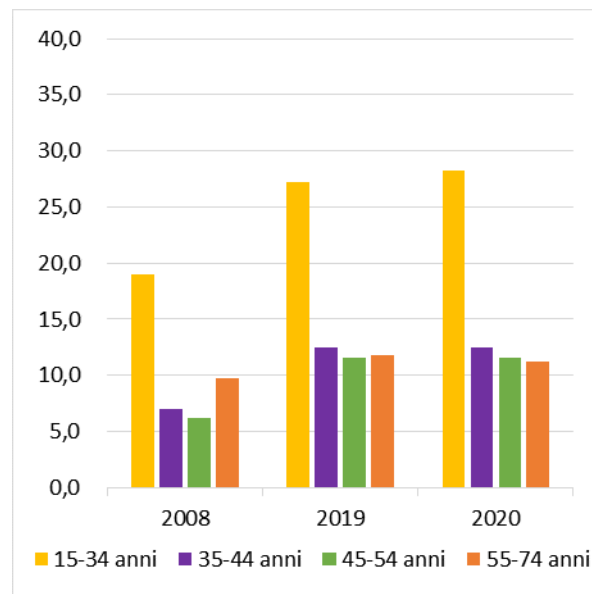
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). La serie storica rappresentata fanno parte di una nuova serie sottrica, cfr. nota 52

Figura 1.2.5 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2008-2020, Italia.



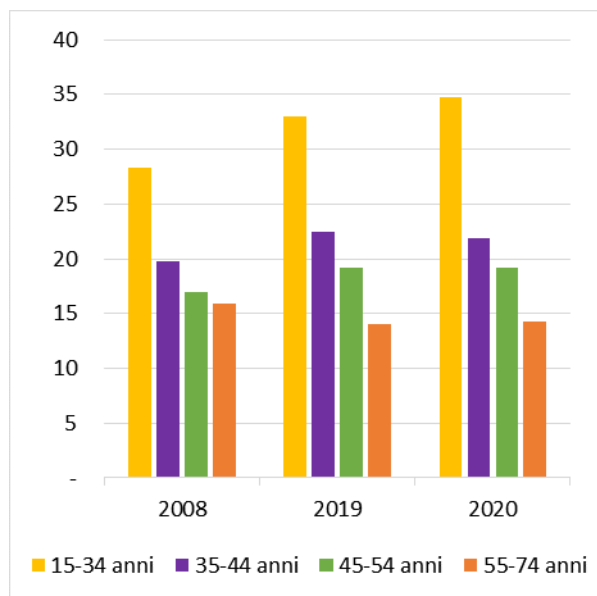
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.6b Tasso di mancata partecipazione al lavoro degli uomini, per classe di età. Anni 2008-2020, Italia.



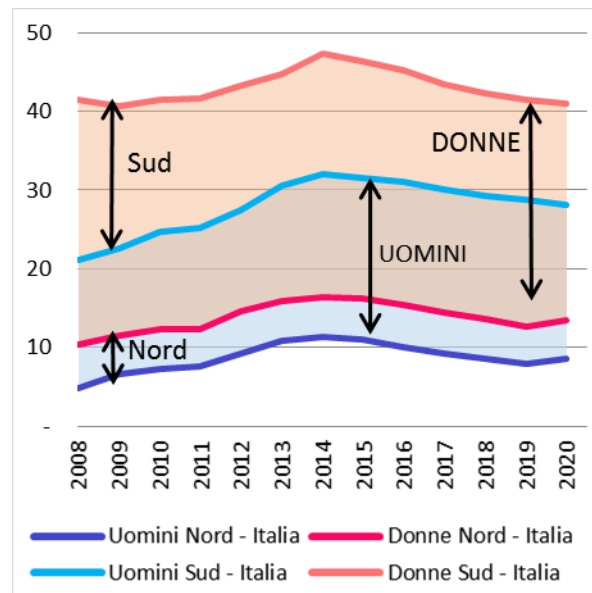
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.6a Tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne, per classe di età. Anni 2008 e 2020, Italia.



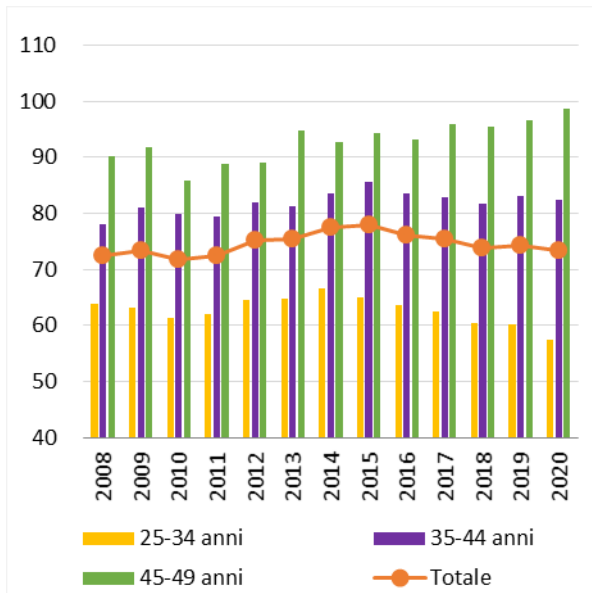
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.7 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2008-2020, Italia.



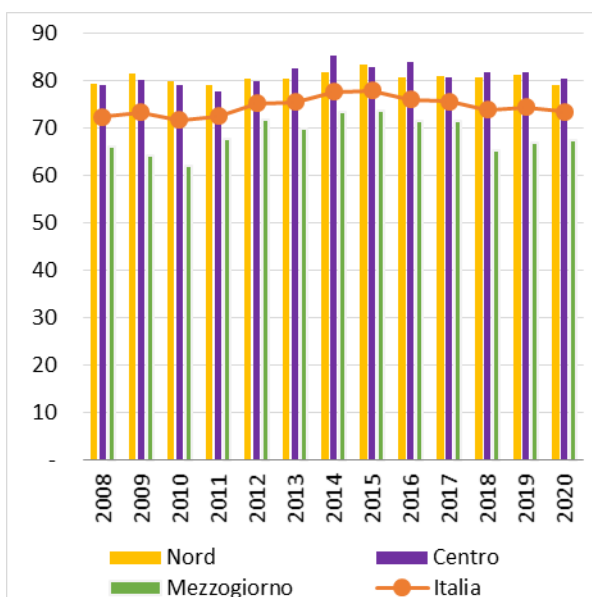
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.8 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per classi di età. Anni 2008-2020, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.9 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per ripartizione territoriale. Anni 2008-2020, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Tavola 1.2.1a. Persone assunte secondo la tipologia di incentivo. Anni 2019 e 2020, Italia.

Tipologia agevolazione fiscale, incentivo o sgravio contributivo	2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	167.995	230.439	109.685	163.974
Occupazione Sud	10.600	20.070		
Decontribuzione Sud			63.712	126.351
Garanzia giovani	1.751	2.939		
Esonero giovani	23.701	34.972	19.160	27.265
IO Lavoro			3.561	7.674
Esonero 2020 (IREC)			37.592	63.487
Esonero 2020 turismo (IRST)			6.012	6.173
Esonero donne (L.92/2012)	63.651		53.469	
Esonero uomini (L.92/2012)		13.671		9.782
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	19.622	2.740	13.619	1.895
Altro	5.637	11.414	4.184	7.997
<i>Assunzioni con incentivi</i>	<i>292.957</i>	<i>316.245</i>	<i>310.994</i>	<i>414.598</i>
<i>Assunzioni senza incentivi</i>	<i>2.838.993</i>	<i>4.048.956</i>	<i>1.992.513</i>	<i>2.997.075</i>
Totale assunzioni	3.131.950	4.365.201	2.303.507	3.411.673

Fonte: INPS

Tavola 1.2.1b. Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2019 e 2020, Italia.

Tipologia agevolazione fiscale, incentivo o sgravio contributivo	2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	5,4	5,3	4,8	4,8
Occupazione Sud	0,3	0,5	-	-
Decontribuzione Sud	-	-	2,8	3,7
Garanzia giovani	0,1	0,1	-	-
Esonero giovani	0,8	0,8	0,8	0,8
IO Lavoro	-	-	0,2	0,2
Esonero 2020 (IREC)	-	-	1,6	1,9
Esonero 2020 turismo (IRST)	-	-	0,3	0,2
Esonero donne (L.92/2012)	2,0	-	2,3	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	0,3	-	0,3
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	0,6	0,1	0,6	0,1
Altro	0,2	0,3	0,2	0,2
<i>Totale Assunzioni con incentivi</i>	<i>9,4</i>	<i>7,2</i>	<i>13,5</i>	<i>12,2</i>
<i>Assunzioni senza incentivi</i>	<i>90,6</i>	<i>92,8</i>	<i>86,5</i>	<i>87,8</i>
Totale assunzioni	100,0	100,0	100,0	100,0

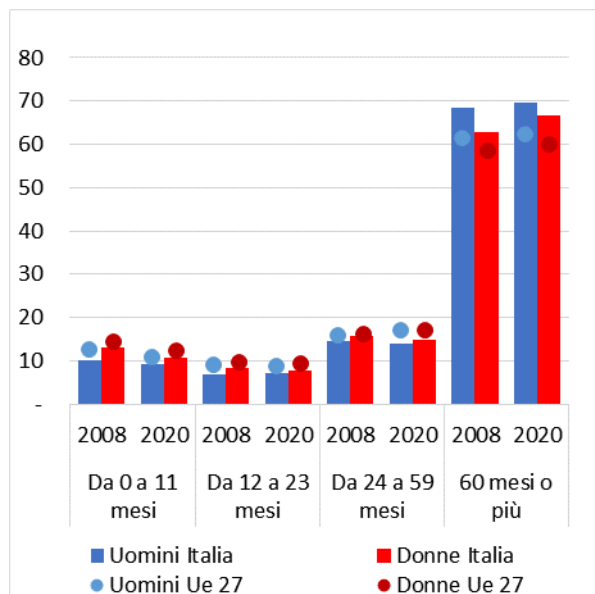
Fonte: INPS

Tavola 1.2.1c. Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2019 e 2020, Italia.

Tipologia agevolazione fiscale, incentivo o sgravio contributivo	2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	57,3	72,9	35,3	39,6
Occupazione Sud	3,6	6,3	-	-
Decontribuzione Sud	-	-	20,5	30,5
Garanzia giovani	0,6	0,9	-	-
Esonero giovani	8,1	11,1	6,2	6,6
IO Lavoro	-	-	1,1	1,9
Esonero 2020 (IREC)	-	-	12,1	15,3
Esonero 2020 turismo (IRST)	-	-	1,9	1,5
Esonero donne (L.92/2012)	21,7	-	17,2	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	4,3	-	2,4
Esonero sostituzione astensione obbligatoria L.53/2000	6,7	0,9	4,4	0,5
Altro	1,9	3,6	1,3	1,9
Totale Assunzioni con incentivi	100,0	100,0	100,0	100,0

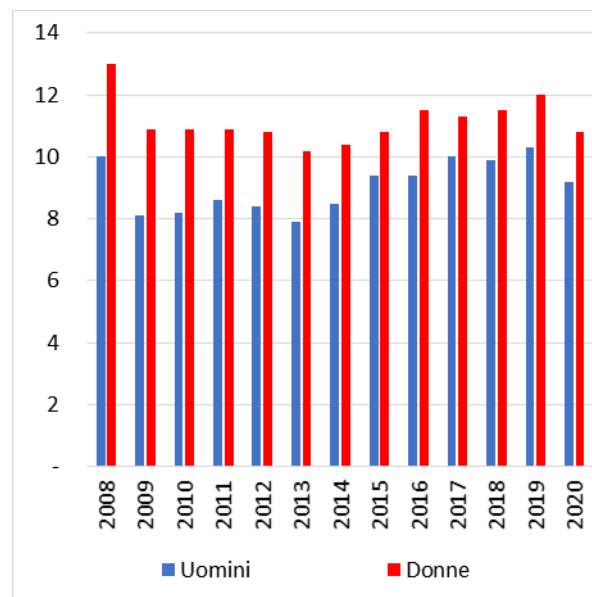
Fonte: INPS

Figura 1.2.10 Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata (quota percentuale) - Anni 2008 e 2020.



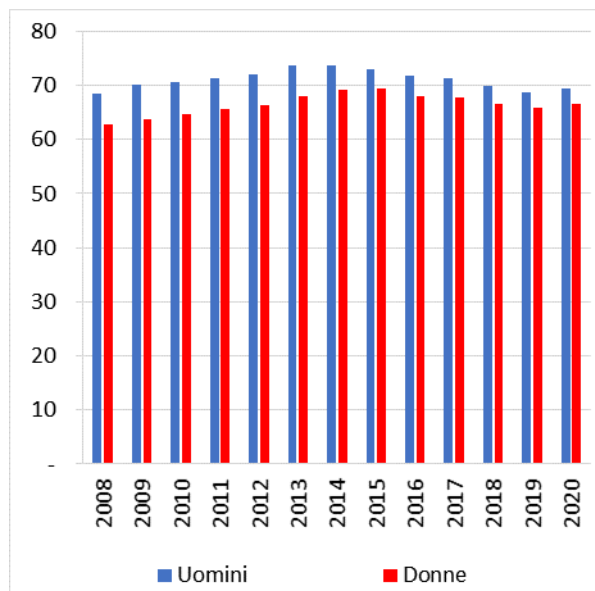
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.11b: Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi (quota percentuale). Anni 2008 - 2020.



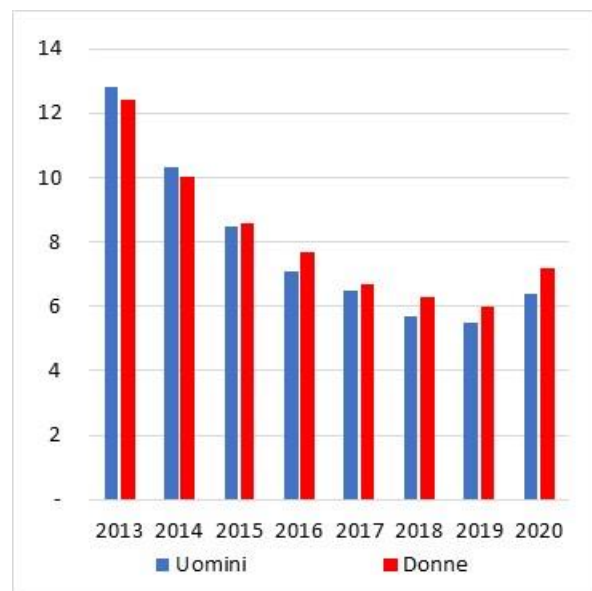
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.11a: Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più (quota percentuale). Anni 2008 - 2020.



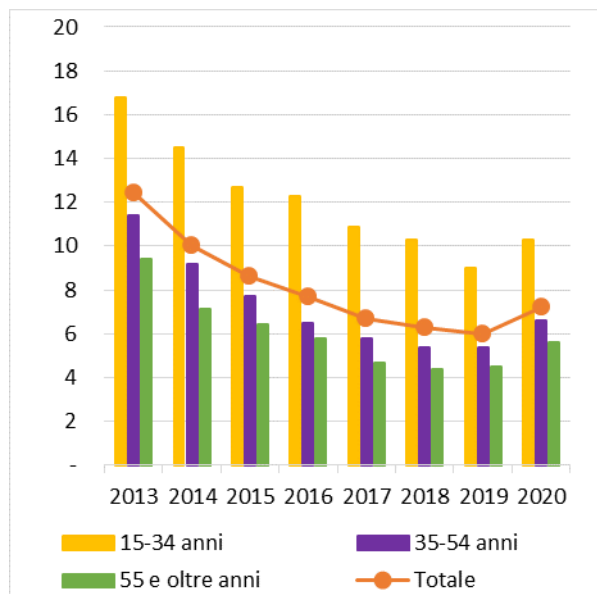
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.12 Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2013-2020, Italia.



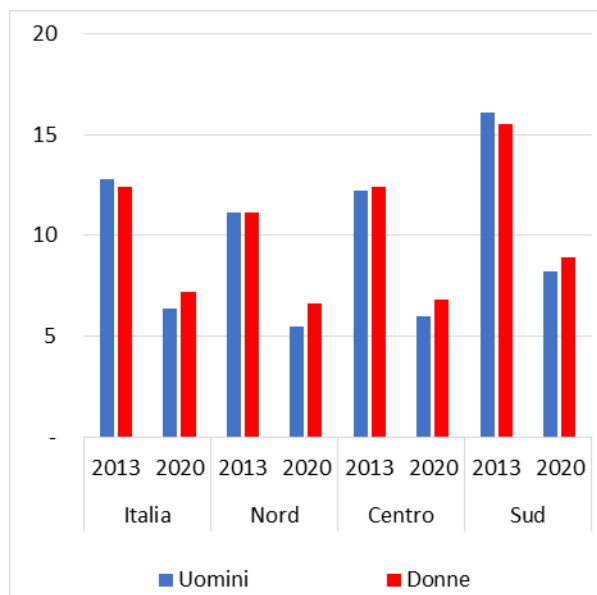
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.13 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per classe di età - Anni 2013-2020, Italia.



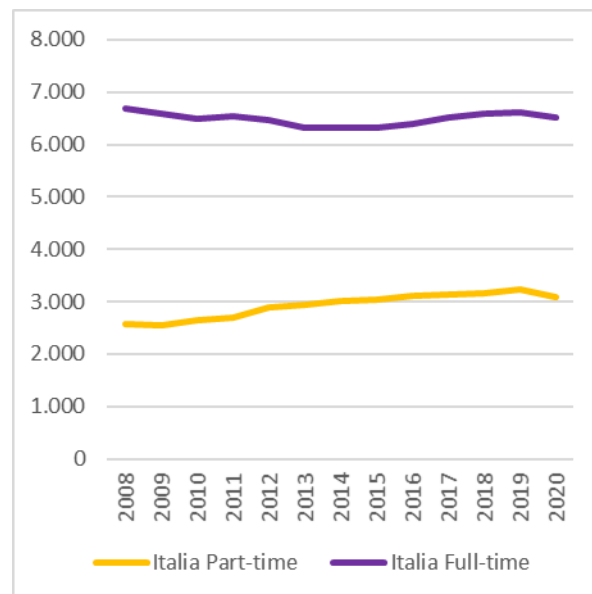
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.14 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per ripartizione territoriale - Anni 2013 e 2020, Italia.



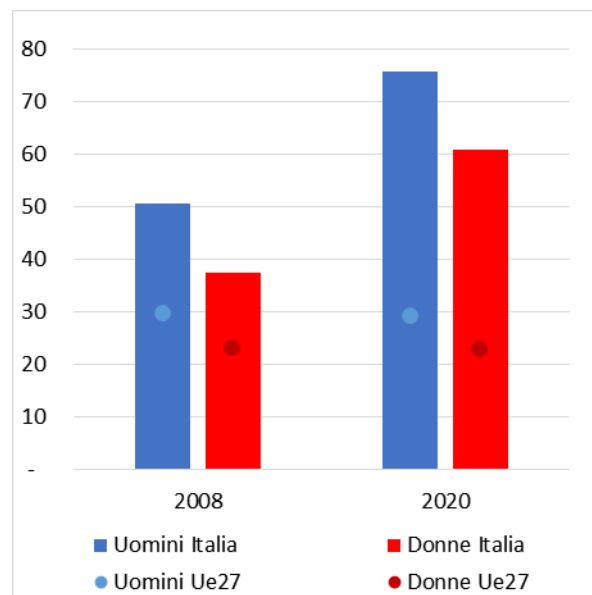
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.15 Numero delle donne occupate full-time e part time. Migliaia. Anni 2008-2020, Italia.



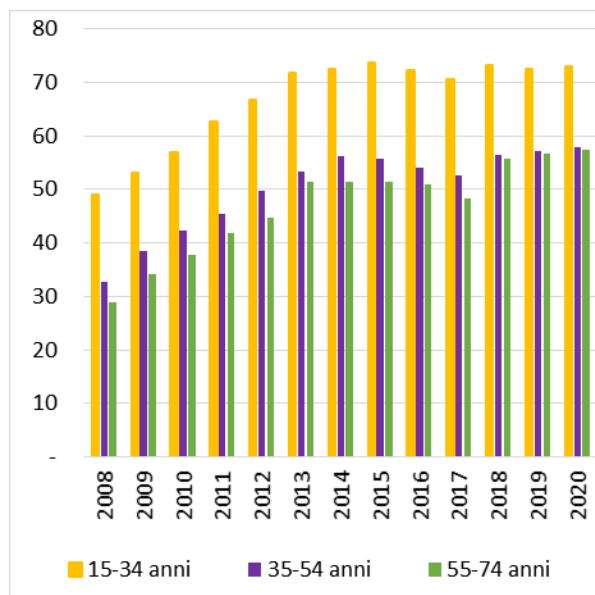
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.16 Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2008 e 2020, Italia e UE-27.



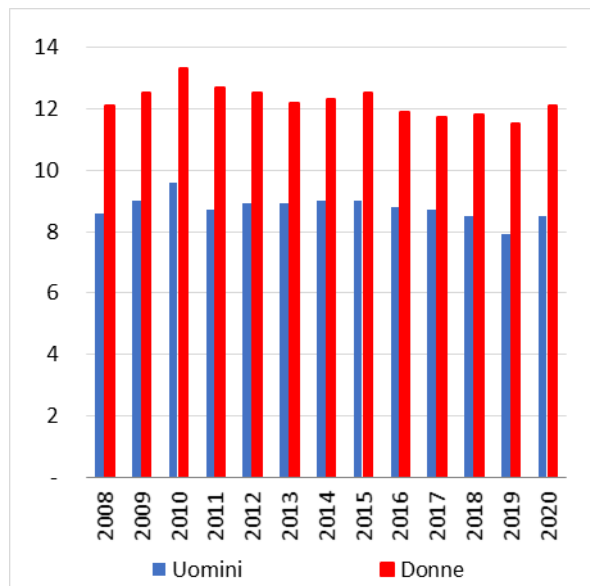
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.2.17 Tasso di part time involontario tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2008-2020, Italia.



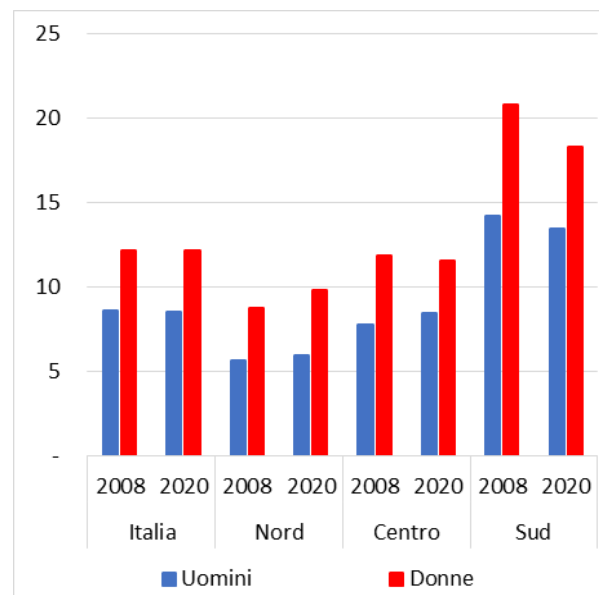
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.18 Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per sesso, regione e ripartizione territoriale - Anni 2008-2020, Italia.



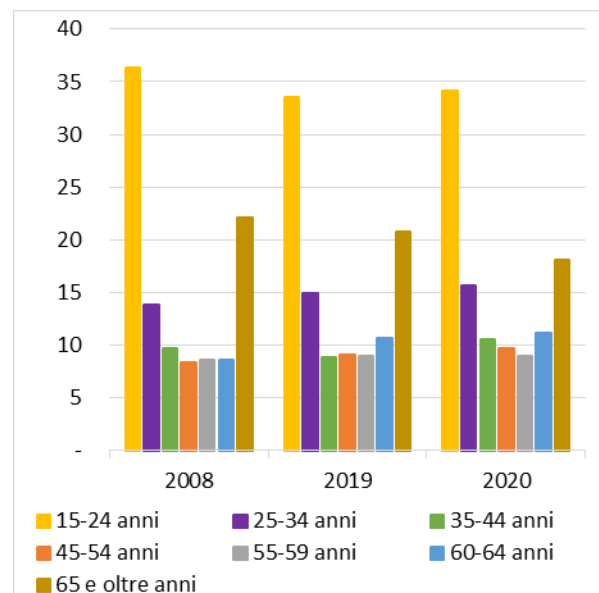
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.19. Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per genere e ripartizione territoriale - Anni 2008 e 2020, Italia.



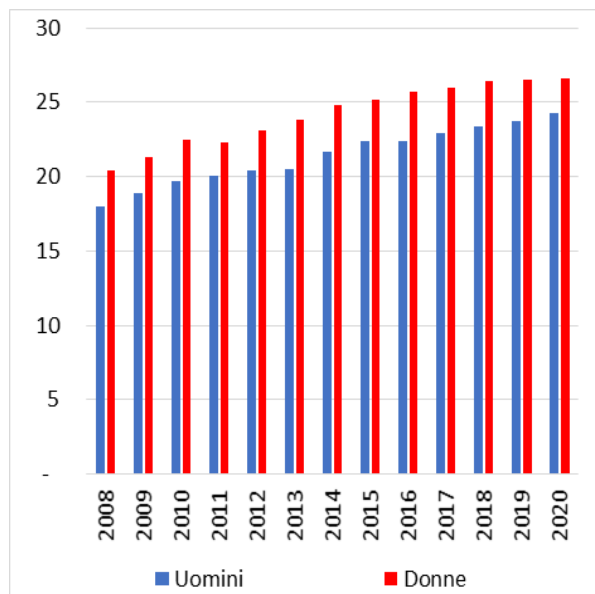
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.20. Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2008 e 2019, Italia.



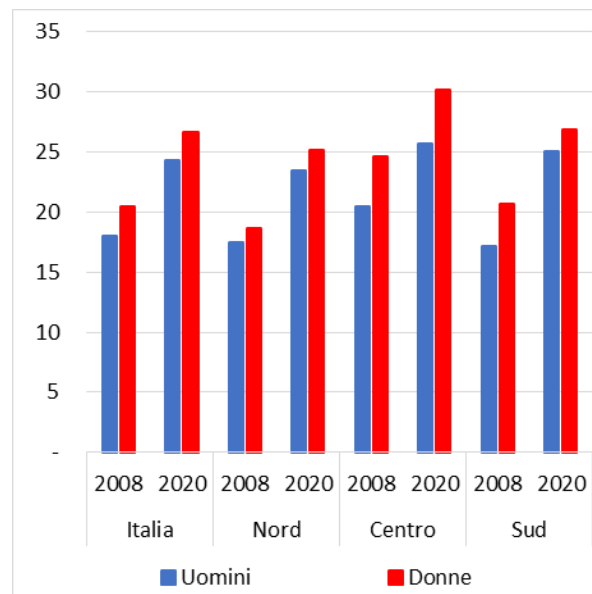
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.21 Incidenza di occupati sovraistrutti per genere. Anni 2008-2020, Italia.



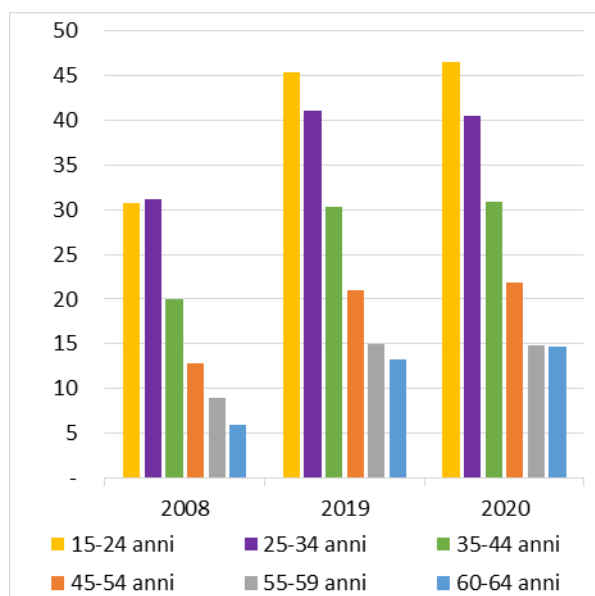
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.23 Incidenza di occupati sovraistrutti per genere e ripartizione territoriale. Anni 2008 e 2020, Italia.



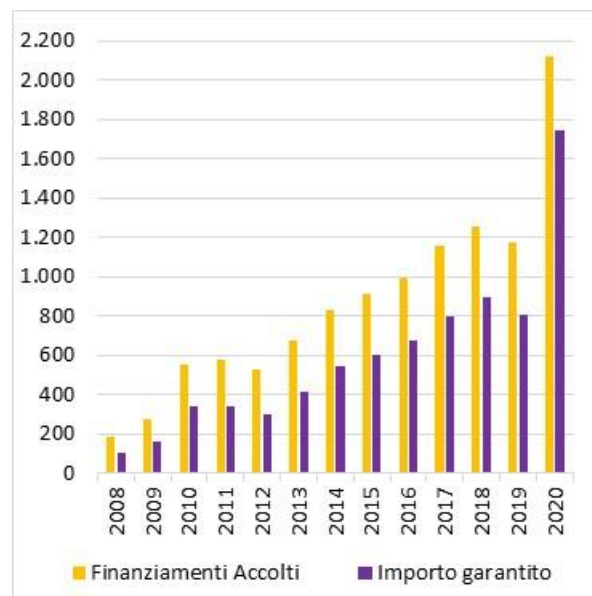
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.22 Incidenza delle donne occupate sovraistrutte, per classe di età. Anni 2008, 2019 e 2020, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.24. Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile. Anni 2008-2020 (milioni di euro), Italia.



Fonte: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale

1.3 La conciliazione tra vita privata e vita professionale

La conciliazione tra la vita familiare e l'attività professionale viene tradizionalmente posta come "questione femminile" poiché, sulla base di radicati stereotipi sui ruoli di genere che producono forti asimmetrie tra donne e uomini, questi ultimi sono generalmente molto meno coinvolti nelle attività domestiche e nelle responsabilità di cura di figli e familiari non autosufficienti. Il percorso per raggiungere un equilibrio riguardante la mole di oneri di cura domestica e familiare incombenti su uomini e donne non è scontato e, oltre che dal contesto socio culturale, dipende anche dall'efficienza e dalla qualità degli strumenti di conciliazione e servizi offerti alle famiglie nonché dalla predisposizione di queste ultime a servirsene.

Per ciò che concerne l'utilizzo dei congedi di paternità, sono ancora pochi i padri che nel 2020 utilizzano quelli facoltativi (appena 2,5 ogni 100 fruitori di congedi obbligatori) ma a livello legislativo sono stati compiuti importanti progressi, poiché si è passati da soli 3 giorni di congedo concessi nel 2015 (due dei quali facoltativi) a 11 giorni nel 2021 (incluso un giorno facoltativo). Gli uomini con figli di massimo 12 anni di età, fruitori di congedi parentali, rapportati al totale di persone che li hanno utilizzati, sono in aumento rispetto al 2019, anche in considerazione del fatto che il 2020 è stato caratterizzato dalla necessità di gestire le numerose problematiche legate all'emergenza pandemica da Covid-19. I congedi parentali in chiave emergenziale hanno infatti rappresentato uno strumento indispensabile per agevolare i lavoratori con necessità di cura di figli e familiari fragili; parallelamente lo *smart working* si è rivelato un importante mezzo di contrasto alla diffusione dell'epidemia, sebbene per molte donne si sia tradotto in un aggravio dei carichi di cura familiare e domestica, soprattutto nei periodi in cui le scuole e i servizi per l'infanzia non hanno potuto garantire la loro piena attività.

L'emergenza pandemica ha avuto dunque un impatto importante sulla ricettività delle strutture per l'infanzia, in un contesto in cui, stando ai dati relativi al 2018, trasparivano miglioramenti nel livello di diffusione e di utilizzo dei servizi socio educativi per la prima infanzia. Nel 2018 le prese in carico negli asili nido erano infatti aumentate e avevano riguardato 13,1 bambini su 100 tra gli 0 e i 2 anni di età, mentre per i servizi integrativi le cifre permanevano stabili attorno all'1 per cento. Inoltre, si è registrato un aumento dei nidi in termini assoluti nel Mezzogiorno, che è una macro area caratterizzata anche da una presenza rilevante di "sezioni primavera" nelle scuole dell'infanzia e da una diminuzione degli anticipi. Il fenomeno degli anticipi è ancora molto presente nel Sud e nelle Isole, proprio per sopperire alla relativa carenza di servizi educativi per la prima infanzia rispetto alle altre macro aree.

Tra 2019 e 2020, sono infine diminuite le domande accolte per la fruizione dei "bonus asili nido", mentre nel corso del 2020 sono stati reintrodotti, come misura emergenziale legata alla pandemia da Covid-19 e alla conseguente chiusura di scuole e servizi per l'infanzia, i *bonus baby sitting*.

In Italia, tra 2015 e 2021, aumentano da 3 a 11 i giorni di congedo di paternità (10 dei quali obbligatori), ma rimane scarsa la propensione dei padri ad usufruire dei congedi facoltativi. Il numero di padri fruitori dei congedi parentali entro i 12 anni del bambino è inferiore a quello delle madri, ma l'incidenza dei beneficiari uomini sul totale è cresciuto nel corso degli anni. Sono stati utilizzati congedi parentali in chiave emergenziale durante la pandemia, in un contesto in cui l'asimmetria del carico di lavoro familiare sfavorisce ancora molto le donne.

I congedi di paternità sono uno strumento in grado di stimolare la condivisione della genitorialità e, di conseguenza, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, assicurando un'astensione dal lavoro indennizzata ai padri occupati nel periodo subito precedente o successivo al parto. Tali congedi in Italia, sebbene obbligatori e non cedibili alla madre, risultano ancora molto più brevi rispetto a quelli di maternità. L'estensione dei congedi di paternità appare come elemento imprescindibile per rendere l'accudimento dei figli nel periodo della nascita un evento che coinvolge anche gli uomini e non un onere esclusivamente femminile, al fine di superare la visione della nascita di un figlio come un ostacolo alla vita lavorativa delle donne, sia per i datori di lavoro che per le donne stesse.

Per ciò che concerne il **congedo di maternità**, esso mira a tutelare le lavoratrici subordinate nel periodo del parto o dell'adozione e, ai sensi dell'art. 16 del decreto legislativo n. 151 del 2001, **prevede 5 mesi retribuiti**, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi¹²⁹. Il **congedo di paternità** è stato invece introdotto più recentemente in Italia, con rinnovi a cadenza quasi sempre annuale. Per gli anni 2013-2015 erano previsti un giorno di congedo obbligatorio e due facoltativi (questi ultimi alternativi a quelli della madre), con una retribuzione del 100 per cento¹³⁰. Per l'anno 2016, i giorni obbligatori sono diventati due, sommandosi ai due facoltativi¹³¹. Negli anni 2017 e 2018¹³² sono stati stabiliti rispettivamente due e quattro giorni obbligatori, ma il congedo di paternità facoltativo non è stato prorogato per il 2017 ed è stato reintrodotta solo per il 2018 (un giorno di congedo facoltativo). In seguito, si è arrivati a 5 giorni di congedo obbligatorio più uno facoltativo nel 2019¹³³ e a sette giorni obbligatori, più uno facoltativo per il 2020¹³⁴. Per l'anno **2021** la durata è stata ulteriormente ampliata a **10 giorni obbligatori e uno facoltativo** (quest'ultimo sempre in alternativa alla madre) **totalmente retribuiti**, prevedendo inoltre che il congedo possa essere fruito anche in caso di morte perinatale del figlio¹³⁵ (Figura 1.3.1). Il recente innalzamento del numero di giorni obbligatori a dieci consente di raggiungere la **soglia minima prevista dalla direttiva europea 1158 del 2019**, che ha fissato proprio a **10 giorni** il periodo minimo di astensione dal lavoro per i neo-papà¹³⁶. La brevità del periodo di retribuzione garantito in Italia durante il congedo di paternità è compensata da una maggior percentuale di stipendio garantito, rispetto a quanto avviene per le madri: per i padri è, infatti, il 100 per cento, mentre la quota di stipendio versata alle madri arriva all'80 per cento.

Il numero complessivo di **beneficiari del congedo di paternità** è passato in Italia da 55,9 mila nel 2013 a 83,1 mila nel 2015, a 128,9 mila nel 2018, fino ad arrivare ai circa **138,4 mila nel 2020**. In

¹²⁹ Secondo la convenzione OIL sulla protezione della maternità 2000, i congedi di maternità dovrebbero durare almeno 14 settimane. In Italia, negli ultimi anni sono state introdotte formule di flessibilità del congedo di maternità che consentono di usufruire dei 5 mesi del congedo obbligatorio di maternità anche nella modalità "1+4", prevedendo l'astensione dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi (ai sensi dell'art. 20, comma 1, del Decreto legislativo n. 151 del 2001), e nella modalità "0+5", astenendosi dal lavoro cinque mesi dopo il parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (ai sensi dell'art. 16, comma 1.1, del Decreto legislativo n. 151 del 2001, comma inserito dall'art. 1, comma 485, legge n. 145 del 2018, a decorrere dal 1° gennaio 2019).

¹³⁰ Articolo 4, comma 24 della legge n. 92 del 2012.

¹³¹ Articolo 1, comma 205 della legge n. 208 del 2015.

¹³² Articolo 1, comma 354 della legge n. 232 del 2016.

¹³³ Articolo 1, comma 278 della legge n. 145 del 2018.

¹³⁴ Articolo 1, comma 342 della legge n. 160 del 2019.

¹³⁵ Articolo 1, comma 363 della legge n. 178 del 2020.

¹³⁶ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:L:2019:188:TOC>.

quest'ultimo anno si è assistito, **rispetto al 2019**, ad una **diminuzione dei fruitori di congedi** sia **obbligatori** (da 135,2 mila a 135,1 mila persone) sia **facoltativi** (da 3,7 mila a 3,3 mila persone). Più in generale, dal 2013 al 2020 il numero più elevato di fruitori di congedi facoltativi si è registrato nel 2015 (9,6 mila). Dai dati traspare una **scarsa propensione dei padri ad usufruire dei congedi di paternità facoltativi**. Se infatti il rapporto tra beneficiari di congedi facoltativi e obbligatori è cresciuto tra 2013 e 2015 (dal 10,8 per cento al 13 per cento), la tendenza ha subito un'inversione negli anni successivi, con 9,8 beneficiari di congedi facoltativi ogni 100 beneficiari di congedi obbligatori nel 2016 e 3,6 nel 2018, fino a scendere a 2,7 nel 2019 e a 2,5 ogni 100 nel 2020¹³⁷ (Figura 1.3.2).

Il **congedo parentale** si differenzia dai congedi di maternità e paternità poiché consiste in un **periodo di astensione facoltativo dal lavoro**, che viene concesso ai genitori lavoratori per accudire il bambino nei suoi primi anni di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). In Italia, tale congedo è stato introdotto dalla legge n. 53 del 2000¹³⁸ e viene stabilita l'autonoma titolarità del diritto al congedo dei padri, a prescindere dall'eventuale sussistenza del medesimo diritto da parte delle madri¹³⁹. Attualmente, i congedi parentali sono disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001, più volte modificato, con l'opportunità di usufruire di tale strumento di conciliazione **nei primi 12 anni di vita del bambino**, per un totale di massimo 10 mesi all'anno, che possono arrivare a 11 qualora il padre si astenga dal lavoro per almeno 3 mesi. I genitori possono fruire del congedo anche contemporaneamente, ma in ogni caso non possono superare i 6 mesi a testa (7 mesi per il padre che si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi continuativi o frazionati)¹⁴⁰. È inoltre prevista un'indennità del 30 per cento della retribuzione nei seguenti casi: per i congedi presi fino al sesto anno di vita del bambino (garantito per un periodo massimo complessivo di sei mesi); se, invece, il bambino è di età compresa tra i 6 e gli 8 anni, il reddito individuale dei genitori è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico e i genitori non ne hanno usufruito nei primi sei anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi¹⁴¹. È anche possibile ricorrere al **congedo parentale a ore** invece che su base giornaliera, per un tempo pari alla metà dell'orario medio lavorativo immediatamente precedente a quello di inizio

¹³⁷ Fonte INPS. I dati relativi ai dipendenti del settore privato fruitori dei congedi di paternità potrebbero includere anche quelli sui congedi in sostituzione della maternità (in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo del bambino al padre), previsti dalla legge n. 151 del 2001. I lavoratori dipendenti del settore privato conguagliano i congedi con INPS attraverso il sistema delle denunce contributive mensili e può accadere che sia sbagliato il relativo codice di conguaglio. In generale, le fruizioni da parte dei padri dei congedi in sostituzione della maternità sono tuttavia piuttosto rare, come traspare analizzando i dati relativi ai lavoratori autonomi e iscritti alla Gestione separata, i quali accedono al sistema del pagamento diretto e non usufruiscono del congedo di paternità obbligatoria previsto dalla Legge n. 92 del 2012. È dunque possibile quantificare le singole fruizioni dei congedi in sostituzione della maternità di queste categorie di lavoratori: nel 2017, solo due iscritti alla Gestione separata hanno usufruito del congedo in sostituzione della maternità, nel 2018 ne hanno fruito due iscritti alla Gestione separata e un commerciante, nel 2019 ne hanno fruito un commerciante e un artigiano.

¹³⁸ La legge comprende sia i genitori biologici che quelli adottivi o affidatari.

¹³⁹ Il diritto al congedo parentale viene garantito a lavoratrici subordinate, apprendiste, lavoratrici a domicilio, non subordinate, autonome e collaboratrici coordinate e continuative. La legge n. 53 del 2000 non prevede tuttavia un'estensione per le madri e i padri liberi professionisti e per i padri lavoratori autonomi.

¹⁴⁰ I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001.

¹⁴¹ I limiti temporali di fruibilità del congedo parentale sono stati elevati da 8 a 12 anni e i limiti temporali di indennizzo a prescindere dalle condizioni di reddito sono stati elevati da 3 a 6 anni dal decreto legislativo n. 80 del 2015, attuativo dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (c.d. *Jobs Act*).

del congedo¹⁴². È anche possibile **sostituire il congedo con un equivalente periodo di lavoro *part-time*** riducendo l'orario al massimo del 50 per cento¹⁴³.

La disciplina dei congedi parentali è stata poi rinnovata nel **2020**, a seguito dell'inizio dell'emergenza pandemica da Covid-19. Si sono infatti introdotte numerose misure a carattere transitorio per facilitare il **ricorso ai congedi da parte dei lavoratori quali risorse emergenziali di conciliazione** tra vita familiare e lavorativa, poiché spesso i genitori lavoratori si sono ritrovati a dover fronteggiare situazioni in cui i figli o soggetti deboli nel contesto familiare necessitavano di assistenza e presenza fisica, a causa degli inevitabili problemi in termini sanitari e della chiusura di scuole e spazi ricreativi (Cfr. Riquadro I.III.I)¹⁴⁴.

Riquadro I.III.I Le responsabilità di cura familiari e l'utilizzo dei congedi in Europa durante la pandemia da Covid-19

La diffusione dell'epidemia da Covid-19 ha implicato un cambiamento nello stile di vita di gran parte della popolazione europea e, per quanto concerne i genitori lavoratori e con responsabilità di cura familiare, un necessario ripensamento dell'organizzazione delle proprie responsabilità. Di conseguenza, si è resa indispensabile l'introduzione di strumenti emergenziali tali da aiutare le famiglie nella gestione delle attività quotidiane. Le misure introdotte dai governi per limitare la diffusione del Covid-19, infatti, hanno comportato sia l'interruzione delle attività produttive, sia la chiusura di asili nido e scuole, sia le raccomandazioni di non affidare i bambini ai nonni e agli anziani, aumentando inevitabilmente gli oneri di cura dei figli da parte dei genitori¹⁴⁵.

Occorre sottolineare che in molti Paesi europei il ricorso a mezzi di assistenza all'infanzia informali, tra cui l'aiuto di nonni, altri parenti, vicini di casa, amici, è piuttosto diffuso. Nel 2019 l'Italia registrava un ricorso all'assistenza informale per il 32 per cento di bambini di 0-2 anni; al primo posto tra i Paesi considerati, la Grecia registrava una quota del 40,4 per cento, seguita dall'Paesi Bassi con il 38,8 per cento. Parallelamente, in Paesi come Austria, Portogallo, Irlanda, Belgio e Francia si registravano cifre più contenute (rispettivamente 30,6 per cento, 28,4 per cento, 21,6 per cento, 21,2 per cento e 18,2 per cento), così come in Spagna e Germania (rispettivamente 8,9 e 8,7 per cento), mentre in Svezia e Danimarca non si raggiungeva l'1 per cento. Per quanto concerne la cura dei bambini di 3-5 anni, era l'Austria a guidare la graduatoria tra i Paesi considerati (45,7 per cento di bambini affidati alla cura informale), seguita dalla Grecia (41,7 per cento), mentre quote superiori al 30 per cento si registravano anche in Estonia (33,4 per cento di affidi), Italia (con il 31 per cento), Belgio (32,1 per cento), Paesi Bassi (30,8 per cento), Portogallo (30,3 per cento). Le cifre relative alla cura dei bambini di 6-12 anni sono invece mediamente più basse ma comunque significative, se si considera che le scuole e i servizi di cura dell'infanzia erano pienamente attivi nell'anno 2019. Tra i Paesi con le quote più alte di bambini di 6-12 anni affidati ad amici e parenti,

¹⁴² La possibilità di frazionare su base oraria la fruizione del congedo parentale è stata introdotta dalla legge n. 228 del 2012, con le modalità di fruizione del congedo, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione del monte ore alla giornata lavorativa stabilite dalla contrattazione collettiva. Con il decreto legislativo n. 80 del 2015 i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, possono utilizzare il congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale inizia il congedo stesso.

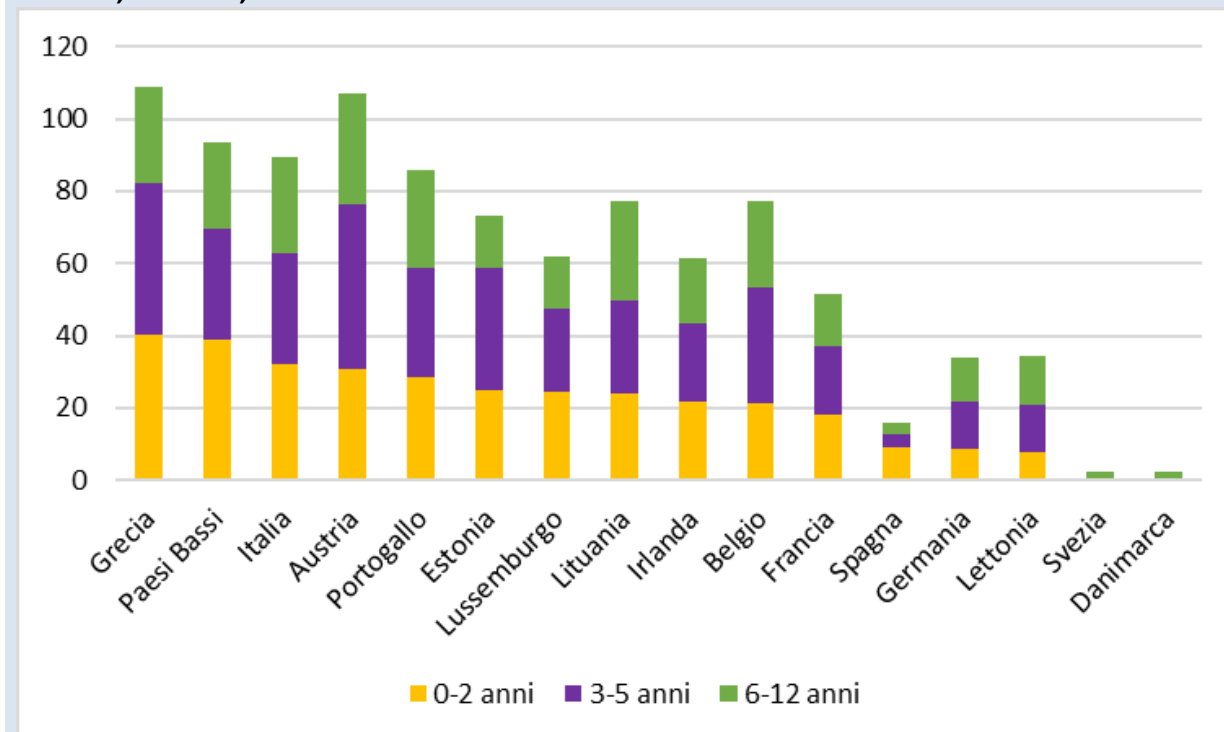
¹⁴³ Articolo 8, comma 7 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

¹⁴⁴ Per ulteriori approfondimenti sui congedi parentali emergenziali in Italia si rimanda anche al Riquadro I.III.II "Il ricorso ai congedi parentali in Italia durante l'emergenza Covid-19"

¹⁴⁵ Istituto Regionale di Programmazione Economica della Toscana (2020), "Conciliazione vita-lavoro ai tempi del Covid19", Note sugli effetti economici del Covid-19.

si segnalano l’Austria (30,7 per cento), la Lituania (27,5 per cento), il Portogallo (27,2 per cento), la Grecia (26,6 per cento); mentre in Italia la quota si attesta in questo caso al 26,3 per cento (Figura I.III.I.1).

Figura I.III.I.1 Percentuale di bambini affidati all’assistenza informale in alcuni Paesi europei. Età 0-2 anni, 3-5 anni, 6-12 anni. Anno 2019.



Fonte: OCSE Family database – Parental leave systems

Secondo alcuni autori (Alon *et al.*, 2020)¹⁴⁶, nel lungo periodo lo shock nell’organizzazione del tempo di lavoro e di vita indotta dalla pandemia potrebbe portare effetti positivi in termini di parità di genere e, in particolare, di cambiamenti nella distribuzione nel carico di lavoro familiare sulla base di una maggiore responsabilizzazione dei padri nelle attività domestiche, specialmente in situazioni nelle quali l’uomo è rimasto inattivo durante il *lockdown* e la donna ha portato avanti il proprio lavoro in settori essenziali.

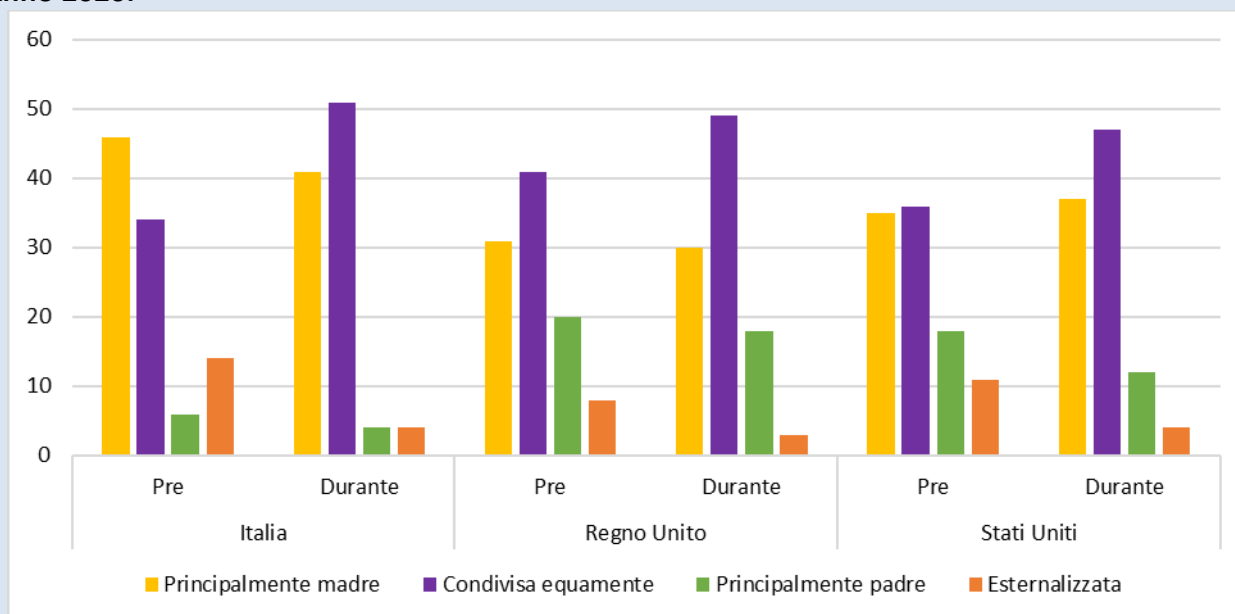
Altre indagini suggeriscono come l’esternalizzazione delle responsabilità familiari sia certamente diminuita durante l’emergenza pandemica nei Paesi oggetto di analisi. Questi sono infatti i risultati emersi dall’indagine di Biroli *et al.* (2020)¹⁴⁷, che ha coinvolto famiglie di Italia, Regno Unito e Stati Uniti e i cui risultati sono stati ripresi ed elaborati da IRPET (2020)¹⁴⁸. A differenza dei due paesi anglofoni, prima della pandemia l’Italia presentava un carico di lavoro domestico maggiormente gravoso per le donne (46 per cento dei casi), mentre durante l’emergenza la situazione sembra essere più equilibrata (con le responsabilità di cura condivise equamente nel 51 per cento dei casi analizzati), similmente a quanto accade nel Regno Unito e negli Stati Uniti. Tuttavia, come accennato in precedenza, l’esternalizzazione del lavoro domestico e familiare passa dal 14 per cento al 4 per cento dei casi in Italia rispetto a prima della pandemia, e risulta diminuita anche nel Regno Unito (dall’8 per cento al 3 per cento) e negli Stati Uniti (dall’11 per cento al 4 per cento) (Figura I.III.I.2).

¹⁴⁶ Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey, Tertilt (2020), “The Impact of COVID-19 on Gender Equality”, Covid economics 4.

¹⁴⁷ Biroli, Bosworth, Della Giusta, Di Girolamo, Jaworska, Vollen (2020), “Family Life in Lockdown”, Institute of Labor Economics.

¹⁴⁸ Istituto Regionale di Programmazione Economica della Toscana (2020), “Conciliazione vita-lavoro ai tempi del Covid19”, Note sugli effetti economici del Covid-19.

Figura I.III.I.2 Ripartizione delle responsabilità di cura domestiche e familiari tra uomini e donne in Italia, Regno Unito e Stati Uniti, prima e durante la pandemia da Covid-19. Valori percentuali. Anno 2020.



Fonte: Elaborazione IRPET su Biroli et al. (2020)

Altri studi hanno tuttavia indicato come il lavoro non retribuito durante il *lockdown* sia ricaduto soprattutto sulle donne, a scapito della loro attività professionale (Andrew *et al.*, 2020)¹⁴⁹.

A livello europeo, dati Eurofound forniscono evidenza del fatto che **le donne si sono fatte carico delle responsabilità di cura (domestica e dei figli) molto più degli uomini durante la pandemia** (i dati sono relativi al *July round of the e-survey*): 53 ore a settimana a fronte di 37, in media; nel caso di famiglie con figli si tratta di 85 ore a fronte di 51. Il 17 per cento delle donne con figli ha dichiarato di aver avuto serie difficoltà di concentrazione sul lavoro (a fronte del 6 per cento degli uomini)¹⁵⁰. Inoltre, altri autori hanno riscontrato, dopo l'inizio della pandemia, un impatto negativo sul benessere mentale delle donne nel Regno Unito, ampiamente superiore alle conseguenze sulla salute psico-fisica degli uomini, dovuto anche alle asimmetrie nella distribuzione delle responsabilità familiari e di cura (Etheridge e Spantig, 2020)¹⁵¹.

Con riferimento specifico all'**Italia**, Mangiavacchi *et al.* (2020)¹⁵² hanno mostrato che nonostante ci sia stata una maggior partecipazione dei padri al lavoro familiare (ad alcune attività specifiche come fare la spesa, cucinare, seguire i figli nei compiti) durante il *lockdown*, lo sbilanciamento del carico di lavoro a svantaggio delle madri è rimasto pronunciato (dal 72 per cento del lavoro familiare e domestico a carico delle madri si è passati soltanto al 69 per cento durante il periodo di chiusura). Analogamente, lo studio di D'Ambrosio e Menta (2021)¹⁵³, basato su un campione di circa 1.700

¹⁴⁹ Andrew, Cattan, S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., Phimister, A., Sevilla, A. (2020), "The gendered division of paid and domestic work under lockdown", Covid Economics 39.

¹⁵⁰ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

¹⁵¹ Etheridge, B., Spantig, L. (2020), "The gender gap in mental well-being during the Covid-19 outbreak: Evidence from the UK", Covid Economics 33.

¹⁵² Mangiavacchi, L., Marchetta, F., Pieroni, L. (2020), "Il tempo di bambini e genitori nel lockdown", lavoce.info. Disponibile all'indirizzo web <https://www.lavoce.info/archives/68401/il-tempo-di-bambini-e-genitori-nel-lockdown/>

¹⁵³ D'Ambrosio, C., Menta, G. (2021), "È ora di prendersi cura delle donne", lavoce.info. Disponibili all'indirizzo web: <https://www.lavoce.info/archives/72721/e-ora-di-prendersi-cura-delle-donne/>.

italiani osservati a più riprese nel corso del 2020¹⁵⁴, ha mostrato che la pandemia ha accentuato il divario di genere nella cura della casa e dei bambini per le **donne che vivono con un partner**. In particolare, il maggior carico di cura dovuto alla pandemia è composto da diverse attività a seconda della presenza o meno di figli: per le coppie con figli è la cura dei bambini che aumenta di più per le donne rispetto agli uomini (mentre rimane invariata e a svantaggio delle donne la ripartizione dei compiti domestici), per le coppie senza figli, l'aumento del divario di genere a svantaggio delle donne nel tempo dedicato alla cura dipende da un peggioramento della distribuzione dei compiti domestici. Un terzo studio, a cura di Del Boca et al. (2021)¹⁵⁵ e basato su un'indagine rappresentativa delle donne italiane occupate condotta nel corso delle due ondate pandemiche (aprile e novembre 2020), conferma che, nonostante alcune analisi preliminari per l'Italia (così come per altri Paesi, quali Spagna e Regno Unito) avessero fornito evidenza di un temporaneo cambiamento a favore di una più equa distribuzione dei compiti di cura tra donne e uomini durante la prima ondata della pandemia, **le donne dedicano un numero maggiore di ore al lavoro familiare e domestico rispetto ai partner sia prima dell'emergenza Covid-19 che durante la prima e la seconda ondata della pandemia**. In particolare, le donne hanno dedicato un maggiore numero di ore alla cura dei figli più nella prima ondata che nella seconda e i partner hanno aiutato di più nella cura dei figli che nel lavoro domestico. Uno dei risultati più rilevanti, sebbene non sorprendente, del citato studio è che **il tempo che le donne dedicano a lavoro domestico, cura e istruzione dei figli (*homeschooling*) non dipende in alcun modo dalle modalità di lavoro del partner**. In proposito, le autrici mostrano che ipotizzando diverse combinazioni nelle modalità di lavoro all'interno delle coppie si ottiene sempre un maggior carico di lavoro domestico e familiare per le donne, anche quando le donne continuano a lavorare nel posto di lavoro usuale e gli uomini lavorano da casa. Di conseguenza, **lo shock della pandemia non ha condotto alcun cambiamento rilevante nelle norme sociali** alla base dei tradizionali ruoli di genere all'interno delle coppie.

In tale contesto, si è dunque provveduto in molti Paesi ad agevolare le famiglie, facilitando ad esempio la fruizione dei congedi sotto varie forme, come: congedi specifici per emergenza Covid-19, congedi non retribuiti, congedi di malattia indennizzati, congedi parentali tradizionali con indennità aumentata, congedi brevi preesistenti per situazioni emergenziali.

Congedi specifici per emergenza Covid-19

Molti Paesi europei hanno introdotto congedi retribuiti specifici per l'emergenza, ad esempio:

- In **Italia**, a partire dal 5 marzo 2020 i genitori di bambini di età non superiore ai 12 anni (o disabili di qualsiasi età) hanno avuto diritto ad un congedo retribuito fino a 15 giorni¹⁵⁶, successivamente estesi a 30 giorni fruibili fino al 31 agosto¹⁵⁷. Il congedo deve essere riconosciuto alternativamente ad uno solo genitore nel nucleo familiare, a condizione che in esso non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o altro genitore disoccupato o non lavoratore, e che non si sia richiesto contemporaneamente il **bonus baby-sitting**. L'indennità prevista è del 50 per cento dello stipendio (invece che il 30 per cento ordinario previsto per i congedi parentali) mentre i genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni possono usufruire del congedo ma non hanno diritto

¹⁵⁴ Per la fonte dei dati si veda l'indirizzo web: <https://humanities.uni.lu/behavioural-cognitive-sciences/how-do-different-confinement-measures-affect-people-across-europe>.

¹⁵⁵ Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, M.C. (2021), Did COVID-19 Affect the Division of Labor within the Household? Evidence from Two Waves of the Pandemic in Italy, IZA DP No. 14453, <https://ftp.iza.org/dp14453.pdf>.

¹⁵⁶ Limite di spesa autorizzato pari a 1.569 milioni di euro per l'anno 2020, per i congedi parentali e i *bonus baby sitting*, previsti dal Decreto Legge n. 18 del 2020, articolo 23, come modificato dal Decreto Legge n. 34 del 2020, articolo 72.

¹⁵⁷ Decreto Legge n. 34 del 2020, articolo 72.

a indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa. Successivamente, il congedo indennizzato al 50 per cento della retribuzione è stato esteso ai lavoratori dipendenti (se la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile) con figli fino a 14 anni affetti da Covid-19, in quarantena a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive o per seguire lezioni musicali o linguistiche, fino al 31 dicembre 2020¹⁵⁸ (non è previsto indennizzo in caso di figli tra i 14 e i 16 anni). Tra il 13 marzo 2021 e il 30 giugno 2021, tale congedo può essere fruito per la cura di figli in quarantena oppure nei casi in cui l'attività didattica in presenza sia sospesa o i centri assistenziali siano chiusi. Il requisito della convivenza e il limite di 14 anni di età non si applicano per la cura di figli disabili¹⁵⁹. Inoltre, il 16 marzo 2020 è stato esteso il numero dei permessi fruibili dai lavoratori disabili o dai familiari di disabili gravi, aumentando le giornate di permesso di 12 giorni complessivi, oltre ai 3 giorni al mese generalmente riconosciuti¹⁶⁰, per i mesi di marzo e aprile 2020¹⁶¹ e, successivamente, per maggio e giugno 2020¹⁶². I giorni di permesso possono essere utilizzati anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei 3 giorni previsti ordinariamente dalla legge, oppure frazionati in ore¹⁶³.

- In **Austria**, nella prima fase dell'emergenza, sono state previste fino a tre settimane di congedo per i lavoratori con figli di età inferiore ai 14 anni, con piena retribuzione da parte dei datori di lavoro, che a loro volta ricevevano dal governo un rimborso di un terzo della cifra pagata nel periodo del congedo. In seguito, per il periodo dal 1 novembre 2020 al 9 luglio 2021, le settimane di congedo sono state aumentate a quattro e la quota di rimborso verso i datori di lavoro è salita al 100 per cento.
- In **Belgio**, oltre al congedo parentale tradizionale, i genitori con figli di età inferiore ai 12 anni (o inferiore ai 21 anni se invalidi e oltre i 21 anni se ospedalizzati) durante l'emergenza e fino all'estate del 2020 hanno avuto la possibilità di richiedere, per una sola volta o in maniera frazionata) un congedo a tempo parziale per la famiglia. A partire dal 30 settembre tale misura è stata interrotta e sostituita dall'indennità di disoccupazione temporanea, annunciata il 1° ottobre 2020 al 31 marzo 2021, con possibilità di proroga e con un sostegno al reddito più elevato¹⁶⁴.
- In **Germania**, in fase emergenziale i genitori lavoratori con figli fino ai 12 anni hanno acquisito il diritto a 6 settimane di congedo retribuito (67 per cento del reddito), che salgono a 20 settimane

¹⁵⁸ Decreto legge n. 104 del 2020, articolo 21 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020. Il beneficio è riconosciuto nel limite di spesa di 93 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa e, qualora venga raggiunto, non prende in considerazione ulteriori domande.

¹⁵⁹ Decreto Legge n.30 del 2021, articolo 2, comma 2, coordinato con la Legge di conversione n. 61 del 2021. I benefici di cui ai commi da 2 a 7 sono riconosciuti nel limite di spesa di 299,3 milioni di euro per l'anno 2021. Le modalità operative per accedervi sono stabilite dall'INPS, che, sulla base delle domande pervenute, provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

¹⁶⁰ La Legge n. 104 del 1992, articolo 3, prevede generalmente 3 giorni per i lavoratori che devono assentarsi dal lavoro per prestare assistenza o dedicarsi ai trattamenti sanitari, frazionabili anche ad ore e retribuiti interamente dall'INPS.

¹⁶¹ Decreto legge n. 18 del 2020, art. 24. Il beneficio è riconosciuto al personale sanitario e al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, della Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco compatibilmente con le esigenze organizzative.

¹⁶² Decreto legge n. 34 del 2020, art. 73.

¹⁶³ Per ulteriori approfondimenti sui congedi parentali emergenziali in Italia, cfr. Riquadro I.III.I "Le responsabilità di cura familiari e l'utilizzo dei congedi in Europa durante la pandemia da Covid-19"

¹⁶⁴ International Social Security Association – ISSA (2021), "Indennità e risarcimento per l'assistenza all'infanzia durante COVID-19". <https://ww1.issa.int/it/analysis/childcare-benefits-and-compensation>

per i genitori single¹⁶⁵. In seguito, nel 2021 la durata dell'Indennità per malattia infantile è stata raddoppiata da 10 a 20 giorni (da 20 a 40 giorni per i genitori single), in presenza di bambini fino a 12 anni (nessun limite di età se disabili) che non possono frequentare la scuola per chiusura o perché in quarantena¹⁶⁶.

- In **Grecia**, nella prima parte del 2020 è stato previsto che i genitori entrambi lavoratori possano usufruire di 15 giorni di congedo speciale retribuito per motivi familiari, richiedibile da un solo genitore, in caso di figli di età inferiore ai 15 anni o disabili indipendentemente dalla loro età. Il periodo minimo del congedo è di 4 giorni, è pienamente retribuito (lo Stato ne rimborsa un terzo) e può essere utilizzato alternativamente alla riduzione dell'orario di lavoro di ciascuno dei due genitori del 25 per cento, consentendo loro di mantenere i propri stipendi e di recuperare le ore non lavorate successivamente alla fine dell'emergenza.
- In **Lussemburgo**, a partire dal 30 marzo 2020, i genitori lavoratori a tempo pieno con figli di età inferiore ai 13 anni hanno diritto, in alternanza, a un congedo straordinario pienamente retribuito per tutto il tempo di chiusura delle scuole e delle strutture di custodia dei bambini¹⁶⁷. Inoltre, i lavoratori possono usufruire di un congedo per prendersi cura di disabili o anziani a seguito della chiusura temporanea di servizi autorizzati dovuta all'emergenza da Covid-19. A livello retributivo, tale periodo di congedo per il sostegno familiare è assimilato ad un periodo di inabilità al lavoro a causa di malattia o infortunio. Il congedo straordinario è stato reso nuovamente disponibile dall'8 al 21 febbraio 2021, a seguito della chiusura di asili nido e scuole. Centri speciali per l'infanzia (asili nido ospedalieri) sono stati organizzati per i figli di genitori che lavorano nel settore sanitario¹⁶⁸.
- In **Portogallo**, i genitori impossibilitati a lavorare da casa e i cui figli di età inferiore ai 12 anni sono interessati da chiusure scolastiche, hanno diritto a un congedo retribuito per i due terzi del loro stipendio, pagato equamente dai datori di lavoro e dall'assicurazione sociale¹⁶⁹.

Congedi non retribuiti

- Oltre al già menzionato utilizzo di congedi emergenziali non retribuiti in **Italia**, solo per i genitori con figli tra i 12 e i 16 anni¹⁷⁰ e tra i 14 e i 16 anni¹⁷¹, diversi Stati europei hanno autorizzato il ricorso dei genitori a congedi non retribuiti per esigenze di cura. Tale soluzione, estremamente penalizzante per le finanze familiari, è risultata essere nella prima parte del 2020 l'unico strumento di conciliazione alternativo al lavoro agile in paesi come **Malta**, **Finlandia** e **Ungheria**, mentre in **Bulgaria** e **Lettonia** erano previste anche le ferie, in **Croazia** era presente una possibile

¹⁶⁵ Può essere pagata una compensazione retributiva retroattiva per un massimo di 10 settimane per genitore dal 30 marzo 2020, fino a 6 settimane prima. Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), "Gender Policies Report 2020", <https://www.inapp.org>

¹⁶⁶ International Social Security Association – ISSA (2021), "Indennità e risarcimento per l'assistenza all'infanzia durante COVID-19". <https://ww1.issa.int/it/analysis/childcare-benefits-and-compensation>

¹⁶⁷ I lavoratori autonomi possono prendere un congedo per motivi familiari se affiliati alla Mutualité des Employeurs. Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), "Gender Policies Report 2020", <https://www.inapp.org>

¹⁶⁸ International Social Security Association – ISSA (2021), "Indennità e risarcimento per l'assistenza all'infanzia durante COVID-19". <https://ww1.issa.int/it/analysis/childcare-benefits-and-compensation>.

¹⁶⁹ I lavoratori autonomi ricevono un'indennità pari a un terzo del loro salario abituale. Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), "Gender Policies Report 2020", <https://www.inapp.org>

¹⁷⁰ Decreto Legge n. 18 del 2020, articolo 23, come modificato dal Decreto Legge n. 34 del 2020, articolo 72.

¹⁷¹ Decreto legge n. 104 del 2020, articolo 21 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020. Decreto Legge n.30 del 2021, articolo 2, comma 2, coordinato con la Legge di conversione n. 61 del 2021.

scelta tra ferie e congedi parentali tradizionali a indennità aumentata e nei **Paesi Bassi** l'alternativa consisteva in ferie e permessi brevi di emergenza¹⁷².

Congedo di malattia indennizzato

- In **Francia**, prima del 1° maggio 2020, i genitori lavoratori con figli sotto i 16 anni potevano fruire di un congedo per malattia retribuito al 90 per cento, pagato dall'assicurazione sociale pubblica per i primi 30 giorni. Successivamente si è applicata la medesima disposizione, ma con delle modifiche: i genitori sono stati inseriti nel regime lavorativo a orario ridotto, con retribuzione garantita al 70 per cento dello stipendio lordo (100 per i dipendenti con salario minimo)¹⁷³.

Congedi parentali tradizionali con indennità aumentata

- In **Croazia**, nella prima parte del 2020 è stato previsto che i genitori lavoratori di figli di età compresa tra 6 mesi e 8 anni potessero utilizzare i congedi parentali tradizionali, con un aumento dell'indennità salariale, per 8 mesi (per il primo e il secondo figlio) o per 30 mesi (per i gemelli, il terzo figlio e ogni figlio successivo)¹⁷⁴.

Congedi brevi preesistenti per situazioni emergenziali

- In assenza di misure di conciliazione specifiche per agevolare le famiglie durante l'emergenza pandemica, in **Irlanda**, dove solitamente è possibile usufruire di 3 giorni di congedo breve nell'arco di 12 mesi oppure 5 giorni nell'arco di 36 mesi, è stata data la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fruire dei 5 giorni retribuiti in modo consecutivo.
- Anche nei **Paesi Bassi**, i genitori lavoratori in difficoltà nell'accudimento dei propri figli durante l'emergenza, hanno potuto scegliere tra la fruizione delle ferie, dei congedi non retribuiti o del preesistente congedo di emergenza, di breve durata, pienamente retribuito e pensato per gravi problemi familiari improvvisi¹⁷⁵.

La situazione relativamente all'utilizzo dei congedi nei Paesi europei a seguito del diffondersi dell'epidemia da Covid-19 appare dunque molto variegata. Occorre sottolineare che, in molti casi, le misure introdotte sono destinate ad esaurirsi e ad evolvere nel tempo, ma è anche possibile che alcuni strumenti adottati divengano sistemici in futuro, una volta superato quello che è stato senza dubbio un periodo di grandi trasformazioni e di ripensamenti, sia nell'organizzazione delle famiglie per conciliare vita privata e professionale, sia nelle prospettive adottate dai governi per comprendere meglio le esigenze concrete dei genitori e, soprattutto, per appianare divari nel carico di lavoro ancora molto marcati.

Nel periodo **2011-2018** i **beneficiari** dei congedi parentali usufruiti da entrambi i genitori in Italia sono progressivamente aumentati, rispettivamente, **da 32 mila a 65,7 mila uomini e da 264,1 mila a 267,8 mila donne**. Dopo la flessione registrata nel 2019 per le donne e la progressiva crescita per gli uomini, con 67,5 mila padri beneficiari e 256,8 mila madri beneficiarie, nel **2020** il numero

¹⁷² Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), "Gender Policies Report 2020", <https://www.inapp.org>

¹⁷³ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), "Gender Policies Report 2020", <https://www.inapp.org>

¹⁷⁴ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), "Gender Policies Report 2020", <https://www.inapp.org>

¹⁷⁵ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), "Gender Policies Report 2020", <https://www.inapp.org>

complessivo appare aumentato per entrambi i sessi, con 94 mila uomini e 328 mila donne. Occorre tuttavia osservare che l'incremento riscontrato è dovuto soprattutto al fenomeno già analizzato dell'utilizzo dei congedi in via emergenziale. Nel complesso, i 422 mila beneficiari dei congedi parentali rilevati nel 2020 ne includono quindi anche 274,2 mila (56,7 mila uomini e 217,5 mila donne) che hanno beneficiato di almeno un giorno di congedo introdotto dai decreti legge n. 18 e n. 34 del 2020. Al netto di tali considerazioni, il numero di padri in congedo resta significativamente inferiore a quello delle madri per tutto il periodo analizzato. Il rapporto tra beneficiari uomini sul totale è però cresciuto ininterrottamente fino al 2019. Infatti, se nel 2011 i padri fruitori di congedi parentali rappresentavano il 10,8 per cento del totale, il rapporto cresce fino ad arrivare al 15 per cento nel 2015, al 19,7 per cento nel 2018 e al 20,8 per cento nel 2019. Per ciò che concerne il 2020, considerando la totalità dei beneficiari, il rapporto degli uomini sul totale cresce ancora fino al 22,3 per cento e risulta ancora più alto se si analizzano i beneficiari dei soli congedi non emergenziali (25,2 per cento). Considerando invece unicamente il rapporto tra i 56,7 mila uomini che hanno beneficiato di almeno un giorno di congedo emergenziale sul totale dei 274,2 beneficiari di tale tipo di congedo, il rapporto scende invece al 20,7 per cento¹⁷⁶ (Figura 1.3.3).

Riquadro I.III.II Il ricorso ai congedi parentali in Italia durante l'emergenza Covid-19

L'analisi del ricorso agli **strumenti specifici di conciliazione introdotti in Italia nel 2020 per far fronte alla situazione emergenziale**, in particolare il *congedo parentale Covid-19* e il *bonus baby sitting*¹⁷⁷, rivela **dinamiche di genere** connesse alla necessaria "internalizzazione" dei tempi dedicati alla cura ed all'educazione della prole nel contesto dall'emergenza sanitaria. I dati INPS segnalano, innanzitutto, che **le donne risultano essere le principali beneficiarie** sia nel caso del congedo Covid-19 che del bonus *baby sitting*¹⁷⁸.

Analizzando nel dettaglio i dati INPS¹⁷⁹ sul ricorso ai congedi emergenziali dal punto di vista del genere dei richiedenti, emerge come, nel 2020, su un totale di circa 300 mila minori i cui genitori hanno usufruito del congedo Covid-19 (di cui circa il 63 per cento residenti al Nord), **le madri risultino essere le principali beneficiarie** di tale strumento, attestandosi al 79 per cento delle richieste, contro il 21 per cento relativo ai padri. Si rilevano poi divari di genere ancora più accentuati, in presenza di minori di età inferiore ai 4 anni, poiché in tal caso la percentuale di madri beneficiarie sul totale dei beneficiari sale all'84 per cento, mentre quella relativa ai padri scende al 16 per cento (Figura I.III.II.1). Per le classi di età dei figli tra i 5 e i 12 anni, la percentuale di padri beneficiari sale poi lievemente, attestandosi intorno al 24,5 per cento.

In ogni caso, a prescindere dall'età dei minori, il numero medio di giornate richieste per ogni congedo è sempre inferiore per i genitori maschi (17 giorni per le madri e 13 giorni per i padri). Tale dato si polarizza ulteriormente, con un numero di giornate richieste dalle madri ancora più alto nel caso in cui i minori beneficiari siano di età inferiore ai 4 anni (Figura I.III.II.2.).

¹⁷⁶ Fonte INPS.

¹⁷⁷ Si rinvia al Riquadro I.III.IV per l'analisi del funzionamento del bonus baby sitting.

¹⁷⁸ Nel 2020 i minori i cui genitori hanno usufruito del congedo Covid-19 sono 300 mila, di cui quasi il 63 per cento residenti al Nord. I minori per cui invece è stato usato il bonus *baby-sitting* sono 784.700, di cui il 57 per cento residente al Nord.

¹⁷⁹ XX Rapporto annuale INPS 2021" <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>. Biasi et al. (2021), "Sostegno alle famiglie e cura dei figli durante la pandemia da COVID-19: la mamma è sempre la mamma". <https://www.eticaeconomia.it/sostegno-alle-famiglie-e-cura-dei-figli-durante-la-pandemia-da-covid-19-la-mamma-e-sempre-la-mamma/>.

Figura I.III.II.1. Richiedenti congedo Covid-19 con distinzione per genere del richiedente ed età del beneficiario. Valori percentuali. Anno 2020.

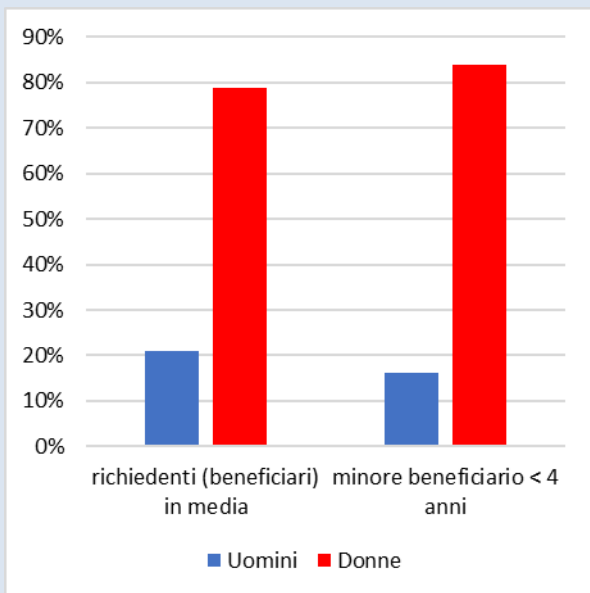
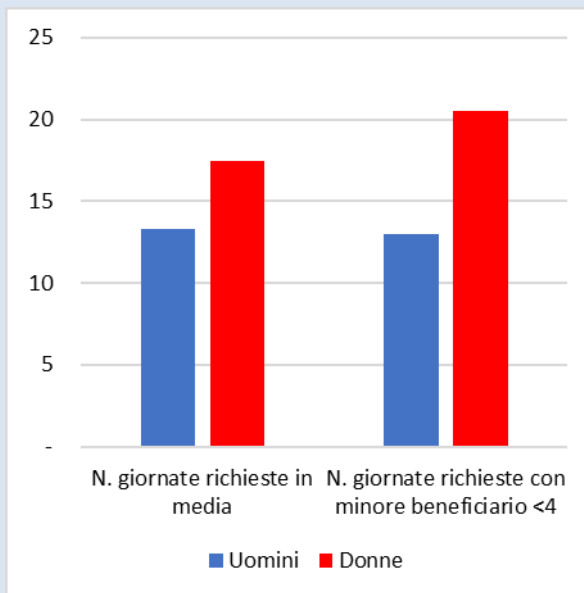


Figura I.III.II.2. Giornate richieste per il congedo Covid-19 con distinzione per genere del richiedente ed età del beneficiario. Valori assoluti. Anno 2020.



Fonte: INPS (2021) - XX Rapporto annuale

Secondo i dati INPS, la situazione reddituale di genitori e l'azienda in cui lavorano influenzano la richiesta di accesso allo strumento del congedo parentale. I **genitori che usufruiscono del congedo hanno un reddito medio di 19.100 euro**¹⁸⁰ concentrandosi, quindi, nella parte bassa della distribuzione dei redditi. I **lavoratori occupati in imprese più piccole ricorrono al congedo meno frequentemente**: sembrano infatti aver optato per il congedo Covid-19 soprattutto occupati nelle aziende di medio-grandi dimensioni (nel dettaglio, il 62 per cento dei beneficiari del settore privato è dipendente in imprese con più di 100 addetti). Le motivazioni legate a tale evidenza potrebbero essere imputabili: 1) alla maggiore facilità nel sostituire i lavoratori nelle imprese più grandi; 2) al fatto che lavoratori in aziende con più di 15 dipendenti possano godere di una maggiore protezione sindacale; 3) al fatto che le stesse imprese di medio grandi dimensioni (mediamente più colpite dalla crisi da Covid-19) possano avere incoraggiato il congedo al fine di alleviare i costi salariali¹⁸¹.

Un'analisi di regressione multivariata¹⁸², inoltre, ha analizzato i seguenti fattori che potrebbero influire sulla **probabilità che il genitore richiedente il congedo sia il padre**: cittadinanza, età del padre e della madre, imponibile da lavoro dipendente 2020, lavoro a tempo pieno o parziale, contratto indeterminato o a termine, età e genere del minore. Dall'analisi risulta innanzitutto che la probabilità che sia il padre ad usufruire del congedo si riduce se il genitore è residente al Sud Italia e nelle Isole, mentre aumenta per i padri residenti nel Centro Italia. Emerge anche che la probabilità che ad usufruire del congedo sia il padre aumenta di 0,6 punti percentuali (valore significativo su una media di circa il 21 per cento) se il figlio per cui si richiede il congedo è maschio.

¹⁸⁰ Il reddito medio dei genitori beneficiari del bonus *baby-sitting* è invece di 24.900 euro.

¹⁸¹ XX Rapporto annuale INPS 2021" <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

¹⁸² Si considerano coppie di genitori in cui entrambi sono occupati nel settore privato.

L'analisi rileva, inoltre, una correlazione inversa tra reddito del genitore maschio e fruizione del congedo: **la probabilità che il richiedente il congedo sia il padre diminuisce all'aumentare del suo reddito e aumenta all'aumentare del reddito della madre.** Tale secondo effetto, tuttavia, ha una portata contenuta: per ottenere un aumento della probabilità di un punto percentuale che ad usufruire del congedo sia il padre, è richiesto un aumento del reddito della madre di 10 mila euro annui. Considerando, infatti, la **probabilità che sia il padre a prendere il congedo** come funzione del **rapporto tra reddito della madre e reddito del padre** (tale rapporto è inferiore a 1 nel 79 per cento dei casi), **all'aumentare del rapporto reddituale madre/padre la probabilità che sia quest'ultimo a prendere il congedo aumenta fino a che il reddito della madre non supera quello del padre per poi decrescere all'aumentare delle differenze reddituali fra i due genitori.**

Una delle spiegazioni che si possono ipotizzare per questa evidenza è la violazione di una norma sociale¹⁸³ che genera "disagio" nel padre: una donna che guadagna più del partner potrebbe indurre la necessità di quest'ultimo a cercare una compensazione attraverso un aumento del carico di lavoro teso a dimostrare maggiore cura familiare e domestica. L'indagine, in ogni caso, sembra confermare i ruoli stereotipati di genere che, seguendo una logica tradizionale, vedono la donna maggiormente responsabile della cura dei figli e l'uomo più dedito alle attività lavorative.

Lo smart working è stato utilizzato, oltre che come misura volta ad arginare il contagio da Covid-19, anche come strumento emergenziale per conciliare la vita privata con esigenze familiari impreviste ed è stato fruito soprattutto dalle donne. Nel 2020, secondo stime ISTAT, l'asimmetria del carico di lavoro nelle coppie penalizza le donne, in particolare nel Mezzogiorno.

Le ulteriori difficoltà di conciliazione dovute alla pandemia si sono tradotte in un maggiore ricorso delle donne anche ad altri strumenti emergenziali, come lo *smart working*, che, nel corso del 2020 ha costituito spesso non solo uno strumento di distanziamento sociale, ma anche una misura emergenziale volta a consentire a lavoratori e lavoratrici di rimanere a casa con i figli o con familiari non autosufficienti. Il legislatore ha infatti adottato alcune strategie emergenziali per favorire l'utilizzo dello *smart working* anche in un'ottica socio-assistenziale ed è emerso come siano state le donne ad averne usufruito in misura maggiore rispetto agli uomini (cfr. Riquadro I.III.III).

Le evidenze relative all'impatto sulla distribuzione del tempo di lavoro non retribuito e all'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro emergenziali introdotti nel 2020 sembrano dunque suggerire che le madri abbiano dovuto nel complesso farsi carico più dei padri delle problematiche legate alla conciliazione in un contesto inedito quale quello dell'emergenza da Covid-19, a testimonianza di una **diffusa concezione dei ruoli di genere ancora piuttosto rigida**, oltre che di una tiepida propensione da parte dei padri a responsabilizzarsi riguardo la cura dei figli.

Più in generale, la **ripartizione del lavoro domestico e di cura nell'ambito familiare sembra essere molto squilibrata**, penalizzando le **donne** che, secondo stime ISTAT, avrebbero gestito nel **2020 il 62,8 per cento di tutto il carico** (inferiore di 9,1 punti rispetto al 71,9 per cento registrato nel 2009). Il **Mezzogiorno** risulta essere l'area con l'asimmetria più marcata (**69,5 per cento**) e con i miglioramenti meno evidenti rispetto al 2009 (-6 per cento), mentre al **Centro** si registra il **62,3 per cento** (-11,2 per cento rispetto al 2009) e al **Nord il 60,5 per cento** (meno 9,4 punti rispetto al 2009).

¹⁸³ Per gli Stati Uniti sono stati condotti studi in proposito, si veda ad esempio *Bertrand M., E. Kamanica and J. Pan. (2015). "Gender Identity and Relative Income within Households". Quarterly Journal of Economics, 130 (2): 571-614.*

Nel complesso si evidenzia dunque un miglioramento, nel periodo analizzato, nella distribuzione del carico di lavoro nelle coppie italiane¹⁸⁴ (Figura 1.3.4).

Riquadro I.III.III Utilizzo dello smart working nel settore privato durante la pandemia da Covid-19

Il ricorso allo *smart working* o lavoro agile ha consentito a molti dipendenti del settore privato di portare avanti le proprie attività **limitando le interazioni personali** nel corso dell'emergenza pandemica da Covid-19. I legislatori dei vari Paesi europei hanno utilizzato il lavoro agile come argine al dilagare della pandemia, ma anche come **strumento per far sì che soggetti fragili o figli minori non rimanessero soli** nei propri contesti abitativi. Questo fenomeno ha avuto **conseguenze dirette sulla mole di responsabilità di cura cui hanno dovuto far fronte soprattutto le donne**, secondo alcuni autori anche a scapito della loro attività professionale (Jessen e Waights, 2020¹⁸⁵; Sevilla e Smith, 2020¹⁸⁶). Altri studi (Cardinali 2021)¹⁸⁷ hanno anche rilevato come le donne considerino lo *smart working* un valido strumento, anche in termini prospettici, in un contesto in cui è sempre più facile optare per questo tipo di possibilità¹⁸⁸.

Considerando in generale i **27 Paesi dell'Unione Europea**, il ricorso allo *smart working* in termini emergenziali si è reso necessario in tutti gli Stati colpiti dalla pandemia. In molti casi tale strumento è rimasto un'opzione da utilizzare, in altri è stato concepito come un obbligo. In **Polonia**, ad esempio, il datore di lavoro ha la possibilità di richiedere al dipendente di lavorare al di fuori del luogo di lavoro abituale, così come stabilito nella contrattazione già in vigore. In **Slovenia**, invece, l'introduzione dello *smart working* ha richiesto modifiche al codice del lavoro esistente, poiché non sussistevano norme atte allo scopo, mentre in **Grecia** la regolamentazione è avvenuta attraverso apposite circolari¹⁸⁹.

¹⁸⁴ L'indice di asimmetria nel lavoro familiare misura il tempo dedicato al lavoro familiare dalle donne di 25-44 anni, rapportato al totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i *partner* occupati. L'indicatore deriva dalla fonte ISTAT "Uso del tempo" per gli anni 2008/09 e per 2013/2014. I dati relativi agli anni intermedi e successivi sono stimati sulla base dell'andamento del fenomeno desunto dall'indagine "Aspetti di vita quotidiana". Quando il valore dell'indicatore è pari al 50 per cento si è in presenza di una perfetta distribuzione del carico di lavoro domestico, mentre valori al di sopra del 50 per cento indicano un carico maggiormente gravoso per le donne e valori al di sotto di tale soglia stanno ad indicare un carico maggiore per gli uomini. ISTAT (2021) "Rapporto SDGs 2021. Informazioni statistiche per l'agenda 2030 in Italia".

¹⁸⁵ Jessen, J., Waights, S. (2020), "Effects of COVID-19 day care centre closures on parental time use: Evidence from Germany", Vox-EU CEPR.

¹⁸⁶ Sevilla, A., Smith, S. (2020), "Baby steps: The gender division of childcare during the Covid-19 pandemic", Covid Economics 23.

¹⁸⁷ Cardinali V. (2021), "Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne?" Sintesi survey. Il Lavoro di uomini e donne in tempo di Covid, Inapp Working Paper n.56.

¹⁸⁸ Una recente indagine dell'INPS, che ha coinvolto il 42 per cento del personale, ha tuttavia mostrato che le donne sono meno propense degli uomini a prolungare lo *smart working* (32,5 per cento contro il 27,9 per cento delle donne). Cfr. il riquadro II.I.II "Il lavoro agile nella pubblica amministrazione in Italia prima e durante la pandemia da Covid19" nel capitolo 2 "Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato" per ulteriori dettagli.

P. Biasi, D. Checchi, M. De Paola (2021) "Con lo *smart working* più carico di lavoro per le donne" <https://www.lavoce.info/archives/72836/con-lo-smart-working-piu-carichi-di-lavoro-per-le-donne/>

INPS (2021) "Rapporto di Ricerca. Indagine sullo *Smart working*" https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Attivita_ricerca/Studi_e_analisi/Rapporto_Smart_Working_g_Inps2020_n2-2021.pdf.

¹⁸⁹ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), "Gender Policies Report 2020", <https://www.inapp.org>

Dall'inizio dell'emergenza pandemica, sono stati emanati **in Italia** numerosi interventi relativi al lavoro agile nel settore privato¹⁹⁰, stabilendo che tale modalità di lavoro potesse essere applicata: dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti¹⁹¹; ai genitori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in alternativa a un periodo di congedo straordinario retribuito al 50 per cento, per la durata della quarantena del figlio convivente e minore di anni 14¹⁹²; ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14, nel caso in cui nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o in cui non vi fosse genitore non lavoratore¹⁹³; ai lavoratori dipendenti disabili o che assistono familiari disabili, a condizione che la modalità agile fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione, fino alla cessazione dello stato di emergenza¹⁹⁴; ai genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave¹⁹⁵. Tale linea è stata mantenuta anche nel 2021, poiché si è stabilito che il lavoratore con figli minori di anni 16 può lavorare in modalità agile, in alternanza con l'altro genitore, durante la sospensione delle attività didattiche o educative in presenza del figlio, o in caso quest'ultimo sia infetto o in quarantena a causa del SARS Covid-19¹⁹⁶.

Considerando il settore privato in **Italia** in particolare, l'utilizzo dello *smart working* è cresciuto notevolmente, diffondendosi in maniera molto più capillare rispetto a quanto avveniva prima della pandemia da Covid-19. Se si confrontano gli **investimenti in strumenti di smart working** adottati dalle imprese italiane nel quinquennio precedente alla pandemia, con quelli registrati nel corso del 2020, emerge infatti come siano aumentate le aziende che portano avanti investimenti di elevata importanza in tal senso e come, parallelamente, sia diminuita la proporzione di quelle che vi attribuivano scarsa importanza. Nel dettaglio, nel periodo 2015-2019, le imprese che hanno effettuato investimenti in adozione di strumenti di lavoro agile, attribuendovi un'importanza minima, erano il 46,8 per cento, scendendo al 30,5 per cento nel 2020, mentre quelle che avevano condotto investimenti di importanza superiore erano il 29,9 per cento e sono diminuite solo lievemente (fino al 29,1 per cento). Sempre nel periodo 2015-2019, arrivavano all'11,6 per cento le imprese che avevano intrapreso investimenti in *smart working* a cui attribuivano un'importanza elevata e tale quota è salita al 17,9 per cento nel 2020. A testimonianza della rilevanza dello strumento a seguito dello shock pandemico, la quota di imprese che attribuiscono un'elevatissima rilevanza agli investimenti in *smart working* e che effettuano tali investimenti passa dall'11,7 per cento nel periodo 2015-2019 al 22,5 per cento nel 2020 (Figura I.III.III.1)¹⁹⁷.

¹⁹⁰ Per approfondimenti sull'utilizzo dello *smart working* durante l'emergenza pandemica da Covid-19 nella Pubblica Amministrazione italiana, cfr. paragrafo 2.1.3 "Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working*)" di questa relazione.

¹⁹¹ Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020 art. 1, comma 1, lettera n).

¹⁹² La misura è stata concepita nella fattispecie in cui la quarantena fosse riconosciuta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive o per seguire lezioni musicali o linguistiche, fino al 31 dicembre 2020. Decreto legge n. 104 del 2020, art. 21 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020.

¹⁹³ Durata prevista fino al 31 dicembre 2020. Decreto legge n. 34 del 2020, art. 90.

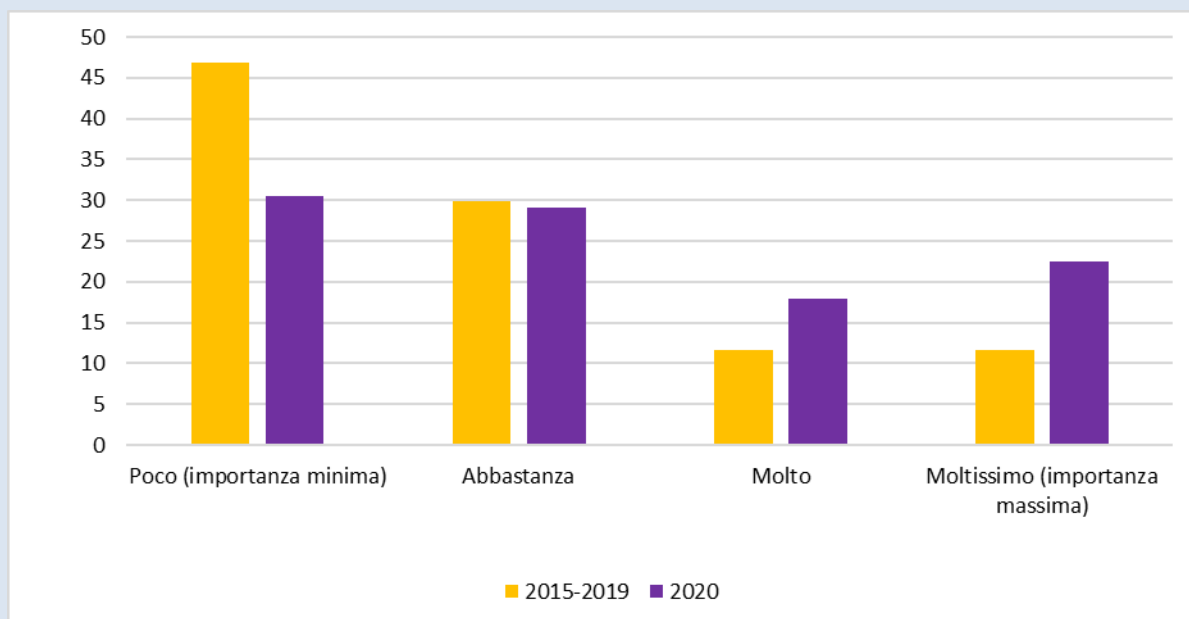
¹⁹⁴ Decreto legge n. 18 del 2020, art. 39, co.1.

¹⁹⁵ Durata prevista fino al 30 giugno 2021. Decreto legge n. 104 del 2020 art. 21 ter come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020.

¹⁹⁶ Decreto legge 13 n. 30 del 2021, art. 2, comma 1, coordinato con la Legge di conversione n. 61 del 2021 n. 61, art 2 comma 1 e comma 1bis.

¹⁹⁷ Indagine continua di *Unioncamere* (2020), "La domanda di professioni e formazione delle imprese italiane nel 2020".

Figura I.III.III.1 Imprese che hanno investito in adozione di strumenti di lavoro agile, nel periodo 2015-2019 e nel 2020, per livello di importanza dell'investimento*. Valori percentuali. Italia.



* Le imprese attribuiscono a ciascun ambito un punteggio da 0 (non ha investito) a 4 (importanza massima dell'investimento).

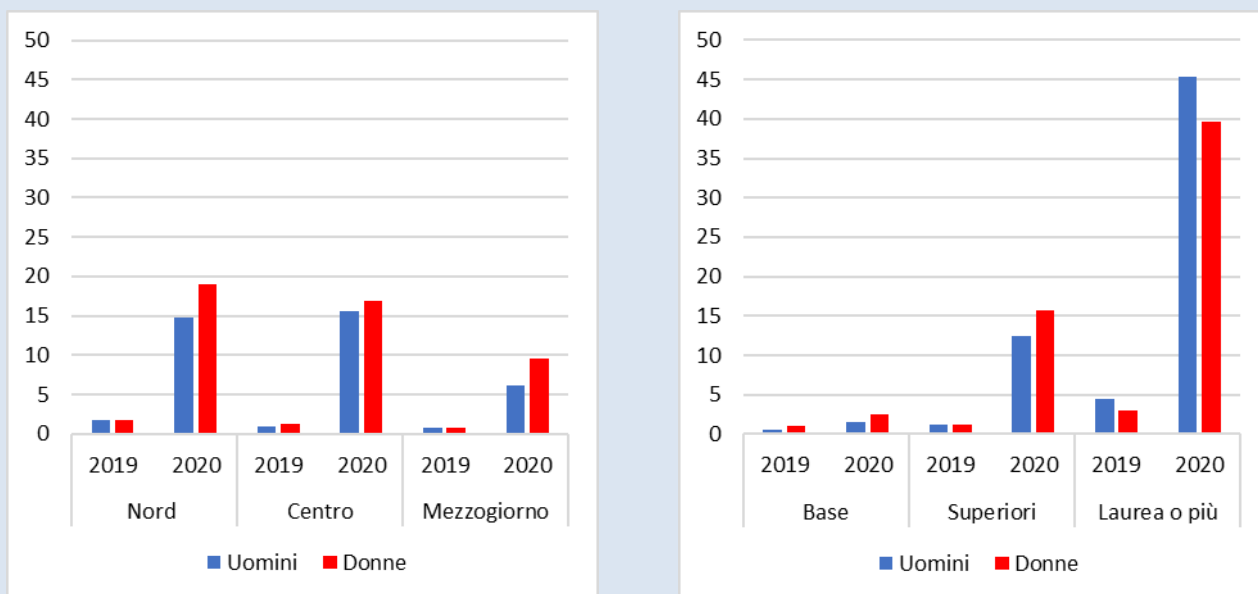
Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2020

Nel complesso, le strategie imprenditoriali delle aziende italiane sembrano essere orientate verso un **rafforzamento dello *smart working*** e ciò viene riscontrato anche analizzando i dati sull'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti del settore privato prima e durante la pandemia da Covid-19. **Tra il secondo trimestre 2019 e lo stesso periodo del 2020, la quota di lavoratori del settore privato in *smart working* è infatti esponenzialmente aumentata in Italia.** In particolare, gli **uomini** sono passati **dall'1,3 per cento al 12,8 per cento**, mentre le **donne dall'1,5 per cento al 16,9 per cento**. Sia nel 2019 che nel 2020, dunque, l'utilizzo del lavoro agile era più diffuso tra le donne rispetto agli uomini, ma **lo scarto tra i generi appare aumentato, passando da 0,2 punti percentuali a 4,1 punti percentuali** di differenza. Tale tendenza si riscontra anche nelle singole macro aree: nel Nord Italia si rileva un aumento di uomini in *smart working* dall'1,7 per cento al 14,7 per cento e di donne dall'1,8 per cento al 19 per cento (lo scarto tra generi aumenta, quindi, da 0,1 a 4,3 punti percentuali); nel Centro le cifre passano invece dall'1 per cento al 15,5 per cento per gli uomini e dall'1,3 per cento al 16,9 per cento per le donne (con una differenza che aumenta da 0,2 a 1,4 punti percentuali); mentre nel Mezzogiorno si rilevano le quote più modeste di lavoratori in *smart working*, che passano dallo 0,8 per cento al 6,1 per cento di uomini e dallo 0,7 per cento al 9,5 per cento di donne (lo scarto di appena +0,1 punti percentuali degli uomini rispetto alle donne si capovolge, a causa del più forte aumento della quota di donne che fanno ricorso allo *smart working* rispetto agli uomini nell'ultimo anno, e raggiunge 3,4 punti percentuali).

Tuttavia, se a livello geografico la quota di donne in *smart working* supera quella degli uomini, tali proporzioni cambiano considerando il **grado d'istruzione dei lavoratori**. Infatti, i dipendenti che hanno utilizzato maggiormente lo strumento del lavoro agile sono quelli in possesso di un **titolo pari o superiore alla laurea**, crescendo, **tra 2019 e 2020, dal 4,5 per cento al 45,3 per cento per gli uomini e dal 3 per cento al 39,7 per cento per le donne**, con una quota di maschi che in questo caso è superiore a quella femminile in entrambi i periodi considerati e con uno scarto tra i generi che

passa dall'1,5 per cento al 5,6 per cento. I dipendenti con un'istruzione di base hanno invece continuato a ricorrere poco al lavoro agile (0,5 per cento e 1,5 per cento di uomini tra 2019 e 2020 e 1 per cento e 2,5 per cento di donne nello stesso periodo), mentre quelli con un livello di istruzione superiore sono passati da una quota dell'1,2 per cento sia per gli uomini che per le donne a quote pari al 12,4 per cento degli uomini e al 15,7 per cento delle donne. Le donne con un'istruzione base o superiore ricorrono dunque di più allo *smart working* rispetto ai maschi con pari grado di istruzione, specialmente nel 2020¹⁹⁸, mentre vale il contrario nel caso di titolo di studio pari o superiore alla laurea. (Figura I.III.III.2)

Figura I.III.III.2 Dipendenti del settore privato in *smart working*, per genere, macro area e livello di istruzione. Valori percentuali. Anni 2019 e 2020. Italia.



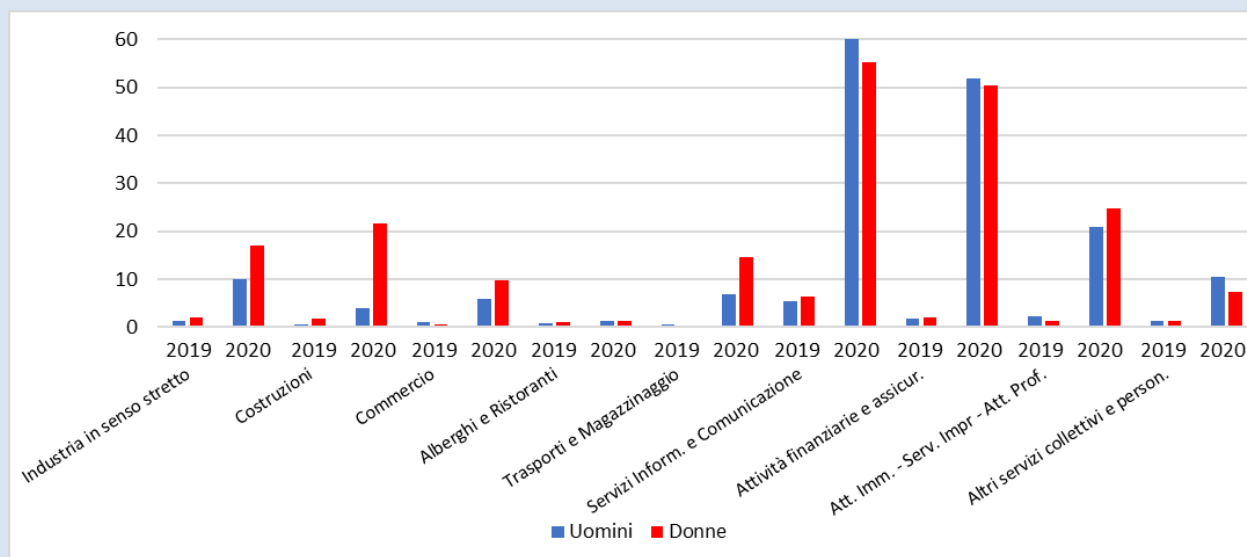
Fonte: Elaborazione Banca d'Italia su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Confrontando il ricorso allo *smart working* prima e durante la pandemia da Covid-19 **nei diversi settori economici**, emerge invece come nella maggior parte dei casi, sia per gli uomini che per le donne, nel 2019 i dipendenti abbiano usufruito del lavoro agile in percentuali minime, con cifre che, nel caso di settori quali Industria, Costruzioni, Commercio, Ristorazione, Trasporti, Attività finanziarie e assicurative, Attività immobiliari e altri servizi, oscillavano tra l'1 per cento e il 2 per cento circa. Nel corso della pandemia, le quote di lavoratori in *smart working* sono invece cresciute esponenzialmente soprattutto nei Servizi di informazione (60,3 per cento tra gli uomini e 55,1 per cento tra le donne), nelle Attività finanziarie e assicurative (51,9 per cento di uomini e 50,4 per cento di donne), nel settore immobiliare (21 per cento di uomini e 24,7 per cento di donne). Nel **2020** si rileva inoltre un **aumento particolarmente marcato di donne rispetto agli uomini in regime di lavoro agile nelle Costruzioni** (con percentuali di lavoratrici *in smart working* che si attestano al 21,6 per cento contro il 3,9 per cento di lavoratori), **nell'Industria** (17,1 per cento di donne e 10,1 per cento di uomini) e **nei Trasporti** (14,6 per cento di donne e 6,9 per cento di uomini), mentre i **Servizi di Informazione, le Attività finanziarie e assicurative** e gli **Altri servizi** sono gli **unici settori in cui,**

¹⁹⁸ Depalo, Giorgi (2020), "Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato". Banca d'Italia, 22 gennaio 2020.

nel 2020, la quota di uomini in *smart working* supera quella delle donne, con scarti tra i generi pari rispettivamente al 5,2 per cento, all'1,5 per cento e al 3,1 per cento¹⁹⁹ (Figura I.III.III.3).

Figura I.III.III.3 Dipendenti del settore privato in *smart working*, per genere e settore economico. Valori percentuali. Anni 2019 e 2020. Italia.



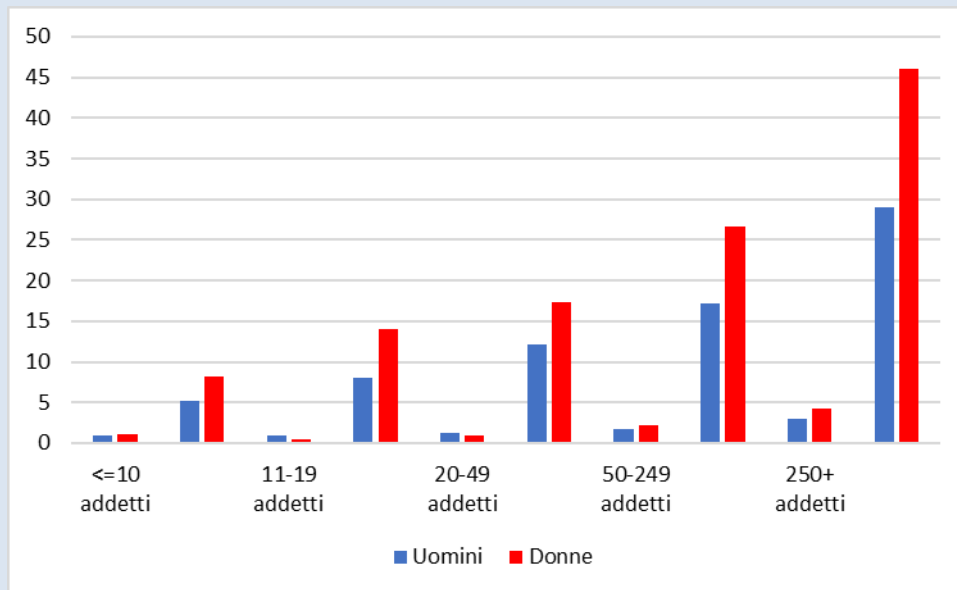
Fonte: Elaborazione Banca d'Italia su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Nonostante non siano distribuite omogeneamente nei vari settori economici, le percentuali di donne che hanno usufruito del lavoro agile durante la pandemia risultano complessivamente più elevate di quelle relative agli uomini, come analizzato in precedenza, e ciò anche indipendentemente dalle dimensioni delle imprese nelle quali lavorano. Infatti, tra 2019 e 2020 si è passati da percentuali di dipendenti in *smart working* che oscillavano tra l'1 per cento e il 3 per cento circa, a cifre molto più elevate in modo particolare per le donne. Inoltre, **al crescere delle dimensioni delle aziende, anche la quota di dipendenti in *smart working* nel 2020 aumenta** e la quota di donne è superiore a quella degli uomini per qualunque dimensione aziendale. Nel dettaglio, nelle imprese con massimo 10 addetti si raggiunge il 5,2 per cento di uomini e l'8,2 per cento di donne, mentre le cifre salgono all'8,1 per cento di uomini e al 14 per cento di donne nelle aziende con 11-19 addetti, raggiungono il 12,1 per cento di uomini e il 17,4 per cento di donne nelle imprese con 20-49 dipendenti, toccano il 17,1 per cento di uomini e il 26,7 per cento di donne nelle imprese con 50-249 addetti, fino ad arrivare al **29 per cento di uomini** e al **46 per cento di donne** nelle **aziende con almeno 250 dipendenti**²⁰⁰ (Figura I.III.III.4).

¹⁹⁹ Depalo, Giorgi (2020), "Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato". Banca d'Italia, 22 gennaio 2020.

²⁰⁰ Depalo, Giorgi (2020), "Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato". Banca d'Italia, 22 gennaio 2020.

Figura I.III.III.4 Dipendenti del settore privato in *smart working*, per genere e dimensione aziendale. Valori percentuali. Anni 2019 e 2020. Italia.

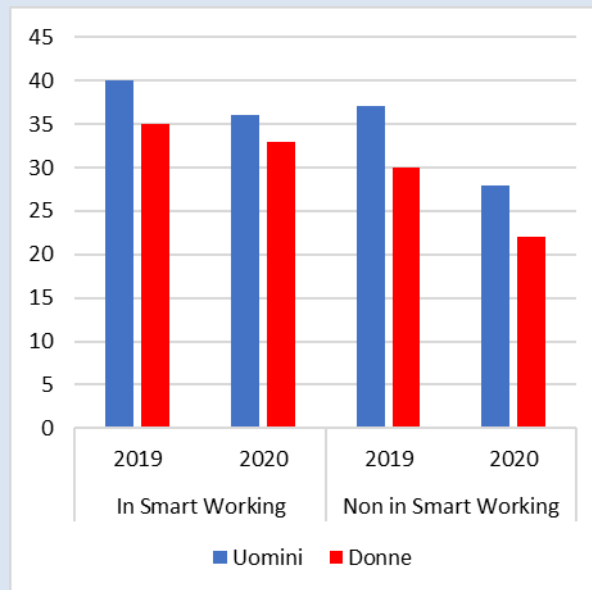


Fonte: Elaborazione Banca d'Italia su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Emergono poi **disparità di genere** anche nel confronto tra il **numero di ore lavorate nel 2019 e nel 2020**, sia in *smart working* che in presenza. In tutti i casi analizzati, **gli uomini sembrano aver lavorato un numero maggiore di ore rispetto alle donne**, anche se si registra una **generale diminuzione di ore lavorate** sia in presenza che non, tra 2019 e 2020. In particolare, si rileva una diminuzione **da 37 a 28 ore lavorate in presenza per uomo** e **da 30 a 22 ore in presenza per donne**. Per ciò che concerne lo *smart working*, le ore lavorate per dipendenti maschi sono passate da 40 a 36, mentre per le donne la diminuzione è stata da 35 a 33 ore lavorate a testa. La pandemia sembra dunque aver comportato una contrazione complessiva delle attività lavorative (specialmente di quelle non in *smart working*) e le donne ne risultano maggiormente penalizzate²⁰¹ (Figura I.III.III.5).

²⁰¹ Depalo, Giorgi (2020), "Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato". Banca d'Italia, 22 gennaio 2020.

Figura I.III.III.5 Ore lavorate per dipendenti nel settore privato, in *smart working* e non, per genere. Anni 2019 e 2020. Italia.



Fonte: Elaborazione Banca d'Italia su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

I dati analizzati indicano come l'utilizzo dello *smart working* si sia notevolmente diffuso tra i dipendenti delle imprese italiane e, in particolar modo, tra le donne, che hanno spesso utilizzato la modalità di lavoro agile ritrovandosi a dover conciliare, con più difficoltà, l'attività lavorativa con la vita privata, facendosi contemporaneamente carico in misura maggiore rispetto agli uomini delle responsabilità di cura domestica e familiare aggiuntive durante l'emergenza. Tale fenomeno apre spunti di riflessione su quanto effettivamente il lavoro agile possa essere considerato uno strumento utile a ridurre i divari di genere nel lavoro retribuito e non retribuito e su quanto, invece, non abbia finora contribuito a responsabilizzare maggiormente gli uomini in ambito di condivisione dei carichi di cura familiari. Il più diffuso impiego dello *smart working* rispetto al passato potrebbe, ad ogni modo, non esaurirsi con la cessazione dell'emergenza pandemica. Secondo un'indagine Unioncamere-Anpal del 2020, 140 mila aziende (circa il 12,5 per cento) hanno infatti come priorità l'adozione o l'implementazione dell'utilizzo del lavoro agile nell'immediato futuro. In particolare, sono le imprese che portano già avanti piani integrati di digitalizzazione e quelle con forti legami con l'estero a puntare maggiormente sia sullo *smart working* che sullo sviluppo del commercio elettronico²⁰².

In tale contesto sarà fondamentale promuovere un uso corretto e bilanciato dello *smart working*, che possa contribuire a migliorare la qualità della vita, ad esempio riducendo i tempi di *commuting*, rimuovendo così una fonte di stress, o incrementando la libertà di gestione delle attività lavorative e non lavorative a favore di un più personalizzato adattamento alle esigenze individuali e familiari. Al contrario, occorre evitare che lo *smart working* si traduca in un maggior rischio di "iperconnessione" e continua contaminazione tra tempo di lavoro e tempo personale (*time porosity*), ponendo questioni importanti in materia di tutela della salute e del benessere per tutti i lavoratori. Inoltre, in assenza di una radicale riorganizzazione del lavoro, lo *smart working* potrebbe essere terreno fertile per nuove forme di discriminazione di genere e divari di opportunità (in termini di carriera) tra chi è fisicamente presente sul posto di lavoro e chi è invece costretto a casa

²⁰² Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2020.

da esigenze di conciliazione. A tale scopo, oltre a promuovere una **pari diffusione tra uomini e donne** di questa nuova forma di lavoro (da accompagnarsi con l'adozione di una logica di condivisione del lavoro non retribuito di cura piuttosto che di conciliazione vita-lavoro come "questione femminile") è necessario concepirlo, in primo luogo, come **strumento di produttività**, dal quale può derivare anche una migliore conciliazione vita-lavoro. Da ultimo, ma non meno importante, è fondamentale **superare la visione, adottata nel periodo di emergenza pandemica, secondo cui lo smart working può considerarsi alternativo ai congedi** per far fronte alle esigenze di cura familiare, comprendendo che trattandosi di lavoro a tutti gli effetti esso risulta incompatibile con il contemporaneo svolgimento di attività di cura.

Nel futuro prossimo sarà dunque possibile comprendere con maggior chiarezza in quale misura gli uomini e le donne saranno coinvolti nell'utilizzo del lavoro agile in maniera più stabile e i relativi possibili impatti sulla difficoltà di conciliare vita privata e professionale.

Nel 2020 le convalide di dimissioni/risoluzioni sono 42.377, in diminuzione rispetto al 2019, riguardanti per oltre i tre quarti le madri lavoratrici, in particolare quelle con figli fino ai 3 anni. La motivazione più frequente continua ad essere la difficoltà di conciliazione tra occupazione lavorativa ed esigenze di cura della prole (assenza di servizi di cura o difficoltà organizzative nel contesto lavorativo), adottata quasi esclusivamente dalle donne. La motivazione prevalente per gli uomini è il passaggio ad altra azienda.

La difficoltà a conciliare la vita lavorativa con quella professionale porta spesso le lavoratrici madri (ma anche i padri) a optare per dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro. L'articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001 tutela le lavoratrici che presentano dimissioni volontarie durante la gravidanza o nel periodo in cui è vietato il licenziamento (ma anche i padri che hanno usufruito dei congedi di paternità e presentano dimissioni volontarie nel periodo in cui sussiste divieto di licenziamento per le madri)²⁰³, garantendo loro le stesse indennità che la legge e i contratti di lavoro prevedono in caso di licenziamento e esentandole dall'obbligo di preavviso al datore di lavoro.

Per rafforzare la tutela contro dimissioni indotte o pressioni da parte dei datori di lavoro, l'efficacia delle risoluzioni consensuali e delle richieste di dimissioni presentate dai lavoratori fino ai primi tre anni di vita del figlio è vincolata alla convalida del servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali territorialmente competente. L'Ispettorato monitora quindi, in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, le convalide di tali dimissioni e risoluzioni, che nel **2020** sono state complessivamente **32.812 per le donne** e **9.565 per gli uomini**. Si tratta, nella maggior parte dei casi, di lavoratori con bassa anzianità di servizio (con dimissioni/risoluzioni convalidate entro i primi

²⁰³ Il periodo durante il quale è vietato il licenziamento della lavoratrice corrisponde al primo anno di vita del bambino o al primo anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento ed è stabilito dall'art. 54 decreto legislativo n. 151 del 2011. La legge n. 92 del 2012 (art. 4 comma 16) ha invece modificato l'art. 55 comma 4 del decreto legislativo n. 151 del 2001, estendendo ai primi tre anni di vita del bambino (e non solo al primo anno di vita) il periodo in cui è necessaria la convalida della richiesta di dimissioni dei genitori lavoratori, così da scoraggiare dimissioni indotte o pressioni da parte dei datori di lavoro. Secondo alcuni chiarimenti del Ministero del Lavoro, in risposta all'interpello n. 28 del 7 novembre 2014 (Oggetto: art. 9, decreto legislativo n. 124 del 2004 – dimissioni della lavoratrice madre/lavoratore padre – obbligo di preavviso – art. 55, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001), la risoluzione consensuale e la richiesta di dimissioni necessitano di convalida da parte del servizio ispettivo territorialmente competente se presentate durante i primi tre anni di vita del bambino, ma le altre tutele previste nel caso di dimissioni durante il primo anno di vita del bambino (come l'esonero dal preavviso) non si estendono alle dimissioni presentate entro i tre anni di vita.

3 anni del rapporto di lavoro), di età compresa tra 29 e 44 anni (nel 75 per cento dei casi), impiegati nel settore terziario (72 per cento delle convalide).

Nonostante permanga la **sproporzione tra numero di padri (22,6 per cento) e di madri (77,4 per cento)** che si dimettono, i valori risultano inferiori, complessivamente del 17,8 per cento, a quelli registrati nel 2019 (37.611 donne e 13.947 uomini, per un totale di 42.377 convalide), anno di massima intensità del fenomeno a partire dal 2011²⁰⁴ (Figura 1.3.5). Questa contrazione rappresenta dunque un'inversione di un *trend* che, nel corso dell'ultimo decennio, era sempre stato crescente, e potrebbe essere correlata al fatto che, nel corso del 2020, spesso i genitori hanno portato avanti la propria attività lavorativa da casa o hanno comunque potuto usufruire di strumenti emergenziali rafforzati per le esigenze di cura dei figli (Cfr. Riquadri I.III.I, I.III.II e I.III.III), ma anche all'ulteriore contrazione delle nascite, che ISTAT quantifica in circa 16 mila in meno rispetto al 2019²⁰⁵.

In generale, per quanto concerne le ragioni legate al ricorso a dimissioni e risoluzioni volontarie, la **difficoltà di conciliare lavoro e cura dei figli**, nel 2020, è stata presentata come una motivazione della decisione di interrompere il lavoro nel **38 per cento dei casi** (18.718 casi per le donne e 346 per gli uomini, in diminuzione dell'8,1 e del 2,8 per cento rispetto al 2019), mentre le difficoltà di conciliazione legate al contesto aziendale sono diminuite del 5,9 per cento per le donne e dell'11,6 per cento per gli uomini rispetto al 2019.

Tra le ragioni familiari, nel 2020 si distingue l'**assenza di parenti di supporto** (13.506 casi per le donne e 227 casi per gli uomini), seguita dai **costi eccessivi di nidi o babysitter** (motivazione indicata 4.179 volte da donne e 90 volte da uomini) e dal **mancato accoglimento del bambino al nido** (1.033 e 29 casi rispettivi per donne e uomini). Tra le motivazioni aziendali incide soprattutto l'eccessiva gravosità delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro, tale da renderle inconciliabili con la cura dei figli (5.862 casi per le donne e 162 casi per gli uomini), ma influisce anche la lontananza dalla sede di lavoro (rispettivamente, 1.961 e 143 casi per donne e uomini), così come la mancata modifica degli orari di lavoro (912 e 46 casi per uomini e donne) e la negazione del *part-time* da parte del datore di lavoro (703 e 4 casi), mentre sono 110 per le donne e 20 per gli uomini il numero di casi relativi a motivazioni legate al cambiamento di mansioni e 246 e 22 quelli relativi al cambiamento della sede di lavoro.

Infine, altre motivazioni di dimissioni/risoluzioni riguardano: il cambiamento di azienda, che diminuisce del 26 per cento rispetto al 2019 (7.316 casi per le donne e 7.668 per gli uomini nel 2020); il cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge (+26 per cento rispetto al 2019, con numeri assoluti nel 2020 pari rispettivamente a 1.363 per le donne e 254 per gli uomini), ma anche il trasferimento dell'azienda (+9,2 per cento dal 2019, con un numero di casi che nel 2020 ammonta rispettivamente a 83 e 12 per donne e uomini)²⁰⁶ (Figura 1.3.6).

Occorre sottolineare che la difficoltà di conciliazione del proprio ruolo genitoriale con quello lavorativo è soprattutto femminile: il **98 per cento delle 19.064 segnalazioni totali di difficoltà di conciliazione per ragioni legate ai servizi di cura proviene da donne**, così come il **96 per cento dei**

²⁰⁴ Ispettorato Nazionale del Lavoro (2021) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2020.

²⁰⁵ ISTAT (2021), "Report indicatori demografici – Anno 2020".

²⁰⁶ Le motivazioni totali indicate nei moduli di richiesta della convalida risultano pari a 50.616 per il 2020. Il dato è superiore al totale dei provvedimenti di convalida, poiché il modulo in uso prevede che ogni richiedente possa indicare più risposte. Ispettorato Nazionale del Lavoro (2021) "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2020"

10.191 casi totali inerenti alla difficoltà di conciliazione per ragioni organizzative del lavoro. La prevalente motivazione delle convalide riferite a **uomini** consiste invece nel **cambio di azienda**²⁰⁷.

Inoltre, **i genitori che decidono volontariamente di dimettersi o rescindere il contratto di lavoro hanno, nella gran parte dei casi, un solo figlio o sono in attesa del primo** (60,9 per cento nel 2020), seguiti da quelli con due figli e da quelli con tre o più figli (rispettivamente 32,1 e 7 per cento nel 2020). Nel corso degli anni, le proporzioni si sono mantenute piuttosto costanti, con un massimo del 62 per cento relativo alle famiglie con un figlio nel 2013 e un picco del 34 per cento nel 2015 per quelle con due figli, mentre per quelle con più di due figli le quote di dimissioni e risoluzioni sono rimaste al 7 per cento nel periodo 2012-2017, crescendo fino all'8 per cento nel 2018 e tornando al 7,4 per cento nel 2019 e al 7 per cento nel 2020. Dai dati emerge dunque che la numerosità dei figli dei lavoratori che si dimettono è inversamente proporzionale a quella delle corrispettive convalide registrate. Ciò può dipendere dal fatto che, spesso, sono i genitori che devono affrontare per la prima volta l'esperienza della conciliazione tra accudimento dei figli e vita lavorativa, ad incontrare più difficoltà fino a compiere questa scelta (Figura 1.3.7).

Dai dati emerge come il supporto dei parenti rappresenti la principale fonte di sostegno per le famiglie con figli da accudire e come, senza di esso, i genitori (soprattutto le madri) incontrino difficoltà tali da ricorrere alle dimissioni e alle risoluzioni. La gratuità e la maggiore disponibilità dell'aiuto dei familiari rende tale soluzione ancora preferibile, se non indispensabile, per molti nuclei familiari e ciò rappresenta un ulteriore elemento di criticità in un periodo in cui, per arginare il diffondersi della pandemia da Covid-19, è venuta spesso meno la possibilità di ricorrere all'aiuto di nonni e parenti per la cura dei bambini.

Nell'anno educativo 2018/2019, rispetto al 2017/2018, aumenta la percentuale di bambini presi in carico dagli asili nido, mentre la quota relativa ai servizi integrativi per l'infanzia è in lieve diminuzione. Le "sezioni primavera" sono più diffuse nelle scuole dell'infanzia che nei nidi e la percentuale più alta di quelle associate a scuole dell'infanzia statali è nel Mezzogiorno. Nel complesso al Sud Italia si registra l'incremento di posti nei servizi per la prima infanzia pubblici e privati rispetto ai potenziali beneficiari (+5,6 per cento contro lo 0,3 per cento a livello nazionale) e una diminuzione degli anticipi. Nel corso del 2020, i servizi per l'infanzia hanno subito chiusure temporanee a causa della pandemia da Covid-19 e sono stati introdotti strumenti emergenziali (come i bonus baby-sitting) per sopperire a tale mancanza.

I servizi socio-educativi per l'infanzia sono nati negli anni '70 come **servizi assistenziali** aventi il principale scopo di fornire supporto ai genitori, in particolare alle donne, nella cura dei bambini al fine di promuovere una maggiore partecipazione al mercato del lavoro. Negli anni, tali servizi sono stati progressivamente spostati dalla sfera assistenziale a quella educativa, riconoscendo oltre alla loro funzione di strumento di conciliazione, la fondamentale funzione svolta in termini di **sviluppo cognitivo, emotivo e relazionale dei bambini** (ruolo nel percorso di crescita) e di **pari opportunità di educazione e cura** a prescindere dalla classe socio-economica di appartenenza (ruolo nella riduzione delle disuguaglianze sociali, territoriali, economiche, culturali).

In coerenza con questa evoluzione, i servizi socio-educativi per l'infanzia, sia pubblici che privati, sono oggi parte integrante del **"sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni"**, introdotto con il **decreto legislativo n. 65 del 2017** e comprensivo di: **nidi e micronidi** (per bambini tra 3 e 36 mesi, finalizzati allo sviluppo complessivo del bambino), **"sezioni primavera"**

²⁰⁷ Ispettorato Nazionale del Lavoro (2021) "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2020"

(istituite in via sperimentale dalla legge 296 del 2006, in prospettiva di un inserimento alla scuola dell'infanzia dei bambini di età compresa tra i 24 e i 36 mesi) e **servizi integrativi per la prima infanzia** (comprensivi di spazi gioco, centri per bambini e famiglie, servizi educativi in contesto domiciliare)²⁰⁸. Anche le **scuole dell'infanzia** per bambini da 3 a 6 anni sono inserite nel "sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni", ma non fanno parte dei servizi socio-educativi per la prima infanzia. Tuttavia, il decreto legislativo n. 65 del 2017 prevede anche i **Poli per l'infanzia**, per accogliere in un unico complesso di edifici sia le strutture del segmento 0-3 anni sia quelle del segmento 3-6 anni²⁰⁹, nell'ottica di un complessivo processo di riforma del sistema integrato 0-6 anni²¹⁰.

I Comuni detengono la titolarità degli asili nido pubblici, incluse le "sezioni primavera" aggregate ai nidi, gestendoli direttamente o affidandoli ai privati. Inoltre, i Comuni possono decidere di riservare dei posti per i propri residenti in strutture private titolari del servizio, oppure assegnare alle famiglie contributi spendibili in nidi pubblici o privati. Le Regioni intervengono invece sull'orientamento, la promozione, la regolamentazione e la gestione dei fondi speciali statali e assicurano una quota di cofinanziamento, ai sensi del decreto legislativo n. 65 del 2017. Per ciò che concerne i servizi integrativi, il loro funzionamento è subordinato dalle normative regionali al rispetto di determinati requisiti e al rilascio delle relative autorizzazioni al funzionamento da parte dei Comuni.

A livello nazionale, la **presa in carico in asili nido pubblici** di bambini di età compresa tra gli 0 e i 2 anni raggiunge il **13,1 per cento nel 2018**. Tale valore è in crescita e il più alto registrato dal 2008, anno in cui le cifre si attestavano al 10,4 per cento, contraendosi successivamente tra 2014 e 2015 (11,6 per cento) e salendo fino al 12,5 per cento nel 2017²¹¹ (Figura 1.3.8). La corrispondente percentuale di comuni coperti dal servizio a livello nazionale è pari al 56,6 per cento, in crescita rispetto al 55,3 per cento dell'anno precedente. Nonostante tali miglioramenti, i livelli di presa in carico in asilo nido pubblici risultano ancora piuttosto modesti, con meno di due bambini su dieci che usufruiscono di tali servizi nelle aree in cui sono più utilizzati. Infatti, al **Centro** la presa in carico

²⁰⁸ Articolo 2, decreto legislativo n. 65 del 2017.

²⁰⁹ Articolo 3, decreto legislativo n. 65 del 2017.

²¹⁰ Il Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione del MIUR e il Dipartimento per le politiche della famiglia della presidenza del Consiglio dei Ministri hanno stipulato un Protocollo di intesa della durata di tre anni, per agevolare il coordinamento delle competenze centrali. La Commissione per il Sistema integrato di educazione e di istruzione (istituita ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 65 del 2017 con decreto del MIUR n. 48 del 26 gennaio 2018), ha approvato le Linee pedagogiche per il sistema integrato "zerosei" (da adottare con decreto ministeriale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. f) del decreto legislativo n. 65 del 2017), riguardanti: diritti dei bambini, ecosistema formativo, "bambino al centro", curriculum (che mette in relazione l'esperienza naturale con la dimensione progettuale e l'aiuto degli educatori), un sistema basato su una struttura di missione centrale in raccordo con strutture regionali, un sistema informativo di coordinamento pedagogico e una effettiva diffusione dei Poli per l'infanzia. A livello regionale, numerosi provvedimenti indirizzano la programmazione del sistema sulla base delle indicazioni del Piano di azione nazionale, sia per il riparto delle risorse finanziarie del Fondo nazionale tra i comuni ammessi al finanziamento e alla definizione delle priorità di intervento, sia per le manifestazioni di interesse rivolte ai comuni per la realizzazione dei Poli per l'infanzia e per la definizione dei criteri di valutazione. Vigono attualmente oltre 250 atti regionali (presenti nella banca dati ISTAT-MIPA31), riguardanti gli obiettivi da raggiungere, i criteri di ripartizione delle risorse tra gli enti locali e gli altri soggetti, le linee guida sulle modalità di attuazione nel territorio regionale del Sistema integrato e nuove indicazioni sugli standard organizzativi. Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2020) "Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini".

²¹¹ ISTAT. Per gli anni 2008-2012 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anni 2010-2011-2012-2013-2014). Per gli anni 2013-2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anni 2016-2017-2019). Per l'anno 2017 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2019). Per l'anno 2018 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

raggiunge il **19,2 per cento** degli utenti tra 0 e 2 anni (con il 54,3 per cento dei comuni coperti), mentre si arriva al **18,6 per cento nel Nord-Est** (che detiene la copertura a livello comunale più alta, pari all'82,1 per cento), scendendo al **14,7 per cento nel Nord-Ovest** (58,1 comuni su cento coperti), fino ad arrivare a quote molto più basse di bambini coperti nel Mezzogiorno: **5 per cento nel Sud e 6,6 per cento nelle Isole**, rispettivamente con una copertura comunale del 48,2 e 30,1 per cento. Risultano complessivamente aumentate le prese in carico in tutte le macro aree rispetto agli anni precedenti. Nel 2016, infatti, le percentuali di prese in carico arrivavano al 17,8 per cento nel Centro, al 16,7 per cento nel Nord-Est e al 13,2 per cento nel Nord-Ovest, mentre nel Sud e nelle Isole si registravano rispettivamente il 4,3 e il 6,1 per cento²¹² (Figura 1.3.9).

Il numero di utenti di asili nido e "sezioni primavera" a gestione diretta pubblica raggiunge nel 2018 le 92.824 unità, pari al 50,9 per cento, in diminuzione rispetto al 53,2 per cento del 2016; analogamente, diminuisce il numero di utenti di privati con riserva di posti (24.301), pari al 13,3 per cento nel 2018, una percentuale inferiore al 13,7 per cento del 2016. A livello nazionale, crescono invece gli utenti di asili nido comunali gestiti da terzi (51.368) che passano dal 25,8 per cento del 2016 al 28,1 per cento del 2018. Considerando le singole macro aree, le percentuali più elevate di utenti di asili nido comunali a gestione diretta si riscontrano nelle Isole (61,7 per cento sul totale nella regione nel 2018, in diminuzione dal 62,3 per cento del 2016), mentre le percentuali di utenti di nidi comunali affidati a terzi sono relativamente più elevate al Sud (41,2 per cento nel 2018, in netto aumento rispetto al 35 per cento del 2016); le percentuali relative agli utenti di asili nido privati con riserva di posti sono più alte nell'Italia Centrale (18,6 per cento nel 2018, in riduzione rispetto al 20,9 per cento del 2016)²¹³ (Figura 1.3.10).

La presa in carico in **servizi integrativi per l'infanzia** per i bambini residenti di 0-2 anni è pari all'**1 per cento**, una cifra nettamente inferiore a quella dei nidi, in progressivo calo rispetto al 2008 (2,3 per cento)²¹⁴ (Figura 1.3.8). Le percentuali sono inoltre più elevate nel Settentrione, arrivando all'1,9 per cento nel Nord-Est e all'1,5 per cento nel Nord-Ovest²¹⁵ (Figura 1.3.9).

Per quanto concerne le **"sezioni primavera"**, la loro funzione è quella di offrire un percorso educativo in grado di accompagnare i bambini tra i 24 e i 36 mesi dalla prima infanzia alle scuole per l'infanzia, garantendo, rispetto all'anticipo scolastico, un'ampia flessibilità di orario (tra le 5 e le 8 ore al giorno) e la formazione di gruppi omogenei per età e composti da minimo 10 e massimo 20 bambini (non più di 10 bambini per ogni educatore)²¹⁶. La particolare funzione di tali strutture

²¹² ISTAT. "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

²¹³ ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2018 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

²¹⁴ ISTAT. Per gli anni 2008-2012 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anni 2010-2011-2012-2013-2014). Per gli anni 2013-2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anni 2016-2017-2019). Per l'anno 2017 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2019). Per l'anno 2018 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

²¹⁵ ISTAT. "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

²¹⁶ Le "sezioni primavera" sono state introdotte in via sperimentale dalla legge n. 296 del 2006 e inserite stabilmente nel sistema integrato di educazione e di istruzione con il decreto legislativo n. 65 del 2017. Il loro funzionamento è garantito attraverso intese tra Uffici scolastici regionali e Regioni e la loro attivazione è subordinata a pareri vincolanti dei Comuni, che stabiliscono anche eventuali rette per i pasti (aggiuntive alle quote che le famiglie sono tenute a pagare) e garantiscono il funzionamento del servizio attraverso la fornitura di risorse umane e strumentali.
<https://www.miur.gov.it/sezione-primavera>

implica che le “sezioni primavera” siano molto diffuse nelle scuole dell’infanzia²¹⁷, in special modo in quelle paritarie, ma in misura più contenuta anche in quelle statali²¹⁸.

Nel dettaglio, il 2,9 per cento delle sezioni primavera associate ai nidi comunali a gestione diretta è collocato nel Nord Italia, lo 0,8 per cento al Centro e l’1,2 per cento nel Mezzogiorno. Le sezioni associate a nidi comunali a gestione esterna in convenzione sono invece per lo 0,6 per cento nel Settentrione, per lo 0,9 per cento al Centro e per il 2,4 per cento al Sud e nelle Isole. L’1 per cento delle sezioni associate a nidi privati è invece al Nord, lo 0,7 per cento è al Centro e l’1 per cento al Sud e nelle Isole, dove si trova anche il 4 per cento delle “sezioni primavera” associate a scuole d’infanzia statali, contro il 2 per cento situato al Nord e il 2,2 per cento collocato al Centro. Le “sezioni primavera” associate alle scuole d’infanzia paritarie sono inoltre molto concentrate sia nel Mezzogiorno (30,7 per cento del totale nazionale) che al Nord (44,8 per cento), mentre quelle collocate al Centro sono il 4,8 per cento del totale nazionale (Figura 1.3.11).

Emerge dunque come nel Mezzogiorno le scuole dell’infanzia statali siano maggiormente coinvolte nell’attivazione delle “sezioni primavera” al loro interno rispetto alle altre macro aree: ciò contribuisce a **contrastare gli anticipi scolastici** e a sopperire alla minore presenza di servizi educativi rivolti alla fascia 0-3 in queste zone²¹⁹. Gli anticipi sono infatti **particolarmente diffusi nelle regioni meridionali**, con percentuali ben al di sopra del 14,8 per cento nazionale. Tra le regioni più interessate dal fenomeno spiccano **la Calabria** (29,1 per cento bambini di 2 anni), **la Campania e la Basilicata** (rispettivamente con 25 per cento e 23,7 per cento bambini di 2 anni), mentre le regioni con maggiore disponibilità di servizi socio-educativi sono anche quelle con meno anticipi, in particolare la Valle d’Aosta e l’Emilia Romagna (5,4 per cento e 6,7 per cento di bambini di 2 anni) (Figura 1.3.12). Si rileva inoltre come gli anticipi al Sud siano diminuiti nel 2018-2019 rispetto al precedente anno educativo (1.300 anticipi in meno) e come i posti nei nidi siano parallelamente aumentati (2.348 unità in più)²²⁰.

Confrontando poi la situazione relativa al tasso di iscrizione dei bambini di 0-2 anni nei servizi educativi e di cura per la prima infanzia in alcuni Paesi europei, secondo le stime OCSE per l’anno 2019, emerge come l’Italia presenti una quota inferiore (27,8 per cento) agli altri Paesi considerati; in particolare, in Paesi Bassi si registra una incidenza del 65,5 per cento, seguita da Lussemburgo (60,7 per cento), Francia (60,4 per cento), Belgio (58,1 per cento), Irlanda (42,9 per cento), Grecia e Lettonia (rispettivamente con il 35,3 e con il 28,5 per cento)²²¹ (Figura 1.3.13).

²¹⁷ Con l’Accordo quadro rep. Atti 83/CU del 1° agosto 2013 si indicava di aggregare le “sezioni primavera” soprattutto alle scuole dell’infanzia e solo eventualmente ai “nidi” di gestione comunale. Ministero dell’istruzione - Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione - Ufficio II. “Sezioni Primavera. Rapporto di monitoraggio condotto presso gli Uffici Scolastici Regionali A.S. 2018/19”.

²¹⁸ La maggiore diffusione delle “sezioni primavera” nelle scuole dell’infanzia paritarie rispetto che in quelle statali sembra essere legata in parte alle procedure per il reclutamento del personale e all’impianto ordinamentale che non ha ancora previsioni specifiche per la fascia 24-36 mesi. Ministero dell’istruzione - Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione - Ufficio II. “Sezioni Primavera. Rapporto di monitoraggio condotto presso gli Uffici Scolastici Regionali A.S. 2018/19”.

²¹⁹ Ministero dell’istruzione - Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione - Ufficio II. “Sezioni Primavera. Rapporto di monitoraggio condotto presso gli Uffici Scolastici Regionali A.S. 2018/19”.

²²⁰ ISTAT. “L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia” (anno 2020).

²²¹ I dati consistono in stime effettuate dall’OCSE sulla base di informazioni EU-SILC e si riferiscono a bambini fruitori di servizi quali asili nido, sia pubblici che privati, asili nido organizzati in famiglie e servizi di assistenza forniti da assistenti d’infanzia professionali a pagamento. OCSE, Family database – Parental leave systems.

Estendendo l'analisi a **tutti i servizi socio-educativi per la prima infanzia (a titolarità pubblica e privata)**, a livello nazionale, nel 2018, i **posti disponibili rispetto ai bambini residenti tra 0 e 2 anni di età** sono pari al **25,5** (13,2 per cento pubblici e 12,3 per cento privati), un valore in crescita rispetto al 24 per cento del 2016 (12,3 per cento pubblici e 11,7 per cento privati). L'aumento si registra in tutte le macro aree: al **Centro** le cifre passano dal 31,7 per cento al **33,3 per cento**, mentre nel **Nord-Est** si registra una crescita dal 31,6 per cento al **33,6 per cento** e nel **Nord-Ovest** le percentuali passano dal 28,2 per cento al **29,9 per cento**. Anche al **Sud** si registra un aumento, dall'11,5 per cento al **13,3 per cento**, così come nelle Isole, dal 13,7 per cento al **13,8 per cento**²²². (Figura 1.3.14).

La crescita di offerta è dunque generalizzata, ma permane un importante **divario geografico tra Nord e Mezzogiorno**, con il Settentrione che appare in grado di soddisfare una richiesta considerevolmente maggiore. **A livello regionale**, la **Valle d'Aosta** presenta la **percentuale di copertura dei posti in strutture pubbliche più alta** (32,3 ogni 100 bambini, contro il 28 per cento nel 2016), seguita dalla Provincia Autonoma di Trento e dall'Emilia-Romagna (28,4 e 28,1 per cento di posti, contro i rispettivi 26,7 per cento e 26,6 per cento nel 2016), mentre l'**Umbria** si caratterizza per la **percentuale più alta in strutture private** (22,7 posti ogni 100 bambini, in lieve diminuzione rispetto al 22,8 per cento del 2016). Se si considerano **complessivamente offerta pubblica e privata**, i tassi di copertura più alti si registrano in **Valle d'Aosta (45,7 per cento)**, Umbria (42,7 per cento), Emilia-Romagna (39,2 per cento), Toscana (36,3 per cento) e nella Provincia Autonoma di Trento (38,4 per cento). Nelle regioni del Mezzogiorno la disponibilità di posti è inferiore, soprattutto in **Campania** e **Sicilia**, dove i tassi di copertura sono pari rispettivamente a **9,4 per cento** e **10 per cento**, sebbene in aumento rispetto al 7,6 per cento e al 9,9 per cento del 2016²²³ (Figura 1.3.15).

La diffusione e l'utilizzo dei servizi educativi per la prima infanzia sembra dunque essere caratterizzata da una rilevante disomogeneità a livello geografico. Tale elemento risulta importante in un'ottica in cui l'incremento generalizzato della percentuale di copertura dei posti a livello nazionale è teso anche a colmare i divari territoriali nelle coperture. Risulta ad ogni modo positivo l'avvicinamento alla soglia del 33 per cento di posti, fissata dal Consiglio Europeo di Barcellona nel 2002²²⁴, ribadita in occasione della strategia Europa 2020 e inserita anche nel decreto legislativo n. 65 del 2017²²⁵. Come sopra menzionato, inizialmente, con l'istituzione degli asili nido comunali nel 1971 e negli anni immediatamente successivi²²⁶, il rafforzamento e la diffusione di tali servizi appariva indispensabile in un'ottica socio-assistenziale e di supporto per le famiglie e, in particolare, per le donne lavoratrici. È però anche emersa sempre più chiaramente l'importanza che i servizi per la prima infanzia ricoprono nel percorso di crescita dei bambini, sia dal punto di vista scolastico che sociale e individuale, tanto da costituire uno strumento fondamentale nella lotta alla povertà educativa e alle disuguaglianze²²⁷.

²²² ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2018 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

²²³ ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2018 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

²²⁴ Il Consiglio europeo di Barcellona aveva stabilito di raggiungere il traguardo del 33 per cento di posti per bambini con meno di 3 anni entro il 2010.

²²⁵ Articolo 4 decreto legislativo n. 65 del 2017.

²²⁶ Legge di istituzione degli asili nido comunali con il concorso dello stato, n. 1044 del 1971.

²²⁷ Openpolis, Con i Bambini (2021) "Asili nido in Italia. I divari nell'offerta di nidi e servizi prima infanzia sul territorio nazionale, tra Mezzogiorno e aree interne".

Nel 2020 l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha reso necessaria l'adozione di una serie di interventi per la riduzione e temporanea chiusura degli istituti scolastici e dei servizi per la prima infanzia, che hanno comportato notevoli difficoltà nel funzionamento di tali servizi e per le famiglie (cfr. Riquadro I.III.IV). Tuttavia, con la Legge di Bilancio n. 178 del 2020, sono state previste anche misure di carattere non emergenziale volte a **potenziare il sistema integrato di educazione ed istruzione**, sia attraverso l'incremento del **Fondo di solidarietà comunale per aumentare il numero di posti disponibili negli asili nido comunali**²²⁸, sia con l'**incremento della dotazione organica relativa ai docenti** per potenziare l'offerta formativa nella scuola dell'infanzia, in una prospettiva che trascende e supera la fase emergenziale e torna a concentrarsi su miglioramenti e progressi più strutturali che vanno portati avanti nel medio periodo²²⁹.

Inoltre, all'interno della missione *Istruzione e ricerca* del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, sono previsti il **piano asili nido e servizi integrati**, il **potenziamento dei servizi educativi dell'infanzia (3-6 anni) e delle "sezioni primavera"** e la diffusione del **tempo pieno a scuola** con servizio mensa e attività sportive. I risultati attesi dalla realizzazione dei piani consistono in particolare nella creazione, entro il 2026, di **228.000 posti nei servizi per l'infanzia (0-6 anni) e la costruzione o la ristrutturazione degli spazi delle mense per almeno 1.000 edifici**. Tali misure puntano ad incidere sul tasso di occupazione delle madri con bambini piccoli, agevolandole nel conciliare la vita lavorativa con le esigenze di cura dei figli. Il piano di estensione del tempo pieno e delle mense mira anche a consentire un ampliamento dell'offerta formativa, rendendo le scuole in grado di accogliere più efficacemente gli studenti per periodi più prolungati²³⁰.

Riquadro I.III.IV La chiusura delle scuole e dei servizi per la prima infanzia e gli strumenti di conciliazione vita-lavoro in Europa durante la pandemia da Covid-19

L'emergenza legata al diffondersi dell'epidemia da Covid-19 ha comportato notevoli conseguenze in molteplici ambiti della realtà economica e sociale di tutti i Paesi colpiti dal fenomeno, tra le quali la decisione, da parte dei governi, di chiudere scuole e strutture per l'infanzia per alcuni periodi, al fine di limitare i contagi. Tali provvedimenti hanno inevitabilmente causato un sovraccarico di responsabilità di cura familiare da parte dei genitori. Da un'indagine della Banca d'Italia²³¹ emerge infatti come la diffusione della didattica a distanza abbia fortemente impattato sui carichi di cura nelle famiglie con figli minori in età scolare. In particolare, per i nuclei familiari con figli nella fascia 0-14 anni, il tempo da dedicare all'assistenza della prole durante lo studio è aumentato per oltre il 60 per cento dei genitori, mentre per i due terzi delle coppie con figli dai 14 ai 17 anni di età non vi sono state variazioni di tempo da dedicare a questo tipo di attività. Si evidenzia anche come il contesto socio-economico delle famiglie influenzi l'apprendimento dei figli in DaD, sia per la diffusione meno capillare della necessaria strumentazione tecnologica e per il sovraffollamento

²²⁸ Commi 791 e 792, lettera d)-sexies, articolo 1 della Legge di bilancio n. 178 del 2020. Al fine di aumentare i posti nei nidi comunali, si incrementa il Fondo di solidarietà comunale di 100 milioni di euro per il 2022, 150 milioni di euro per il 2023, 200 milioni di euro per il 2024, 250 milioni di euro per il 2025 e 300 milioni di euro annui a decorrere dal 2026.

²²⁹ Comma 968, articolo 1 della Legge di bilancio n. 178 del 2020. Si autorizza la spesa di 11,67 milioni di euro nel 2021, di 38,43 milioni di euro per il 2022, di 37,32 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2023 al 2026, di 38,48 milioni di euro per il 2027 e di 40,79 milioni di euro annui a decorrere dal 2028.

²³⁰ Per ulteriori approfondimenti: https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario_Il_Piano_Nazionale_di_Ripresa_e_Resilienza_e_le_diseguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf

²³¹ Bovini, De Philippis (2021), "Alcune evidenze sulla modalità di svolgimento della didattica a distanza e sugli effetti per le famiglie italiane". Banca d'Italia, 21 maggio 2021.

abitativo nei nuclei più disagiati, sia per il non omogeneo livello di istruzione dei genitori stessi, non tutti dotati delle medesime competenze per supportare i figli.

Alcuni autori sottolineano inoltre come il contributo dei padri nelle attività di cura dei figli non abbia inciso in maniera significativa rispetto a quanto fatto dalle madri: analisi condotte nel 2020 per l'Italia segnalavano che la maggior parte dei lavori domestici e delle responsabilità di assistenza all'infanzia aggiuntive associate al Covid-19 fosse ricaduta sulle donne (si veda il riquadro I.III.I) e che le donne lavoratrici con bambini di età compresa tra 0 e 5 anni sono state quelle con maggiori difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia durante la pandemia (Del Boca *et al.*, 2020)²³². Studi più recenti mostrano che, sebbene in Italia il divario di genere nelle attività relative all'assistenza familiare sia stato meno pronunciato durante la seconda ondata della pandemia rispetto alla prima, tale divario è rimasto comunque superiore a quello pre-Covid-19. Sembra infatti che, anche rimanendo a casa, gli uomini non abbiano dedicato più tempo alle attività domestiche e all'assistenza all'infanzia, non consentendo un'incisiva riallocazione delle responsabilità all'interno della coppia, già tradizionalmente distribuite in maniera disomogenea a discapito delle donne e, comunque, notevolmente cresciute durante la pandemia (Del Boca *et al.*, 2021)²³³.

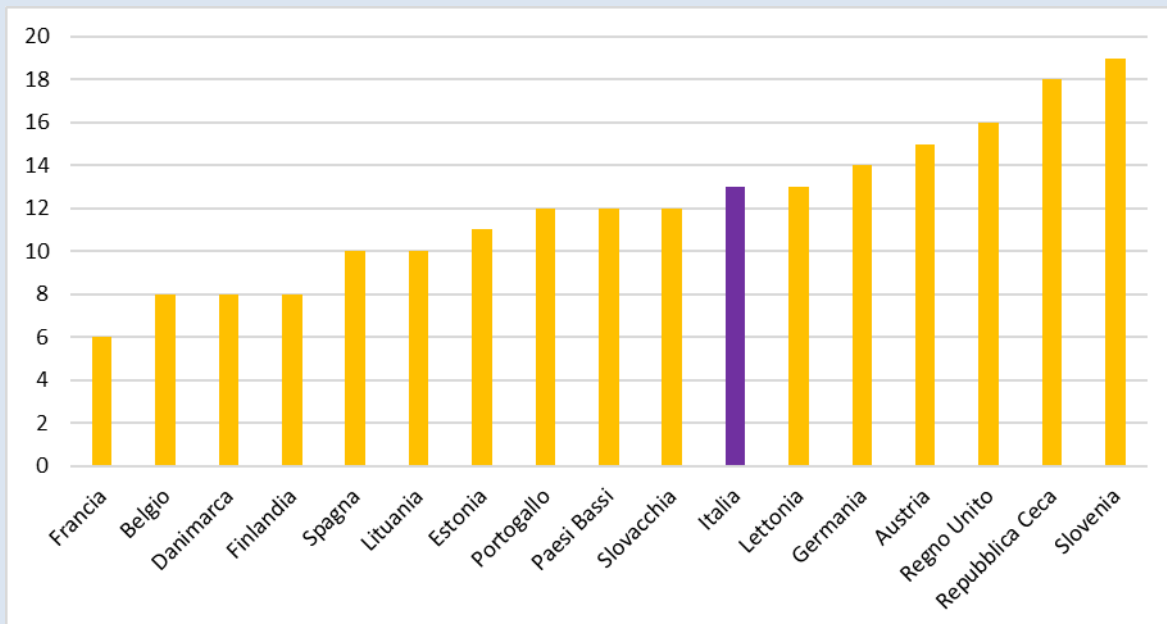
La sospensione delle attività scolastiche sembra dunque aver contribuito a modificare la vita familiare di donne e uomini ed è stato un fenomeno notevolmente diffuso in tutta Europa nel 2020. Fino a marzo 2021, infatti, in Italia le scuole sono state chiuse nel periodo di normale attività per circa 13 settimane complessivamente, mentre in Germania si è arrivati a 14 settimane, in Austria a 16 settimane, nel Regno Unito a 16 settimane, in Repubblica Ceca e Slovenia a 18 e 19 settimane. In Francia si è arrivati invece a 6 settimane di chiusura totale, che aumentano a 8 nel caso di Belgio Danimarca e Finlandia, salendo a 10 in Spagna e Lituania, a 11 settimane in Estonia, fino ad arrivare a 12 in Portogallo, Paesi Bassi e Slovacchia (Figura I.III.IV.1)²³⁴.

²³² Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, M.C. (2020), "Women's work, housework and childcare, before and during COVID-19, Covid Economics 28.

²³³ Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, M.C. (2021), Did COVID-19 Affect the Division of Labor within the Household? Evidence from Two Waves of the Pandemic in Italy, IZA DP No. 14453, <https://ftp.iza.org/dp14453.pdf>.

²³⁴ Federica Paudice (2021), "Le carenze della scuola italiana: il quadro secondo i dati OCSE", Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani

Figura I.III.IV.1 Chiusura totale delle scuole in Italia e nei principali Paesi europei. Numero di settimane. Periodo febbraio 2020 - marzo 2021.

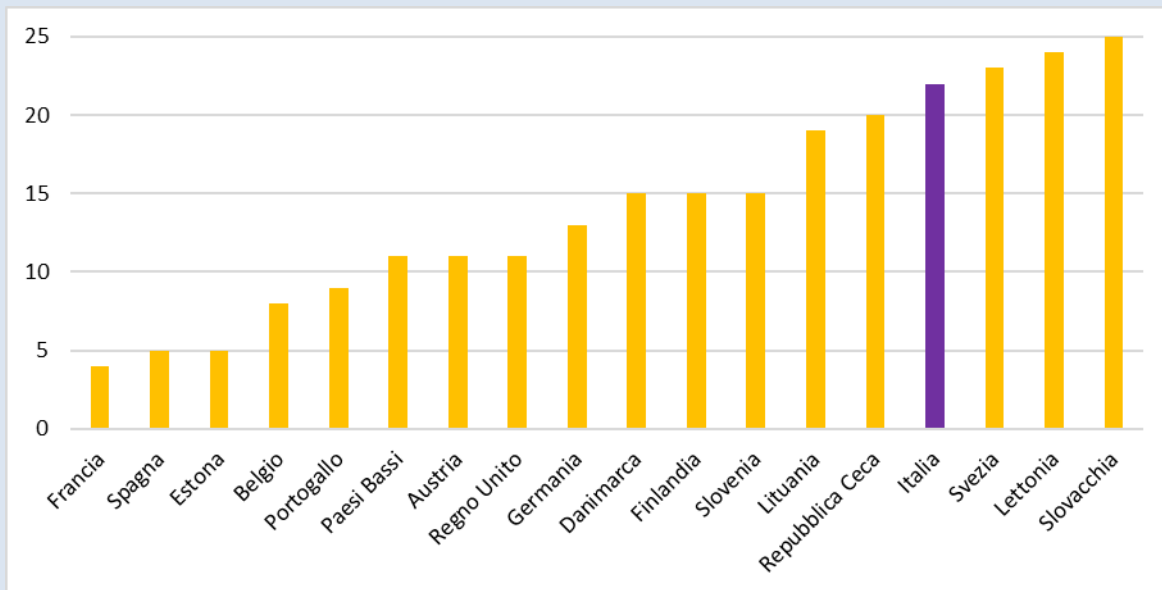


Fonte: Elaborazione OCPI su dati UNESCO

Per quanto riguarda invece le chiusure delle scuole limitate solo ad alcune aree geografiche o a determinate fasce d'età, in Italia hanno raggiunto una durata complessiva di 22 settimane tra febbraio 2020 e marzo 2021, mentre si è arrivati a 23 settimane in Svezia, a 24 in Lettonia e a 25 in Slovacchia. Le chiusure parziali sono invece durate solo 4 settimane in Francia, 5 in Spagna ed Estonia, 8 in Belgio, 9 in Portogallo, 11 settimane in Paesi Bassi, Austria e Regno Unito, 13 in Germania, 15 settimane in Danimarca, Finlandia e Slovenia, 19 settimane in Lituania e 20 in Repubblica Ceca (Figura I.III.IV.2)²³⁵.

²³⁵ Federica Paudice (2021), "Le carenze della scuola italiana: il quadro secondo i dati OCSE", Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani.

Figura I.III.IV.2 Chiusura parziale delle scuole in Italia e nei principali Paesi europei. Numero di settimane. Periodo febbraio 2020 - marzo 2021.



Fonte: Elaborazione OCPI su dati UNESCO

In Italia la **gestione di chiusure e riaperture di servizi per l'infanzia** e delle scuole è stata disciplinata da una serie di interventi nel corso di tutto il 2020, proseguendo poi nel 2021 (Tavola I.III.III.1) e ha implicato anche l'introduzione di **misure per far fronte alle conseguenze di tali decisioni**, comprensive di **congedi emergenziali**²³⁶, implementazione dell'utilizzo del **lavoro agile**²³⁷, ma anche strumenti quali ad esempio i **bonus emergenziali per servizi di baby sitting**.

²³⁶ Per approfondimenti sull'utilizzo dei congedi come strumenti emergenziali di conciliazione durante la pandemia, cfr. Riquadro I.III.I e Riquadro I.III.II del presente paragrafo.

²³⁷ Per approfondimenti sull'utilizzo del lavoro agile durante la pandemia, cfr. Riquadro I.III.III del presente paragrafo.

Tavola I.III.IV.1 Misure adottate per disciplinare le chiusure e le riaperture di scuole e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Periodo febbraio 2020 - luglio 2021.

Decreto legge n.6 del 2020 (Legge n. 13 del 2020)	Possibilità di sospensione, con DPCM, del funzionamento dei servizi educativi dell'infanzia, delle scuole e delle università, salvo le attività formative svolte a distanza.
DPCM 4 marzo 2020	Sospensione dal 5 marzo 2020 dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado.
Decreto legge n. 19 del 2020 (legge n. 35 del 2020)	Su specifiche parti o anche su tutto il territorio nazionale, può essere disposta la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole, con DPCM, per periodi predeterminati, ciascuno originariamente di durata non superiore a 30 giorni, reiterabili e modificabili anche più volte, originariamente fino al 31 luglio 2020 e con possibilità di modularne l'applicazione.
Decreto legge n. 33 del 2020, n. 33 (Legge n. 74 del 2020):	Le attività dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole sono svolte con modalità definite con DPCM ai sensi del decreto legge n. 19 del 2020. In relazione all'andamento della situazione epidemiologica, le regioni, informando il Ministro della salute, potevano introdurre deroghe, originariamente ampliative o restrittive, rispetto a quelle disposte dagli stessi DPCM.
Decreto legge n. 125 del 2020 (Legge n. 159 del 2020, art. 1, co. 2, lett. a))	Le regioni possono introdurre deroghe anche ampliative nei soli casi e nel rispetto dei criteri previsti dai citati decreti e d'intesa con il Ministro della salute.
Decreto legge n. 83 del 2020 (legge n. 124 del 2020)	Le disposizioni del decreto legge n. 33 del 2020 si applicavano fino al 31 luglio 2020. La data viene estesa al 15 ottobre 2020.
DPCM 7 agosto 2020 (modificato dal DPCM 7 settembre 2020):	Fino al 7 ottobre 2020, sull'intero territorio nazionale: in relazione alla ripresa in presenza delle attività dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole, si continua a predisporre ogni misura utile all'avvio dell'a.s. 2020/2021, anche sulla base delle Indicazioni operative per la gestione di casi e focolai di SARS-COV-2 nelle scuole e nei servizi educativi dell'infanzia.
Decreto legge n. 125 del 2020 (Legge n. 159 del 2020)	Proroga al 31 gennaio 2021 la possibilità di intervento con DPCM prevista del decreto legge n. 19 del 2020 (L. 34/2020) e, dal decreto legge n. 33 del 2020 (legge n. 74 del 2020).
DPCM 3 novembre 2020	Dal 6 novembre al 3 dicembre 2020, nelle regioni con un livello di rischio alto (zone rosse), il ricorso alla didattica a distanza si estendeva anche agli studenti del secondo e terzo anno di istruzione secondaria di primo grado. Le attività didattiche continuavano a svolgersi in presenza nei servizi educativi per l'infanzia, nelle scuole dell'infanzia e in quelle del primo ciclo di istruzione.
DPCM 3 dicembre 2020	Fino al 15 gennaio 2021, confermando l'attività didattica in presenza nei servizi educativi per l'infanzia, nella scuola dell'infanzia e nel primo ciclo, si stabilisce che le scuole secondarie di secondo grado devono garantire, a decorrere dal 7 gennaio 2021, l'attività didattica in presenza al 75 per cento degli studenti. Prima di tale data, l'attività didattica doveva essere svolta al 100 per cento a distanza. Nelle zone rosse, in ogni caso, l'attività didattica doveva essere svolta, come in precedenza, a distanza a cominciare dal secondo anno della scuola secondaria di primo grado.
DPCM 14 gennaio 2021	Dal 16 gennaio al 5 marzo 2021, nei servizi educativi per l'infanzia, nelle scuole dell'infanzia e nel primo ciclo la didattica continua a svolgersi in presenza.
DPCM 2 marzo 2021	Dal 6 marzo al 6 aprile 2021, per le zone gialle e arancioni, nei servizi educativi per l'infanzia, nelle scuole dell'infanzia e nel primo ciclo la didattica continua a svolgersi in presenza. Nelle zone rosse, le attività dei servizi educativi dell'infanzia sono sospese e le attività delle scuole si svolgono solo a distanza, salvo eventuali esenzioni tramite ordinanza del Ministro della salute, d'intesa con il Presidente della regione interessata, in ragione dell'andamento del rischio epidemiologico.
Decreto legge n. 44 del 2021 (legge n. 76 del 2021), decreto legge n. 52 del 2021 (legge n. 87 del 2021) e decreto legge n. 105 del 2021	Fino al 31 dicembre 2021, continuano ad applicarsi le disposizioni recate dal DPCM 2 marzo 2021; dal 7 aprile e fino al 25 aprile 2021, assicurato lo svolgimento in presenza delle attività dei servizi educativi per l'infanzia e della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e del primo anno della scuola secondaria di primo grado; nelle zone gialle e arancioni, si svolge in presenza anche l'attività del secondo e terzo anno della scuola secondaria di primo grado; dal 26 aprile 2021 e fino alla conclusione dell'a.s. 2020-2021, è prevista l'attività in presenza anche nel secondo e terzo anno della scuola secondaria di primo grado (oltre che nella scuola dell'infanzia e nella scuola primaria). Il decreto legge n. 52 del 2021 ha poi prorogato al 31 luglio 2021 (la possibilità di intervento con DPCM prevista dal decreto legge n. 19 del 2020 (legge n. 34 del 2020) e dal decreto legge n. 33 del 2020 (legge 74/2020) e il decreto legge n. 105 del 2021 ha prorogato tale data fino al 31 dicembre 2021.

Fonte: Camera dei Deputati, Documentazione parlamentare²³⁸

In alternativa alla fruizione di appositi congedi emergenziali, dal 5 marzo al 31 agosto 2020, i lavoratori dipendenti del settore privato, iscritti alla gestione separata e autonomi iscritti o non iscritti all'INPS, e del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, con **figli di età inferiore ai 12 anni** (o di età superiore se disabili), hanno potuto infatti fruire un **bonus baby-sitting di massimo 1.200 euro** (2.000 euro per i dipendenti del settore sanitario e per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica), da poter utilizzare anche per le iscrizioni ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia durante le chiusure dei servizi educativi scolastici al 31 agosto 2020²³⁹.

²³⁸ Cfr. <https://temi.camera.it/leg18/temi/le-misure-adottate-a-seguito-dell-emergenza-coronavirus-covid-19-per-il-mondo-dell-istruzione-scuola-istruzione-e-formazione-professionale-universit-istituzioni-afam.html>

²³⁹ Il decreto legge n. 18 del 2020, artt. 23-25, prevedeva inizialmente, dal 5 marzo 2020, un importo massimo del *bonus baby-sitting* di 600 euro, incrementato a 1.000 euro per i dipendenti del settore sanitario e del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica. L'articolo 72 del decreto legge n. 34 del 2020 ha modificato il periodo di validità del provvedimento, contingentato dal 5 marzo al 31 luglio 2020, e il bonus per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o per l'iscrizione ai centri estivi è stato innalzato a 1.200 euro (2.000 euro per i dipendenti del settore sanitario e del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica). In fase di conversione del decreto legge n. 34 del 2020, la legge n. 77 del 2020 ha esteso il periodo di validità delle disposizioni fino al 31 agosto 2020.

Limite di spesa autorizzato pari a 1.569 milioni di euro per l'anno 2020, per i congedi parentali e i *bonus baby-sitting*, previsti dal Decreto Legge n. 18 del 2020, articolo 23, come modificato dal Decreto Legge n. 34 del 2020, articolo 72.

Oltre al *bonus baby sitting*, ai congedi e allo *smart working* emergenziali, è stato anche previsto che, fino al 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro di un genitore convivente di un disabile (a causa della sospensione delle attività dei Centri semiresidenziali a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario e dei Centri riabilitativi ambulatoriali del Servizio sanitario nazionale per disabili) non possa costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro²⁴⁰.

Infine, per l'anno 2020, il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 150 milioni di euro e una quota di risorse è destinata ai comuni per varie finalità: potenziare i centri estivi diurni, i servizi socioeducativi territoriali e i centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori di età compresa tra zero e sedici anni, per i mesi da giugno a settembre 2020, finanziare progetti di contrasto alla povertà educativa²⁴¹. Similmente, è stato previsto per il 2020 uno stanziamento straordinario di circa 165 milioni di euro per sostenere i gestori di servizi educativi e scuole dell'infanzia paritarie in relazione alla riduzione o al mancato versamento delle rette²⁴².

La Commissione nazionale per il sistema integrato zero-sei ha poi elaborato un documento di lavoro **“Orientamenti pedagogici sui Legami educativi a Distanza. Un modo diverso per fare nido e scuola dell'infanzia”**, che espone le buone pratiche per instaurare e mantenere relazioni educative a distanza, con bambini e genitori, concentrandosi su 10 punti: ambienti di vita, di relazione e di apprendimento; legami educativi a distanza; ripensare il patto educativo tra personale educativo e genitori; netiquette per un contatto necessario; attività e strumenti per mantenere il legame; valorizzare le conquiste dei bambini; al centro, comunque, l'esperienza e il gioco; parlare ai bambini di quello che accade e immaginare il futuro; il lavoro educativo degli adulti; documentazione, valutazione e un ponte verso il futuro. La Commissione propone in particolare di introdurre, al posto della didattica a distanza utilizzata nelle scuole, il concetto di “legami educativi a distanza” – LEAD (affettivi e motivazionali) tra bambini, genitori, educatori, insegnanti, rendendo il genitore un “mediatore necessario” e anello di congiunzione tra la realtà educativa e familiare per il bambino. Si auspica poi l'intervento di comuni e associazioni per fronteggiare le situazioni di disagio economico, sociale e culturale, supportando i genitori²⁴³.

È stato in seguito adottato anche il **“Documento di indirizzo e orientamento per la ripresa delle attività in presenza dei servizi educativi e della scuola dell'infanzia”**²⁴⁴, che definisce le condizioni per facilitare le riaperture delle scuole a settembre 2020, in termini di tempi di erogazione dei servizi e di accesso dei bambini alle strutture. Anche in questo caso, il Documento è articolato in dieci punti: corresponsabilità educativa; stabilità dei gruppi; organizzazione degli spazi; aspetti organizzativi; figure professionali; refezione e riposo pomeridiano; protocolli di sicurezza; formazione del personale; disabilità e inclusione; indicazioni igienico sanitarie. Si ribadisce la necessità di coinvolgere i genitori nella costruzione di un “patto di alleanza educativa”, di aiutare le famiglie fragili per condizioni sociali, personali o economiche, di garantire relazioni serene all'interno di

Il Decreto Legge n. 18 del 2020, articolo 25 prevede poi che il bonus sia riconosciuto nel limite complessivo di 236,6 milioni di euro per l'anno 2020, incrementato rispetto agli originari 67,6 milioni di euro dal decreto legge n. 104 del 2020, art. 21 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020.

L'operazione *bonus baby sitting* è finanziata nell'ambito del PON Inclusione FSE 2014 – 2020 fino ad un massimo di 320 milioni di euro e del PON Metro FESR FSE 2014 - 2020 fino ad un massimo di 106 milioni di euro.

²⁴⁰ Decreto legge n. 18 del 2020, art. 47 co. 2.

²⁴¹ Decreto legge n. 34 del 2020, art. 105, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020.

²⁴² Art. 233, comma 3, del decreto legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n.77 del 2020.

²⁴³ Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2020) “Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini”.

²⁴⁴ Documento adottato con decreto del Ministro dell'istruzione del 3 agosto 2020.

gruppi di bambini (le cosiddette “bolle”) individuando, per ciascun gruppo, educatori stabilmente dedicati²⁴⁵.

Anche in altri Paesi europei sono stati utilizzati strumenti per supportare le famiglie nel periodo più critico dell'emergenza pandemica del 2020²⁴⁶.

In **Spagna**, è stato previsto che i lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni o con familiari non autosufficienti, possano attuare una **riduzione dell'orario lavorativo** fino al 100 per cento, informando il datore di lavoro con 24 ore di anticipo e con una riduzione di stipendio proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro. Anche in **Grecia**, alternativamente al congedo emergenziale, ciascun genitore ha potuto richiedere di ridurre l'orario di lavoro del 25 per cento, mantenendo inalterato il proprio stipendio e recuperando poi a fine emergenza le ore non lavorate, che non sono considerate straordinari.

La **fruizione delle ferie** è stata poi utilizzata in **Spagna** e **Danimarca**, ma anche in Bulgaria e Lettonia (dove è stata l'unica alternativa ai congedi non retribuiti) e nei **Paesi Bassi**, (in alternativa a pochi giorni di congedo breve per situazioni di emergenza)²⁴⁷.

In molti Paesi si è poi garantita una specifica **assistenza all'infanzia per i figli dei lavoratori operanti in settori strategici per l'emergenza**. Tali categorie possono variare a seconda degli Stati considerati, ma ricomprendono generalmente il personale sanitario, il personale delle forze dell'ordine, in alcuni casi il personale delle filiere degli approvvigionamenti, gli insegnanti, il personale del settore trasporti pubblici e della gestione dei rifiuti. I Paesi europei interessati da queste misure sono stati, oltre all'Italia come già analizzato in precedenza, anche **Austria, Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Lettonia, Paesi Bassi, Portogallo e Slovacchia**²⁴⁸, mentre nel **Lussemburgo** sono stati organizzati centri speciali per l'infanzia (asili nido ospedalieri) per i figli di lavoratori nel settore sanitario²⁴⁹.

Sono state infine previste **agevolazioni specifiche per accudire familiari affetti da Covid-19**. In **Belgio**, ad esempio, è stata garantita un'indennità di disoccupazione temporanea ai lavoratori rimasti a casa per accudire un familiare infetto²⁵⁰. In **Francia** si è potuto usufruire dell'accesso alla *Assurance de Maladie* per i lavoratori che necessitano di accudire familiari malati. Inoltre, tra marzo e luglio 2020 vigeva la possibilità di accedere all'indennità di disoccupazione parziale per l'assistenza all'infanzia, in seguito riattivata il 1° settembre 2020, che prevede criteri di ammissibilità quali l'impossibilità per i genitori di lavorare in modalità agile e la certificazione della chiusura della scuola o dello stretto contatto del bambino con una persona infetta da Covid-19. Fino a marzo 2021, il sussidio statale al datore di lavoro è stato pari al 70 per cento dell'indennità di disoccupazione parziale, scendendo poi al 60 per cento. In **Germania** è inoltre previsto per il 2021 un *bonus una tantum* (“Bonus bambino”) di 150 euro per bambino, destinato alle famiglie con basso e medio reddito, con una platea potenzialmente coinvolta di circa 18 milioni di bambini. È stato poi

²⁴⁵ Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2020) “Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini”.

²⁴⁶ Per approfondimenti sull'utilizzo dei congedi e del lavoro agile come strumenti emergenziali di conciliazione durante la pandemia, cfr. Riquadro I.III.I, Riquadro I.III.II e riquadro I.III.III di questo paragrafo.

²⁴⁷ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), “Gender Policies Report 2020”, <https://www.inapp.org>

²⁴⁸ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), “Gender Policies Report 2020”, <https://www.inapp.org>

²⁴⁹ International Social Security Association – ISSA (2021), “Indennità e risarcimento per l'assistenza all'infanzia durante COVID-19”. <https://ww1.issa.int/it/analysis/childcare-benefits-and-compensation>

²⁵⁰ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), “Gender Policies Report 2020”, <https://www.inapp.org>

raddoppiato il “Contributo di soccorso” per genitori single, consistente in uno sgravio fiscale, così come è stato semplificato l’accesso all’indennità mensile di assistenza sociale (“Assegno familiare”), che può arrivare fino a 205 euro per figlio, sospendendo temporaneamente i requisiti patrimoniali solitamente necessari fino al 31 marzo 2021, mentre, a partire dall’aprile 2021, viene preso come parametro di riferimento nel calcolo solo lo stipendio dell’ultimo mese, invece che degli ultimi sei²⁵¹. Infine, in **Lettonia** sono stati introdotti sussidi di assistenza all’infanzia. In particolare, dal 30 novembre 2020 è corrisposta un’indennità di malattia (pari al 60 per cento dello stipendio medio su cui si basano i contributi di previdenza sociale) ai genitori che non possono lavorare da casa e che necessitano di prendersi cura di un figlio di età inferiore a 10 anni (o 18 se disabile) a causa della chiusura emergenziale delle scuole. Inizialmente il limite era di 14 giorni ma, a partire da gennaio 2021, il beneficio può essere erogato anche oltre tale soglia, previa presentazione di un certificato che attesti la chiusura del centro educativo o di cura. La prestazione non era cumulabile con congedi di malattia, parentali, di maternità o con sostegni speciale durante lo stesso periodo, tuttavia, dal novembre 2020 e fino al giugno 2021, anche i genitori lavoratori che percepiscono sussidi per figli a carico di età inferiore ai 24 anni possono ricevere un nuovo sostegno di 50 euro mensili dall’Agenzia statale delle assicurazioni sociali²⁵².

I nidi rappresentano la tipologia di servizi con spese più elevate in termini assoluti, seguiti dai servizi integrativi per l’infanzia e dalle sezioni primavera. Le percentuali di compartecipazione degli utenti alle spese sono più alte nell’Italia Settentrionale.

I servizi socio educativi per l’infanzia sono di competenza degli enti locali e finanziati anche attraverso una compartecipazione statale. Il Piano di azione nazionale pluriennale definisce la destinazione delle risorse finanziarie per la piena realizzazione del sistema integrato di educazione e istruzione dei bambini da 0 a 6 anni. Nel dettaglio, il **Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione** ha ricevuto per il **2020 stanziamenti per 264 milioni di euro**²⁵³. Relativamente a tale Fondo, la Conferenza Unificata, nella seduta del 18 dicembre 2019, ha espresso raccomandazioni al Governo circa l’opportunità di valutare un’eventuale riduzione del cofinanziamento regionale e di garantire, a decorrere dal 2020, che il riparto delle risorse tra le regioni sia sottoposto alla Conferenza Unificata nei primi mesi dell’anno di riferimento, consentendo

²⁵¹ International Social Security Association – ISSA (2021), “Indennità e risarcimento per l’assistenza all’infanzia durante COVID-19”. <https://ww1.issa.int/it/analysis/childcare-benefits-and-compensation>

²⁵² La domanda dell’indennità, da presentare all’Agenzia statale delle assicurazioni sociali (SSIA), deve includere una certificazione del datore di lavoro o del lavoratore autonomo attestante l’impossibilità di svolgere il lavoro a distanza. Il beneficio per il primo semestre dell’anno in corso può essere richiesto fino al 30 luglio 2021. International Social Security Association – ISSA (2021), “Indennità e risarcimento per l’assistenza all’infanzia durante COVID-19”. <https://ww1.issa.int/it/analysis/childcare-benefits-and-compensation>

²⁵³ Dopo l’introduzione del decreto legislativo n. 165 del 2017, sono stati emanati alcuni decreti ministeriali di riparto. Il DM del 23 agosto 2017 ripartisce tra le regioni 150 milioni di euro dei fondi INAIL per la realizzazione di nuove scuole e poli d’infanzia. Per l’annualità 2017, il DM di “riparto del fondo nazionale per le politiche sociali e quota del fondo per la lotta alla povertà e all’esclusione sociale” del 23 gennaio 2018 inserisce gli asili nido e gli altri servizi per la prima infanzia tra le macro aree di intervento da programmare a livello regionale, con il concorso delle comunità locali. I decreti n. 1012 del 2017, n. 687 del 2018, n. 1160 del 2019 e n. 53 del 2020 hanno poi ripartito le annualità 2017, 2018, 2019 e 2020 del Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione. Nell’art. 13 del decreto legislativo n. 65 del 2017 era stabilita una dotazione del Fondo di 209 milioni di euro per il 2017, 224 milioni per il 2018 e 239 milioni a decorrere dall’anno 2019. Il comma 741, articolo 1 della legge n. 145 del 2018 ha incrementato il fondo di 10 milioni di euro per il 2019. Con i commi 1 e 2 dell’articolo 233 del decreto legge n. 34 del 2020, il Fondo è stato poi incrementato di 15 milioni di euro per il 2020, anche in conseguenza dell’emergenza da Covid-19. Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2019) “Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini”. <https://www.miur.gov.it>

una corretta programmazione²⁵⁴. Inoltre, a livello comunitario, il Fondo Sociale Europeo finanzia anche queste tipologie di strutture, attraverso i Programmi Operativi Nazionali.

Anche le famiglie sono chiamate ad apportare un proprio contributo economico per assicurare il funzionamento delle strutture, pagando rette che possono variare in base al reddito (sicuramente nel caso della gestione pubblica). La **spesa totale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia in Italia supera 1 miliardo e 500 milioni di euro nel 2018**. Confrontando i dati del 2018 con quelli del 2016, si riscontra un lieve aumento della percentuale di spesa a carico degli utenti, con circa il 19,5 cento contro il 19,3 del 2016. Le percentuali di compartecipazioni degli utenti si mantengono più elevate nell'Italia settentrionale (i valori salgono da 19,9 a 22,5 nel Nord-Ovest e scendono da 23,5 a 22,1 nel Nord-Est), mentre le Marche restano la regione con la più elevata quota di compartecipazione di fruitori sulla spesa totale (25,9 per cento nel 2016 e 27,2 per cento nel 2018)²⁵⁵.

La spesa complessiva è composta principalmente dagli asili nido (oltre 1 miliardo e 400 milioni di euro nel 2018) e caratterizzata da una compartecipazione degli utenti attorno al 19,9 per cento del totale. Anche in questo caso, i valori aumentano rispetto al 19,6 per cento del 2016. Vi è, inoltre, una forte disomogeneità territoriale che si mantiene nel tempo, poiché la quota della spesa coperta dalle famiglie raggiunge il 22,9 per cento nel Nord Ovest e 23 per cento nel Nord-Est (rispettivamente, 20,8 per cento e 23,3 per cento del 2016), per scendere poi al 17,9 per cento nel Centro (18,3 per cento nel 2016), al 10,9 per cento nel Sud (11,5 per cento nel 2016) e al 10,7 per cento nelle Isole (9,7 per cento nel 2016) (Figura 1.3.16). Le Marche, invece, si confermano nuovamente la regione dove gli utenti contribuiscono proporzionalmente di più negli anni considerati (25,8 per cento nel 2016 e 27,3 per cento nel 2018)²⁵⁶.

Considerando i soli nidi pubblici, la compartecipazione degli utenti sale per gli asili nido a gestione pubblica diretta (dal 18,5 per cento del 2016 al 19 per cento del 2018), mentre scende lievemente per gli asili la cui gestione è affidata a terzi, per i quali il contributo delle famiglie è nel 2018 del 24,7 per cento (24,9 per cento nel 2016). I fruitori che in termini percentuali sono maggiormente coinvolti nella spesa restano quelli del Centro-Nord (Figura 1.3.17).

Per ciò che concerne, invece, i servizi integrativi per l'infanzia, la spesa di 44,9 milioni di euro riceve nel 2018 una contribuzione da parte dagli utenti che copre solo il 9,4 per cento del totale e che si è fortemente ridotta rispetto al 15,2 per cento del 2016. Il Centro è la macro area più interessata nel 2018, con una percentuale di compartecipazione del 22,1 per cento, in diminuzione rispetto al 25,7 del 2016.

La spesa complessiva delle "sezioni primavera" è invece di circa 40,8 milioni di euro nel 2018, il 16,3 per cento dei quali provenienti dalle famiglie. In questo caso, la cifra appare maggiore rispetto al 14,7 per cento del 2016. Al livello macro regionale si registra poi un aumento nel Nord-Ovest (17,3 per cento nel 2016 e 24,9 per cento nel 2018), nel Nord-Est (dal 16,2 per cento al 16,4 per cento), nel Centro (dal 14,8 per cento del 2016 al 15,5 per cento del 2018), nel Sud (dal 7,2 per cento al 7,8

²⁵⁴ Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2020) "Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini".

²⁵⁵ ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2018 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

²⁵⁶ ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2018 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

per cento), mentre le Isole sono l'unica macro area in cui si rileva una diminuzione, dal 15,6 del 2016 al 10,3 del 2018²⁵⁷ (Figura 1.3.16).

La spesa delle famiglie per la fruizione dei servizi socio educativi rimane dunque ancora piuttosto eterogenea a seconda delle aree geografiche considerate e, in generale, sembra aumentare leggermente in proporzione alla spesa totale. Il peso della compartecipazione delle famiglie a tali spese ostacola tuttavia la conciliazione della vita professionale con quella lavorativa per le famiglie con meno disponibilità economiche e, a tale scopo, il decreto legislativo n. 65 del 2017 mira anche ad alleggerire le compartecipazioni delle famiglie. Al momento, tuttavia, la situazione non fornisce segnali certi che tale obiettivo sia stato raggiunto, visto che, come osservato in precedenza, le famiglie sembrano contribuire in proporzione crescente ancora nel 2018 alle spese di servizi come le “sezioni primavera”.

Le condizioni socio-economiche della famiglia giocano un ruolo importante rispetto alla possibilità di accesso ai servizi educativi per la prima infanzia. Sulla base dell'indagine campionaria europea sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie (EU-SILC), il **25,7 per cento dei bambini sotto i 3 anni residenti in Italia frequenta una struttura educativa in Italia**²⁵⁸. Il reddito netto annuo delle famiglie che usufruiscono del nido è in media più alto (37.699 euro) di quelle non vi ricorrono (31.563 euro). Utilizzando invece l'Indagine sulle spese delle famiglie emerge che i **bambini delle famiglie appartenenti alla classe di reddito più elevata** (ultimo quinto della distribuzione dei redditi) registrano la **frequenza dei nidi più alta**, pari a **35,1 per cento**; tale frequenza scende al 25,9 e al 20,2 per cento nel quarto e terzo quinto di reddito e raggiunge livelli molto più bassi per i quinti di reddito più poveri, rispettivamente il 13,8 e il 13,5 per cento per il secondo e il primo quinto di reddito. Maggiori difficoltà di accesso ai servizi per la prima infanzia si riscontrano anche nelle famiglie in cui il livello di istruzione dei genitori è più basso: tra i bambini che frequentano il nido, il 49,5 per cento corrisponde a una famiglia in cui il titolo di studio più alto è almeno la laurea; la quota scende al 31,8 per cento e al 18,7 per cento nel caso rispettivamente di diploma superiore e licenza media²⁵⁹.

Tra il 2019 ed il 2020 diminuiscono le domande accolte per la fruizione dei “bonus asili nido”, così come i pagamenti complessivi, mentre aumentano i limiti di spesa fissati. Aumenta anche un gap tra somme impegnate ed effettivamente pagate, dovuto a fattori quali l'assenza, l'incompletezza o l'inidoneità della documentazione allegata alle domande. Nel corso del 2020, l'emergenza pandemica da Covid-19 ha comportato l'introduzione di misure emergenziali di conciliazione, che includono anche bonus baby-sitting straordinari.

Tra gli strumenti offerti dallo Stato alle famiglie per agevolare l'iscrizione dei bambini ai nidi, non è più compreso il “bonus infanzia”, che a partire dal 2019 non è stato prorogato e che includeva voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting e contributi per il pagamento dei servizi per l'infanzia,

²⁵⁷ Relativamente ai finanziamenti annuali alle “sezioni primavera” erogati dallo Stato, questi vengono ripartiti sia in base al numero di bambini della fascia d'età interessata residenti nelle varie Regioni, sia in base alla quantità di “sezioni primavera” autorizzate al funzionamento. Parte di queste risorse sono costituite da cofinanziamenti regionali, ma in ogni caso la totalità di esse viene erogata dal MIUR direttamente ai comuni, attraverso decreti di ripartizione: Decreto direttoriale 205 del 27 marzo 2017; Decreto direttoriale 691 del 20 aprile 2018; Decreto direttoriale 515 del 12 aprile 2019; Decreto Direttoriale 359 del 26 marzo 2020; Decreto Direttoriale n. 183 del 16 febbraio 2021. Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2019) “Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini”. <https://www.miur.gov.it/sezione-primavera>

²⁵⁸ EU-silc (2018) “Indagine sul reddito e le condizioni di vita delle famiglie”.

²⁵⁹ ISTAT (2020) “Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2018/2019”.

rappresentando un'alternativa al congedo parentale²⁶⁰. Tuttavia, l'emergenza pandemica da Covid-19 ha comportato anche la temporanea chiusura dei servizi educativi per la prima infanzia e la conseguente introduzione di strumenti di conciliazione straordinari, tra cui anche il bonus *baby-sitting* (cfr. Riquadro I.III.IV)²⁶¹.

A partire dal 2016, inoltre, ha assunto sempre maggiore rilevanza il “**bonus asili nido**”²⁶², che consiste in un contributo per i bambini nati dall'1 gennaio 2016, non alternativo ai congedi parentali, destinato al pagamento sia di rette dei nidi (pubblici e privati), sia di assistenza domiciliare per bambini affetti da gravi patologie croniche. Le spese associate al “bonus asili nido” (ma anche all'assegno di natalità, c.d. bonus bebè²⁶³) sono finanziate, nei limiti di spesa previsti e a partire dal 2021, attraverso il “Fondo assegno universale e servizi alla famiglia”, istituito dalla legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019)²⁶⁴ con l'obiettivo di sistematizzare le politiche di sostegno alle famiglie con figli²⁶⁵. La legge di bilancio 2020 ha anche innalzato fino a 3.000 euro il tetto previsto per il “bonus asili nido” (originariamente pari a 1.000 euro), in base all'ISEE dei nuclei familiari²⁶⁶.

Le domande accolte per la fruizione dei bonus sono passate da 108.867 nel 2017 a 196.154 nel 2018, fino ad arrivare a 346.805 nel 2019 e a 340.694 nel 2020²⁶⁷ (Figura 1.3.18). Con riferimento al 2019, si osserva che la fruizione del bonus asilo nido è molto differenziata territorialmente: ne usufruiscono in misura maggiore i bambini al Centro (29,5 per cento) e al Nord (22,7 per cento) rispetto a quelli nelle Isole (16,4 per cento) e al Sud (15,1 per cento). Tale evidenza è da ricollegata alla minore disponibilità dei servizi educativi per la prima infanzia nel Mezzogiorno, che evidentemente non consente alle famiglie di usufruire del contributo statale²⁶⁸(Figura 1.3.19). Tale eterogeneità si conferma anche a livello regionale, accompagnata da un aumento generalizzato, tra 2018 e 2019, della percentuale di bambini che hanno usufruito del bonus (dall'8,8 per cento al 21,5

²⁶⁰ Il “bonus infanzia” era stato introdotto, per il triennio 2013-2015, dall'articolo 4, comma 24 della legge n. 92 del 2012. Il bonus è stato poi prorogato per l'anno 2016 dall'articolo 1, commi 282-283, della legge n. 208 del 2015, mentre l'articolo 1, commi 356 e 357 della legge n. 232 del 2016 lo ha prorogato anche per il biennio 2017-2018.

²⁶¹ Oltre al bonus *baby sitting*, altri strumenti di conciliazione emergenziali introdotti nel corso del 2020 consistono nei congedi straordinari (Cfr. Riquadro I.III.I e Riquadro I.III.II), e nell'utilizzo del lavoro agile, il cui impiego è stato facilitato in un'ottica di contenimento dei contagi, ma che ha rappresentato anche un mezzo per gestire le difficoltà dei genitori dovute alla chiusura di scuole e servizi di assistenza (Cfr. Riquadro I.III.III).

²⁶² L'articolo 1, comma 355, della legge n. 232 del 2016 ha introdotto il “bonus asili nido”.

²⁶³ L'assegno di natalità (Articolo 1, commi 125-129 della legge 190 del 2014) è un assegno mensile destinato alle famiglie fino al compimento del primo anno di età di ogni figlio, la cui corresponsione varia in base all'ISEE delle famiglie.

²⁶⁴ Fondo assegno universale e servizi alla famiglia prevista dalla legge n. 160 del 2019, art. 1 comma 339. Successivamente, la legge n. 178 del 2020 ha previsto che, all'interno del nuovo Fondo istituito per dare attuazione a interventi in materia di riforma del sistema fiscale, una quota non inferiore a 5 miliardi di euro e non superiore a 6 miliardi di euro a decorrere dall'anno 2022 sia destinata all'assegno universale e servizi alla famiglia e, parallelamente, si è incrementato di 3 miliardi di euro il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia e altre misure correlate, per l'anno 2021.

²⁶⁵ La legge n. 46 del 2021 delega il governo ad introdurre, entro 12 mesi, un assegno unico universale che dovrà riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli. Come prestazione transitoria, il decreto legge n. 79 del 2021 introduce un “assegno temporaneo” dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, per ogni figlio minore di 18 anni nelle famiglie in possesso dei relativi requisiti ISEE.

²⁶⁶ Con la legge n. 160 del 2019, art. 1 comma 343, l'importo erogabile arriva a 3.000 euro annui con ISEE fino a 25.000 euro, scende a 2.500 euro con ISEE fino a 40.000 euro e a 1.500 euro con ISEE superiore a 40.000 euro. Tali misure sono finanziate, nei limiti di spesa previsti e a partire dal 2021, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo assegno universale e servizi alla famiglia. I limiti di spesa sono 190 milioni di euro per il 2020, 200 milioni per il 2021, 211 milioni per il 2022, 222 milioni per il 2023, 233 milioni per il 2024, 244 milioni per il 2025, 255 milioni per il 2026, 267 milioni per il 2027, 279 milioni di euro per il 2028 e 291 milioni annui a decorrere dal 2029.

²⁶⁷ Fonte INPS.

²⁶⁸ Istat (2020), “Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia, anno educativo 2018/2019”, <https://www.istat.it/it/archivio/249522>.

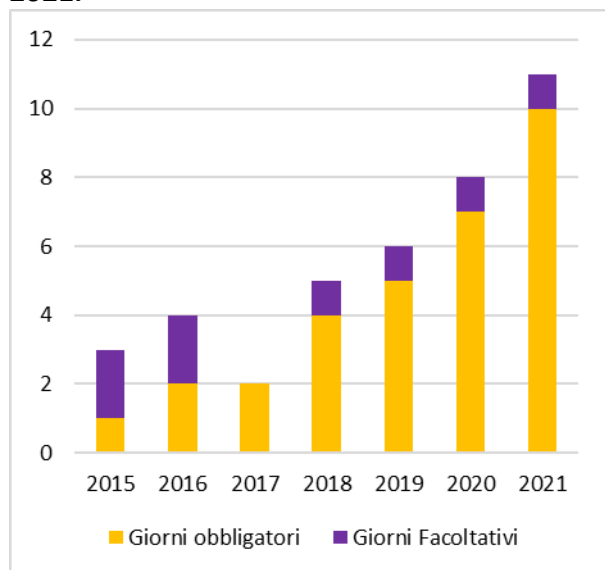
per cento in media in Italia). In particolare, si passa dal 15,8 per cento al 34,1 per cento in Valle d'Aosta, dal 15,6 per cento al 32,2 per cento in Umbria e dall'11,9 al 30,6 per cento nel Lazio, mentre Calabria, Campania e Sicilia risultano essere, sia nel 2018 che nel 2019, le regioni con le percentuali più basse, cresciute rispettivamente dal 4,9 per cento all'11,6 per cento, dal 3,3 per cento al 12,2 per cento e dal 4,2 per cento al 13,2 per cento (Figura 1.3.20).

Relativamente al **2020**, l'emergenza pandemica, le chiusure dei servizi per l'infanzia e l'introduzione degli strumenti straordinari di conciliazione sopra citati hanno certamente influito sulla **diminuzione del numero di domande accolte per la fruizione del bonus asilo nido**, a cui corrisponde una parallela riduzione dell'importo complessivo pagato. Mentre nel 2017 i pagamenti raggiungevano i 31,6 milioni di euro con un limite di spesa di 144 milioni, il tetto è salito a 250 milioni nel 2018, per un pagamento complessivo di circa 93 milioni, salito a 238,8 milioni nel 2019, anno in cui il limite di spesa ha raggiunto i 300 milioni di euro quasi completamente impegnati. Nel 2020, invece, i pagamenti sono scesi a 197,8 milioni, a fronte dei 520 milioni di euro del limite di spesa fissato. Si rilevano scostamenti importanti tra impegni e pagamenti, motivati, oltre che dall'impossibilità di conoscere l'ammontare della retta effettivamente pagata solo a seguito della presentazione della documentazione di spesa, anche dalla possibilità che quest'ultima risulti incompleta, non idonea o del tutto assente, rendendo in parte o del tutto impossibile la liquidazione delle domande accolte²⁶⁹ (Figura 1.3.21).

Si sottolinea anche che il divario tra impegni e pagamenti è aumentato tra 2019 e 2020: infatti, se nel 2017 i versamenti rappresentavano il 70 per cento delle somme stanziare, le quote salgono al 78 e all'80 per cento nel 2018 e nel 2019, mentre arrivano ad appena il 51 per cento nel 2020. In definitiva, si intravede il rischio che permangano molte situazioni in cui le famiglie che ne avrebbero diritto, non sono in grado di adempiere agli oneri necessari per ottenere i relativi bonus.

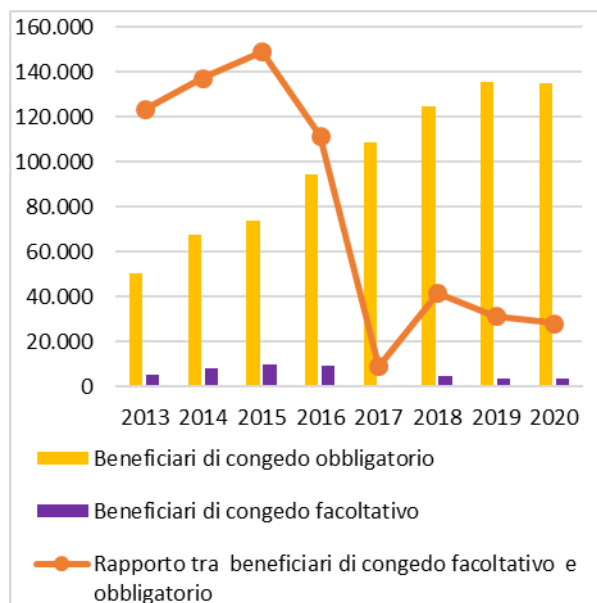
²⁶⁹ Fonte INPS. <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/pubblicazioni/studi-e-analisi/2020/bonus-asilo-nido>

Figura 1.3.1 Giorni di congedo di paternità previsti dalla normativa italiana. Anni 2015-2021.



Fonte: Legge n. 92 del 2012 (art. 4), legge n. 232 del 2016 (art. 1), legge n. 145 del 2018 (art. 1), legge n. 160 del 2019 (art. 1), legge n. 178 del 2020 (art. 1)

Figura 1.3.2 Beneficiari di congedo di paternità obbligatorio e facoltativo e rapporto tra beneficiari di congedo facoltativo e beneficiari di congedo obbligatorio. Anni 2013-2020*.

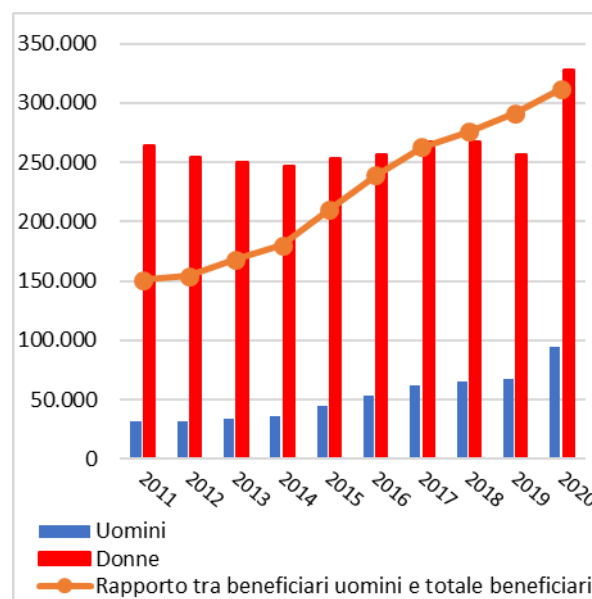


(*) Nel congedo obbligatorio sono stati ricompresi i congedi obbligatori dei padri previsti dalla legge 151 del 2001 (in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre), non essendo di fatto possibile la distinzione esatta del congedo di paternità

previsto dalla Legge n. 92 del 2012, a causa dell'imprecisa compilazione delle denunce contributive mensili.

Fonte: INPS

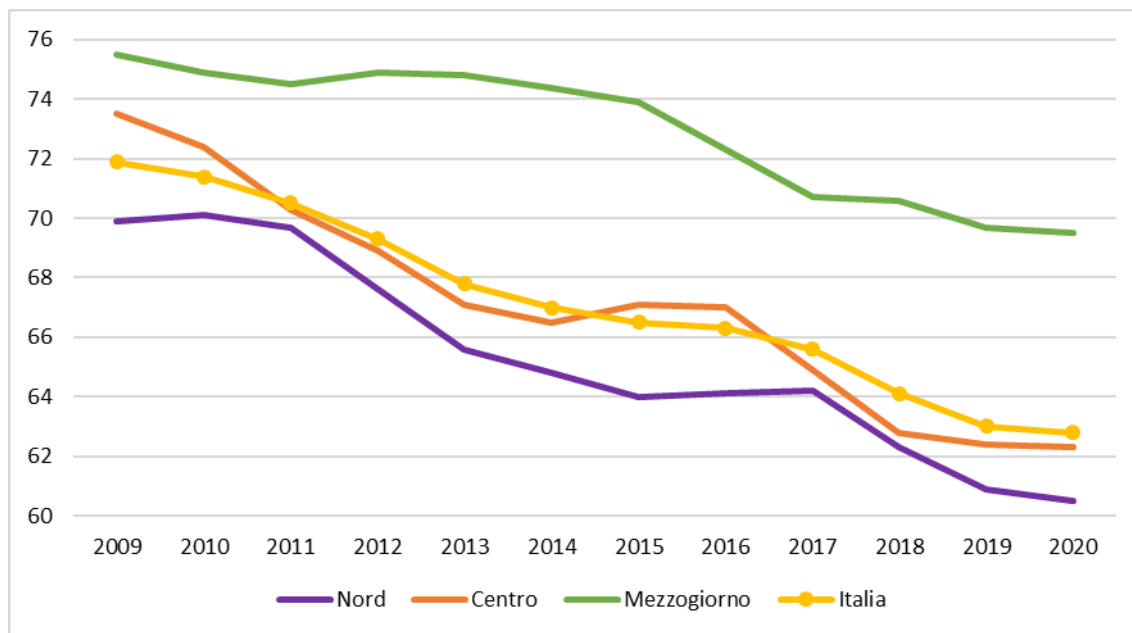
Figura 1.3.3 Beneficiari dei congedi parentali usufruiti da entrambi i genitori e percentuale dei padri che usufruiscono del congedo parentale sul totale dei beneficiari. Anni 2011-2020*.



(*) Tra i 93.986 lavoratori (padri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato), sono inclusi anche 56.678 beneficiari di almeno un giorno di congedo Covid decreto legge n. 18 del 2020 e decreto legge n. 34 del 2020. Tra le 328.057 lavoratrici (madri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato), sono incluse anche 217.544 beneficiarie di almeno un giorno di congedo Covid decreto legge n. 18 del 2020 e decreto legge n. 34 del 2020.

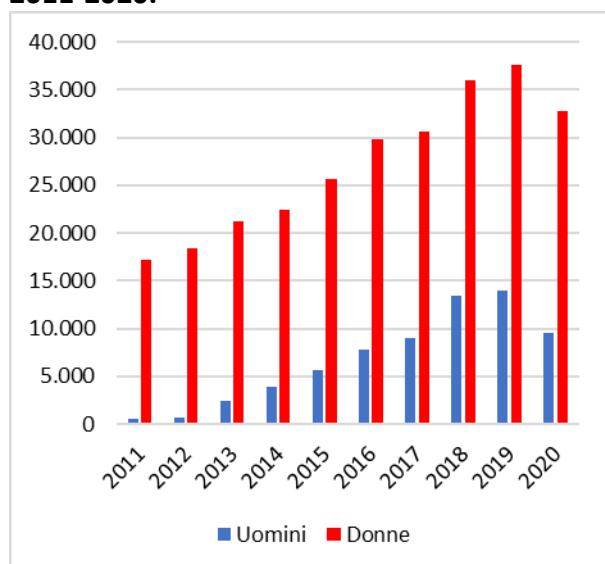
Fonte: INPS

Figura 1.3.4 Indice di asimmetria nel lavoro familiare nelle coppie con donna di 25-44 anni per ripartizione geografica. Valori percentuali. Anni 2009 - 2020.



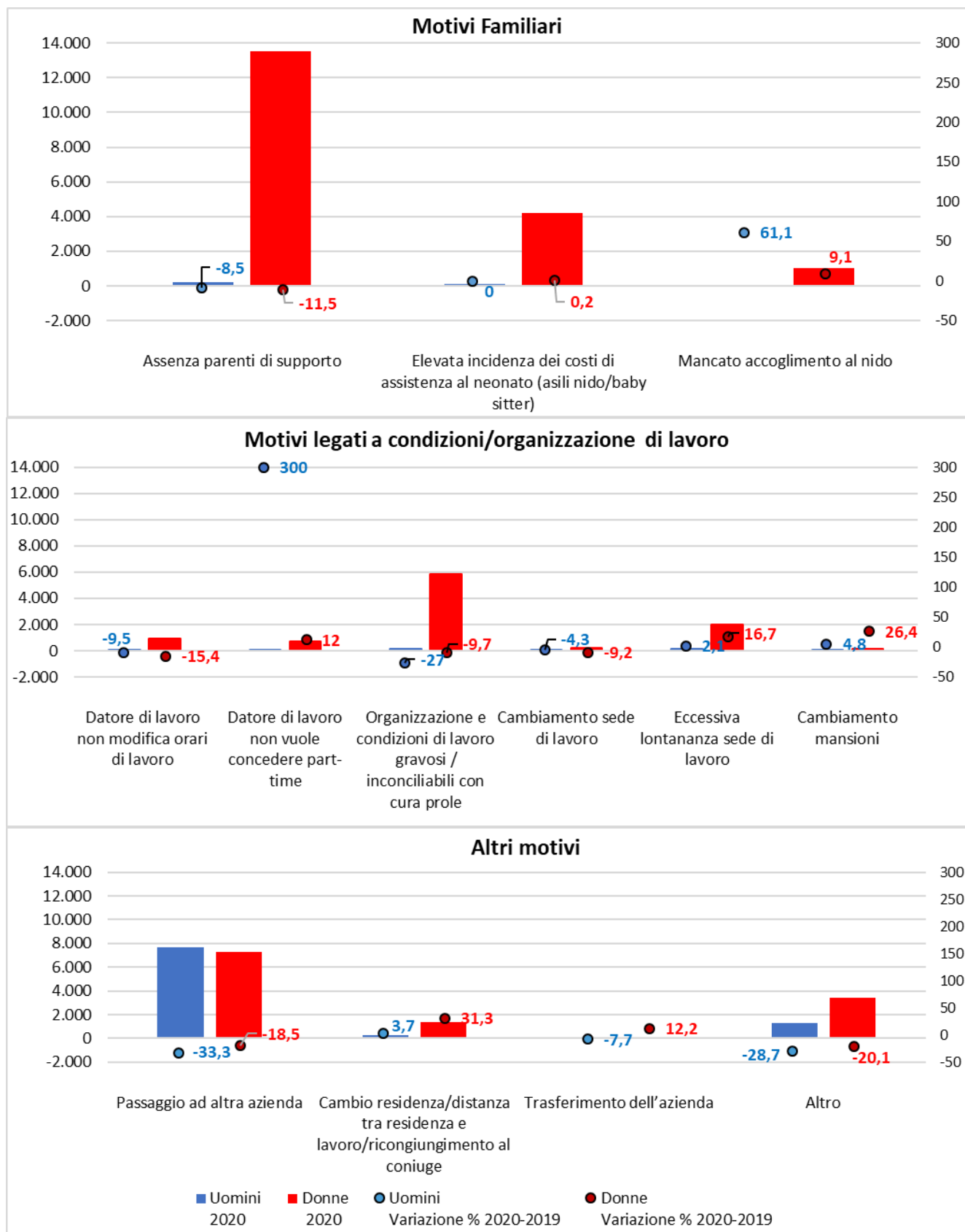
Fonte: Istat, Elaborazione su dati Indagine Uso del tempo e Indagine Aspetti della vita quotidiana. Il dati dal 2009-2010 al 2012-2013 sono stime; i dati dal 2014-2015 al 2018-2020 sono stime soggette a revisione

Figura 1.3.5 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. Valori assoluti. Anni 2011-2020.



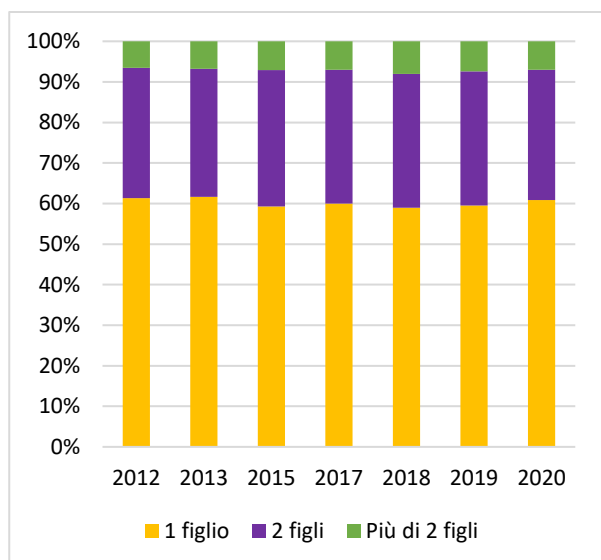
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro (2021) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2020

Figura 1.3.6 Motivazioni indicate per Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. Valori assoluti anno 2020. Variazioni percentuali 2020-2019.



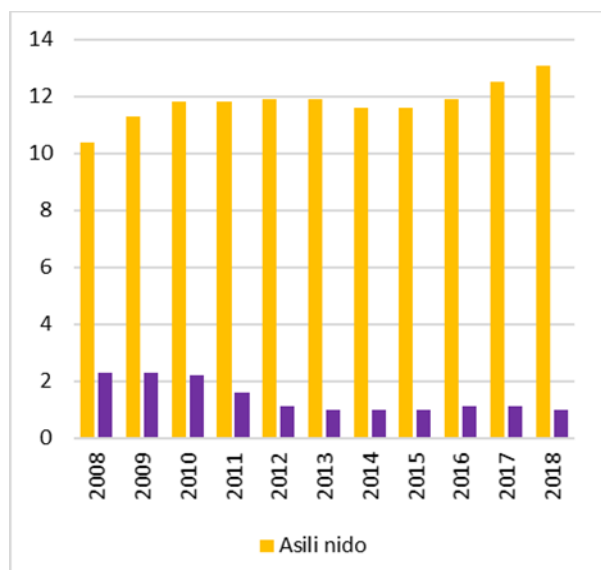
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

Figura 1.3.7 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL, distribuite per numero di figli. Anni 2012-2013-2015-2017-2018-2019-2020.



Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro – Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri

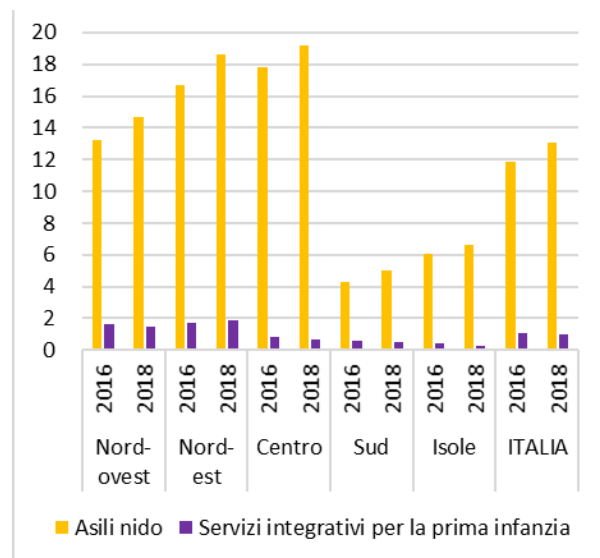
Figura 1.3.8 Utenze prese in carico da asilo nido e servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età tra 0 e 2 anni. Anni 2008-2018.



Fonte: ISTAT. Anni 2008-2012 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia". Anni 2013-2016 "Asili nido e altri servizi socio-

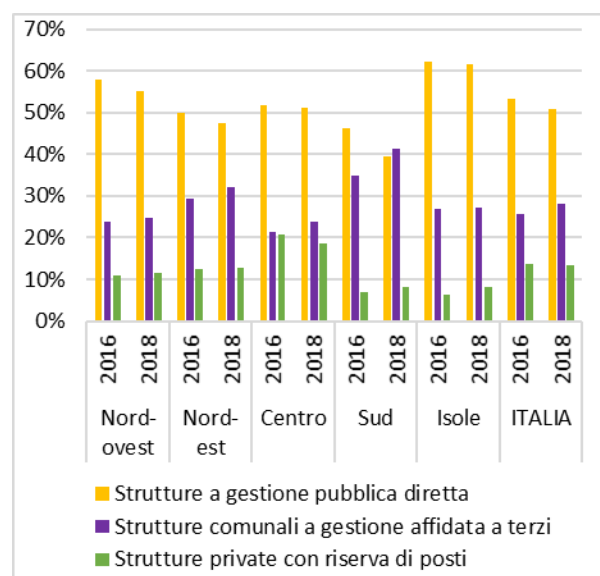
educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni". Anni 2017-2018 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia".

Figura 1.3.9 Presa in carico degli utenti degli asili nido e dei servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età compresa tra 0 e 2 anni, per area geografica. Anni 2016 e 2018.



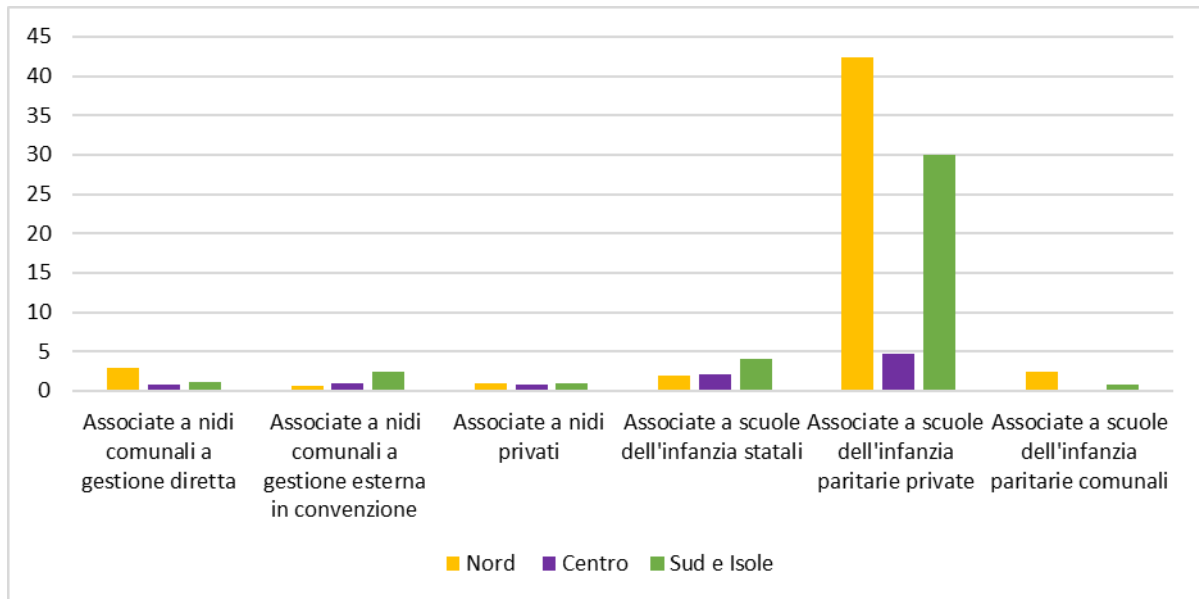
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia

Figura 1.3.10 Utenti dell'offerta comunale di asili nido e sezioni primavera, per tipo di gestione del servizio. Anni 2016 e 2018.



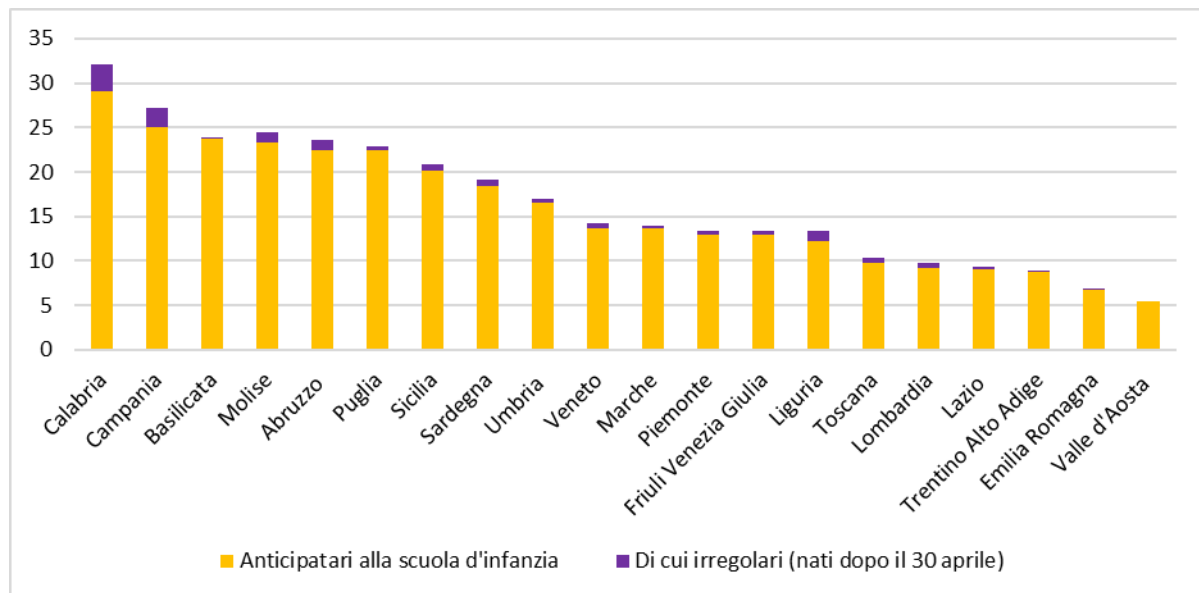
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia

Figura 1.3.11 Sezioni primavera associate ai diversi tipi di strutture per l'infanzia, per area geografica. Valori percentuali. Anno scolastico 2018/2019.



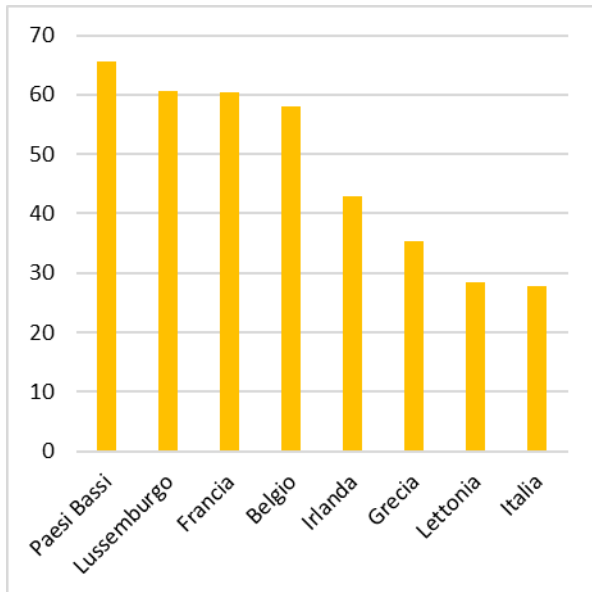
Fonte: Ministero dell'istruzione

Figura 1.3.12 Bambini anticipatori alla scuola d'infanzia su 100 bambini di 2 anni, per regione. Valori percentuali. Anno educativo 2018/2019.



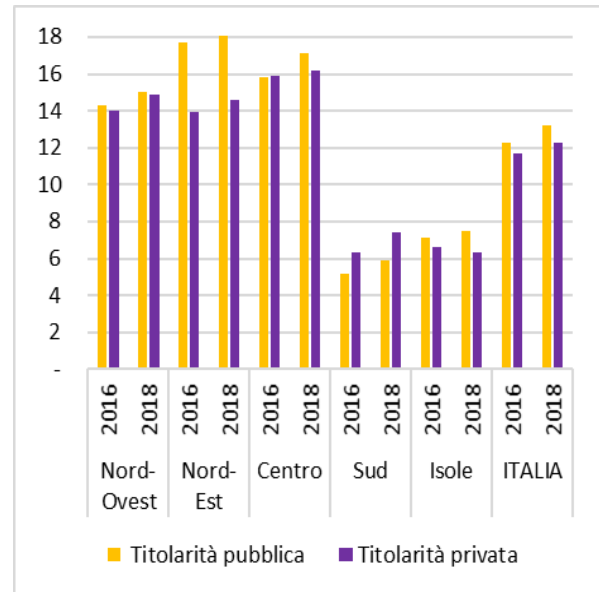
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia

Figura 1.3.13 Tasso di iscrizione di bambini di età 0-2 anni nei servizi socio-educativi per la prima infanzia, in alcuni Paesi europei. Anno 2019.



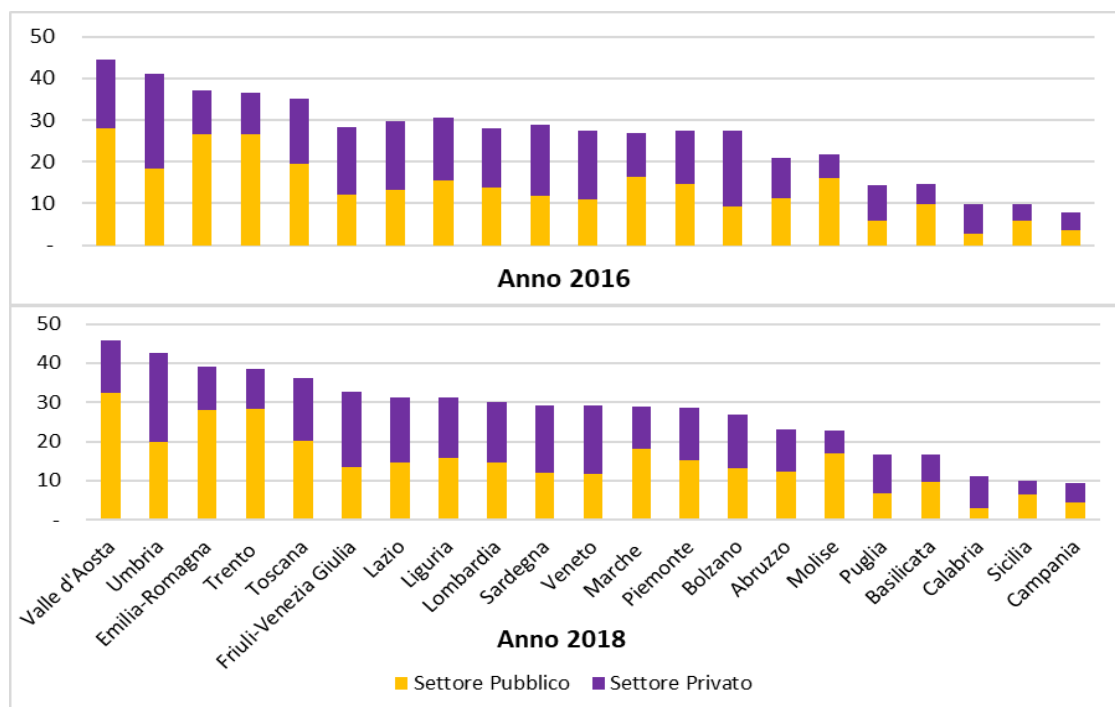
Fonte: OECD Family database – Parental leave systems

Figura 1.3.14 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per ripartizione geografica. Anni 2016 e 2018.



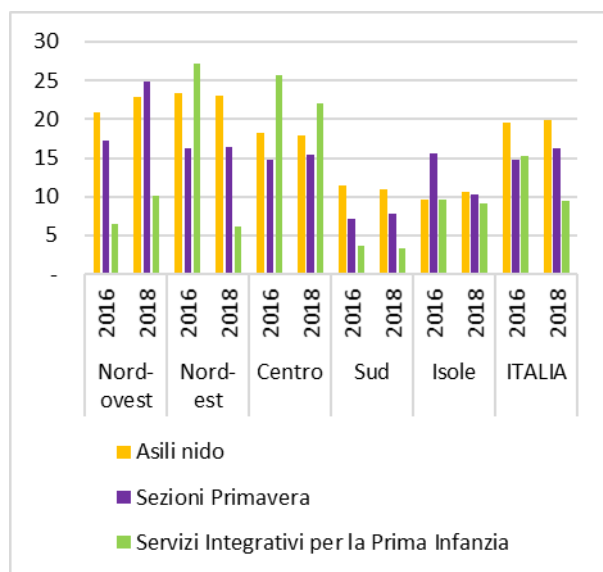
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.15 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per regione. Anni 2016 e 2018.



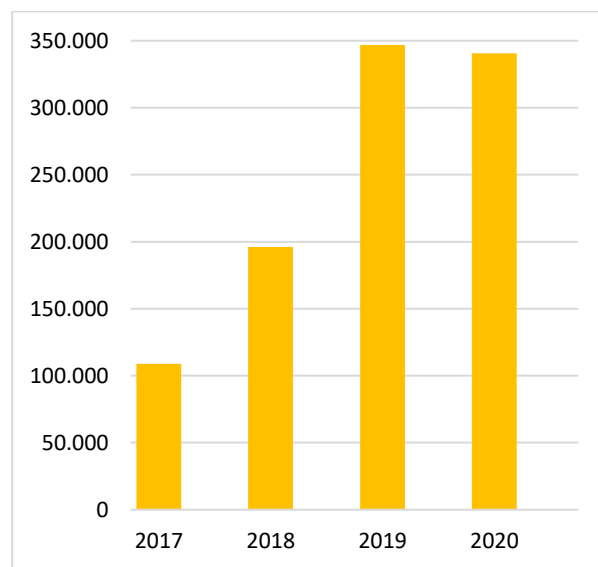
Fonte: ISTAT – L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.16 Percentuale di spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Anni 2016 e 2018.



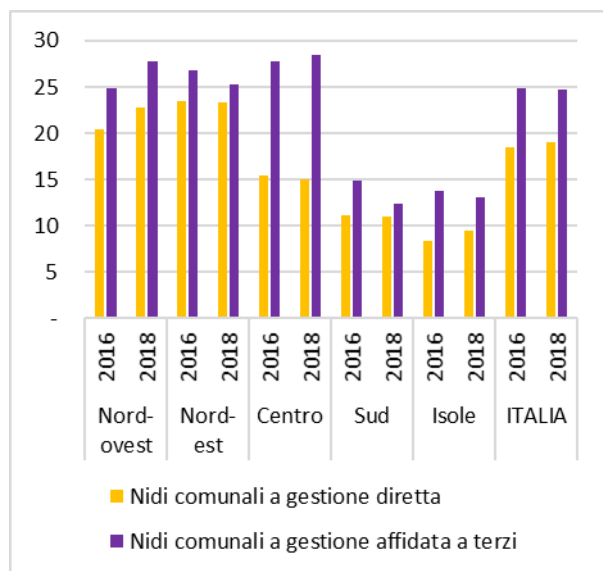
Fonte: ISTAT – L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.18 Numero delle domande accolte per la fruizione del "bonus asilo nido". Anni 2017, 2018, 2019 e 2020



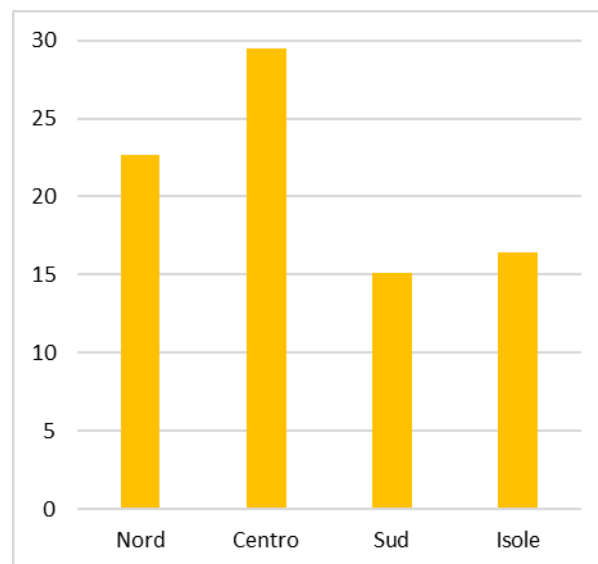
Fonte: INPS

Figura 1.3.17 Percentuale di spesa pagata dagli utenti negli asili nido pubblici a gestione diretta e affidata a terzi. Anni 2016 e 2018.



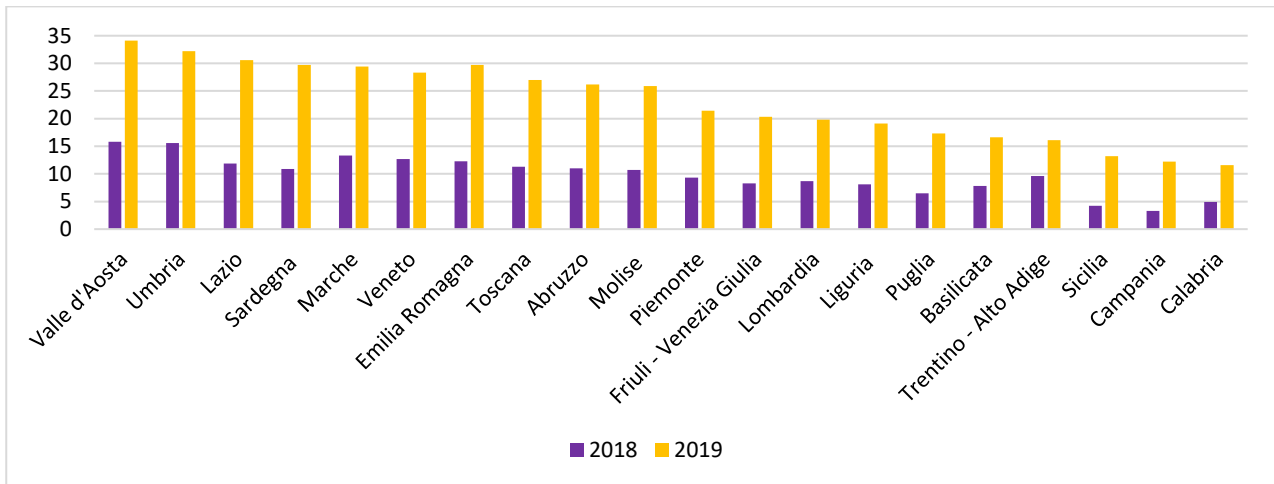
Fonte: ISTAT – L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.19 Bambini che hanno usufruito del bonus asilo nido in Italia, per ripartizioni geografiche. Valori percentuali. Anno 2019.



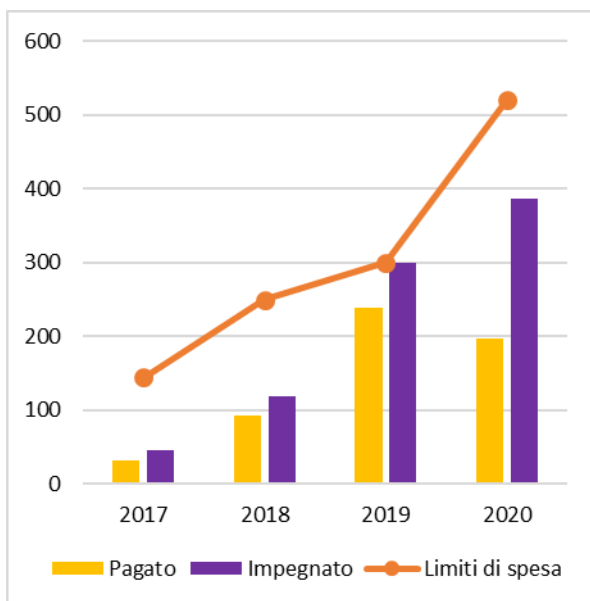
Fonte: Istat - L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.20 Bambini che hanno usufruito del bonus asilo nido nelle regioni italiane. Valori percentuali. Anni 2018 - 2019.



Fonte: Istat - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.21 Importo complessivo pagato (in milioni di euro) per la fruizione del "bonus asilo nido". Anni 2017, 2018, 2019 e 2020.



Fonte: INPS

1.4 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Le politiche di *welfare* dei Paesi europei sono in evoluzione di fronte alle trasformazioni demografiche della popolazione e ai mutamenti economici di questi tempi. L'invecchiamento della popolazione, i flussi migratori, il mutamento delle strutture famigliari e le nuove forme di lavoro richiedono nuove politiche di tutela del lavoro e la trasformazione dei sistemi previdenziali e assistenziali. Inoltre, nel 2020 la pandemia ha avuto pesanti ripercussioni economiche e sociali, oltreché sanitarie, che hanno reso necessarie nuove misure di *welfare* urgenti e straordinarie. Sia le politiche di sostegno al reddito vigenti che le misure d'emergenza per contrastare le ricadute sociali della diffusione del virus Covid-19 possono aver prodotto impatti di genere differenziati, a seconda delle loro caratteristiche e delle modalità di attuazione, mitigando o, al contrario, acuendo i divari di genere esistenti. In particolare, il sistema di *welfare* italiano presenta ancora caratteristiche di tipo categoriale che possono, in generale, determinare impatti differenziati tra i lavoratori, viste le diverse coperture assicurative²⁷⁰; di conseguenza tra i lavoratori e le lavoratrici è possibile che siano derivati effetti diversi, a causa della diversa composizione di genere che caratterizza i settori economici e i diversi ambiti professionali nonché della generale minore partecipazione al mercato del lavoro delle donne²⁷¹.

I principali provvedimenti a tutela del lavoro adottati nel 2020 sono state le integrazioni salariali. I dipendenti privati durante la pandemia sono stati sostenuti tramite delle disposizioni speciali per la fruizione della **cassa integrazione ordinaria e straordinaria** e dei **fondi di solidarietà ordinari e alternativi dei trattamenti per la disoccupazione NASPI e DIS-COLL**. Inoltre sono state introdotte **indennità una tantum** in favore dei lavoratori autonomi, dei lavoratori dipendenti del settore del turismo, degli operai agricoli, dei professionisti titolari di partita IVA, dei lavoratori iscritti al fondo pensioni dello spettacolo e di quelli domestici²⁷². Fondamentale è stato poi il ruolo svolto dalle misure di contrasto della povertà vigenti nel 2020, in particolare il Reddito/Pensione di Cittadinanza, già in vigore da aprile 2019 e il Reddito di emergenza, introdotto nel corso del 2020 con l'obiettivo di includere una platea di beneficiari più ampia di quella del RdC/PdC a fronte dell'emergenza pandemica.

Le stime anticipate sul reddito medio nel 2020 fornite da Eurostat indicano una riduzione del reddito mediano disponibile per l'Italia. Prima della pandemia, il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne era in aumento e aveva raggiunto in media 19,1 mila euro (anno 2018), comprensivo di trasferimenti sociali. Nonostante ciò il divario di genere era rimasto rilevante (pari a circa 800 euro), anche perché i trasferimenti sociali tendono ad avere un effetto più favorevole per gli uomini, che partecipano più attivamente al mercato del lavoro.

La **povertà** è un fenomeno sociale complesso e comprendere quanto è esteso e diffuso **richiede analisi multidimensionali**. La definizione stessa di povertà non è univoca e influenza i criteri con cui misurarla. Oltre alla mera mancanza di risorse necessarie per la sopravvivenza, la povertà rappresenta uno stato

²⁷⁰ 2021 Relazione annuale del presidente - XX rapporto annuale INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

²⁷¹ Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

²⁷² Il Documento di economia e finanza 2021 – Sezione I Programma di stabilità ha quantificato gli interventi destinati al lavoro in 29,8 miliardi nel 2020, 2,5 miliardi nel 2021, e 0,3 miliardi nel 2023, comprese le decontribuzioni. Le misure relative alla Cassa integrazione ordinaria e straordinaria e alle altre integrazioni salariali sono state pari a 18,4 miliardi di euro nel 2020 e le indennità una *tantum* 9,2 miliardi.

http://www.dt.mef.gov.it/modules/documenti_it/analisi_programmazione/documenti_programmatici/def_2021/DEF_2021_PdS_15_04.pdf

di privazione delle opportunità di partecipazione alla vita della collettività, alla politica e un ostacolo alla mobilità sociale. Tra gli indicatori di povertà, quelli che hanno l'obiettivo di misurare l'**aspetto meramente economico-monetario** sono affiancati da quelli che misurano il soddisfacimento dei **bisogni essenziali** nonché da quelli che rappresentano le **opportunità** e le scelte a disposizione di un individuo per raggiungere uno stato di benessere generale in termini di **salute, speranza di vita**, livello di **conoscenze, sicurezza** e profondità ed estensione delle **relazioni sociali**. Indipendentemente dalla prospettiva adottata, la scelta delle variabili da osservare non è neutrale rispetto al sistema di valori che viene implicitamente o esplicitamente assunto e non è banale pervenire a una quantificazione della povertà, volendola valutare anche in prospettiva di genere.

In effetti, le misurazioni della povertà, nella maggior parte dei casi, hanno come oggetto di analisi i **nuclei familiari** assumendo, di fatto, una divisione equa delle risorse o dei consumi tra i membri della famiglia. Di conseguenza, raramente vengono analizzate le **modalità di distribuzione delle risorse tra i componenti** e, in particolare, tra uomini e donne, il che rende poco visibili i **fenomeni di dipendenza economica delle donne** all'interno del nucleo familiare e può portare a una sottostima della povertà femminile. In confronto a rilevazioni basate sul reddito prodotto autonomamente dalle donne, o sulle loro proprietà individuali, misurazioni sul reddito equivalente o sulla spesa per consumi della famiglia possono attenuare il divario di genere esistente poiché le donne mediamente guadagnano meno dei loro *partner* maschili e godono all'interno del nucleo familiare, teoricamente, di una disponibilità di risorse maggiori rispetto a quella a cui avrebbero accesso soltanto con il loro stipendio.

Tra le diverse misure disponibili, il reddito disponibile equivalente medio²⁷³, prima e dopo i trasferimenti sociali, aiuta a cogliere in termini estremamente sintetici gli effetti complessivi degli interventi di assistenza e protezione sociale di natura monetaria sul benessere economico degli individui. In particolare, per calcolarlo si considerano le entrate di ogni singolo membro e quelle dell'intera famiglia e, nei trasferimenti sociali, si comprendono erogazioni quali le indennità di disoccupazione (NASPI, disoccupazione agricola, ecc.) o di mobilità, il trattamento di cassa integrazione guadagni, liquidazioni per interruzione del rapporto di lavoro, le borse lavoro e i compensi per l'inserimento professionale, le borse di studio, gli assegni al nucleo familiare, l'assegno al nucleo con almeno tre figli minori, il reddito minimo di inserimento o altri aiuti in denaro per le famiglie in difficoltà, la Carta acquisti (*Social card*)²⁷⁴. Dal 2019, tra i trasferimenti vi è anche il reddito di cittadinanza.

Il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne è in aumento nell'ultimo decennio ma rimane inferiore rispetto a quello degli uomini. I **trasferimenti sociali** aumentano il reddito disponibile per entrambi i generi, con un **effetto più favorevole per gli uomini** poiché le **principali politiche assistenziali e di protezione sociale** sono in qualche modo **collegate alla partecipazione al mercato del lavoro**, in cui le donne sono meno presenti.

²⁷³ Il reddito disponibile equivalente medio è calcolato dividendo il valore del reddito familiare (nettizzato da imposte personali, delle tasse e tributi sull'abitazione e dei contributi sociali a carico dei lavoratori dipendenti e autonomi) per un opportuno coefficiente di correzione, che permette di tener conto dell'effetto delle economie di scala e di rendere direttamente confrontabili i livelli di reddito di famiglie diversamente composte. Cfr. Regolamento (CE) N. 1177/2003 relativo alle statistiche comunitarie sul reddito e sulle condizioni di vita (EUSILC) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003R1177&from=EN>.

²⁷⁴Cfr. Glossario e nel manuale dell'*European System of integrated Social PROtection Statistics* (ESSPROS), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Social_transfers.

Le ultime rilevazioni sul reddito disponibile equivalente medio, come elaborato dall'Eurostat, sono relative all'Indagine EU-SILC2019 (redditi 2018)²⁷⁵ e quindi non colgono gli effetti della pandemia. Nel 2018 il **reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne prima dei trasferimenti sociali**, è di circa 18 mila euro e in crescita sia rispetto al 2017, quando esso era pari a 17,8 mila euro (+200 euro), sia rispetto al 2008 quando era 16,3 mila euro (+1716 euro in undici anni). Il divario di reddito rispetto agli uomini è in riduzione costante tranne che nell'ultimo anno di rilevazione. Nell'ultimo anno disponibile il divario è pari a circa 700 euro, 140 euro in più rispetto al 2017 ma inferiore ai quasi 1000 euro del 2007. I trasferimenti sociali sostengono le famiglie aumentandone il loro reddito disponibile, in media per oltre mille euro. Nel 2018 il reddito disponibile equivalente medio delle donne, dopo i trasferimenti sociali, è di 19,1 mila euro e in crescita rispetto ai 18,9 mila euro del 2017 (+200 euro) e ai 17,2 mila euro del 2007 (+1,9 mila euro in undici anni). Anche il reddito degli uomini beneficia dei trasferimenti sociali, con un effetto superiore rispetto a quello delle donne che fa aumentare di circa 100 euro il divario di genere per il reddito familiare disponibile equivalente medio in questo caso. Nel 2018 la differenza di reddito tra le donne e gli uomini è di 800 euro, in riduzione rispetto ai 1.100 euro del 2007 (Figura 1.4.1).

Secondo le **stime anticipate per il 2020 pubblicate Eurostat**²⁷⁶ a giugno 2021, a livello UE si è verificata una forte caduta nel reddito da lavoro mediano (di circa il 7,2 per cento), distribuita in modo molto diseguale tra i diversi Paesi, a fronte di una relativa stabilità del reddito mediano disponibile per la popolazione in età da lavoro. Tuttavia, per alcuni Paesi, tra i quali l'**Italia**, Eurostat stima una **riduzione significativa del reddito mediano disponibile**. Al contempo, a livello aggregato dell'UE, **non emergono differenze significative tra uomini e donne** né nella riduzione dei redditi da lavoro né nell'attenuazione delle perdite di reddito attribuibili alle misure di sostegno introdotte.

Le stime anticipate dell'Eurostat sul rischio di povertà per il 2020 suggeriscono un aumento per l'Italia. I dati pre-pandemici (anno 2018) indicano un rischio di povertà più alto per le famiglie monoparentali e, in generale, per le famiglie con figli. Il rischio di povertà è più alto anche per i più giovani e i divari di genere a svantaggio delle donne si acuiscono per le classi di età più anziane.

²⁷⁵

Fonte:

Eurostat,

Indagine

EU-SILC

(https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_DI03_custom_1275633/default/table?lang=en). Si ricorda che Le statistiche definitive sul reddito ricavate dall'Indagine EU-SILC sono pubblicate annualmente nel mese di dicembre con un ritardo nei dati sui redditi (e quindi su tutti gli indicatori ad essi relativi) di due anni rispetto all'anno di pubblicazione: nel mese di dicembre dell'anno t vengono infatti pubblicati i dati relativi all'indagine EU-SILC dell'anno t-1, nella quale i redditi rilevati fanno riferimento all'anno t-2.

In questa relazione, differentemente da quella degli anni scorsi, i dati sono commentati secondo l'anno di riferimento dei dati e non dell'indagine. Tale modifica di esposizione è riflessa anche nella prospettazione delle tavole nell'appendice statistica.

²⁷⁶ Da alcuni anni Eurostat fornisce alcune statistiche sperimentali che includono delle stime anticipate sull'evoluzione della disuguaglianza dei redditi e della povertà basate sull'Indagine EU-SILC, facendo uso di modelli di microsimulazione che tengono conto sia dell'evoluzione del mercato del lavoro sui redditi da lavoro sia degli effetti delle misure di protezione sociale (vigenti o di nuova introduzione) presenti nei di diversi Paesi. Nella pubblicazione diffusa a giugno 2021, partendo dagli ultimi dati di *survey* (definitivi) attualmente disponibili (2018), Eurostat ha fornito stime anticipate basate su esercizi di simulazione sia per il 2019 che per il 2020. La pubblicazione di questi dati è disponibile al seguente indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Early_estimates_of_income_inequalities_during_the_2020_pandemic.

Eurostat ha recentemente fornito stime anticipate per il 2020 anche per il rischio di povertà²⁷⁷, segnalando una situazione di sostanziale stabilità a livello UE, rispetto al 2019, ma con alcune differenze tra i diversi Paesi europei. In particolare, l'Italia è tra i Paesi per i quali Eurostat stima un aumento significativo del rischio di povertà per il 2020, dopo un biennio di diminuzione²⁷⁸.

Per quanto riguarda gli ultimi dati definitivi disponibili, riferiti al periodo pre-pandemico, secondo gli indicatori diffusi da Eurostat nel 2018 i *single* con figli a carico²⁷⁹ in povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali²⁸⁰, sono il 38,8 per cento, mentre nel 2017 erano il 41,6 per cento (-2,8 punti percentuali) e nel 2007 erano il 43,2 per cento (-4,4 punti percentuali). Il rischio di povertà è molto inferiore nel caso di famiglie senza figli: nel 2018, i nuclei famigliari composti da due o più adulti sotto la soglia di povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali, sono il 17,8 per cento, sebbene in crescita rispetto al 2017 (quasi un punto percentuale superiore). Nel 2007 la percentuale di queste famiglie sotto la soglia di povertà era minore di quasi due punti percentuale e pari al 15,9 per cento.

I trasferimenti sociali²⁸¹ previsti fino all'anno 2018 hanno in parte ridotto l'esposizione al rischio di povertà delle famiglie con figli a carico, soprattutto se *single*. Nel caso di famiglie monoparentali il rischio di povertà scende al 33,2 per cento nel 2018, mentre nel 2016²⁸² era pari al 37,8 per cento (-4,6 punti percentuali). Nel complesso, nel 2018 le famiglie con figli a carico sotto la soglia di povertà, dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, sono il 23,5 per cento, mentre nel 2016 erano il 24,8 per cento (-1,3 punti percentuali) (Figura 1.4.2).

Dai dati Eurostat emergono alcune differenze di genere rispetto al rischio di povertà che variano anche in base alla classe di età²⁸³. Nel 2018 il 25,7 per cento delle donne si trova al di sotto della soglia di povertà, a fronte del 24,6 per cento degli uomini, considerando i redditi prima dei trasferimenti sociali. Tra i giovani sotto i 18 anni le donne a rischio di povertà, sono il 32,2 per cento, una quota inferiore rispetto ai coetanei uomini (34 per cento). Il divario di genere a svantaggio degli uomini si attenua di nella classe di età successiva (18-24 anni), per la quale la quota di donne a rischio di povertà è pari al 31,5 per cento mentre quella degli uomini è pari a 31,7 per cento, con soli 0,2 punti percentuali di

²⁷⁷ Il riferimento è all'indicatore monetario di rischio di povertà (*at-risk of poverty rate*, AROP) definito come la percentuale di persone che vivono in famiglie con un reddito netto equivalente inferiore al 60 per cento della mediana (soglia di povertà relativa) della distribuzione individuale del reddito netto equivalente nel Paese di residenza. L'anno di riferimento del reddito è l'anno solare precedente a quello di indagine. Tale indicatore viene calcolato dall'Istat nell'ambito delle statistiche europee (Eurostat) sulle condizioni di vita, a partire dall'Indagine EU-SILC.

²⁷⁸ Come indicato da Eurostat, è necessario tenere conto della riduzione del reddito mediano stimato, che si traduce in un abbassamento della soglia di povertà relativa nel 2020; se si tenesse come riferimento la soglia di povertà 2019 l'incremento stimato del rischio di povertà sarebbe ancora più pronunciato.

²⁷⁹ Si segnala che in Italia la maggior parte delle famiglie monoparentali è costituita da donne con figli per tutte le classi di età tranne che per quella più anziana (55 anni e più). Fonte: Istat, Multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana.

²⁸⁰ La misura qui considerata è *at-risk-of-poverty rate before social transfers (pensions excluded from social transfers)*, disponibile nel database di Eurostat: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

²⁸¹ Dati riferiti alla misura *at-risk-of-poverty rate by poverty threshold and household type - EU-SILC and ECHP surveys* disponibili nel database Eurostat all'indirizzo: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

²⁸² Il dato non è disponibile per i redditi 2017.

²⁸³ Si sottolinea che occorre analizzare questi dati con cautela poiché la condizione di povertà è misurata a livello di nucleo familiare e non individuale; pertanto, la disaggregazione di genere per tale misurazione riflette essenzialmente la composizione demografica delle famiglie, oltre a non tenere conto dello svantaggio che può derivare alle donne per effetto di una non equa condivisione tra i membri della famiglia delle risorse disponibili.

differenza²⁸⁴. Diversamente, le donne anziane sono più esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini della stessa età: il rischio di povertà prima dei trasferimenti sociali è pari rispettivamente a 19,9 e 14,4 per cento per donne e uomini dai 65 anni in su. In particolare, le donne anziane a rischio di povertà sono in aumento rispetto al 18,1 per cento dell'anno precedente, ma riduzione rispetto al 2007 (quando erano pari al 25,8 per cento). Il divario di genere in questa fascia di età raggiunge quindi i 5,5 punti percentuali nell'ultimo anno di rilevazione, di poco inferiore rispetto al divario del 2007 (6 punti percentuali). Per effetto dei trasferimenti sociali, la quota degli anziani con un reddito inferiore alla soglia di povertà si riduce nel complesso. Nel 2018 le donne sopra i 65 anni esposte al rischio di povertà sono il 18,7 per cento mentre nel 2017 erano il 16,9 per cento (23,6 per cento nel 2007). I trasferimenti, tuttavia, non mitigano i divari di genere che, anzi, aumentano lievemente: con i trasferimenti il divario tra ultrasessantacinquenni è circa 5,7 punti percentuali nel 2018 e (6,3 punti percentuali nel 2008) (Figura 1.4.3).

Nel 2020 la povertà assoluta in Italia ha registrato un picco dal 2005. I divari di genere non appaiono rilevanti; la quota di donne in povertà assoluta nel 2020 è pari al 9,4 per cento (+1,8 punti percentuali rispetto al 2019). Al contempo, la povertà relativa si è ridotta per effetto dell'abbassamento della soglia di povertà e delle dinamiche differenziate che hanno caratterizzato la distribuzione dei consumi.

In Italia, la povertà viene misurata anche sulla base dei consumi familiari, tramite l'**indice di povertà assoluta**, diffuso ogni anno dall'Istat²⁸⁵, che rientra tra gli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel ciclo di programmazione economico-finanziaria²⁸⁶. Tale indice misura la quota di famiglie con una spesa per consumi inferiore alla soglia di povertà assoluta, ovvero al valore monetario di un paniere di beni e servizi ritenuti essenziali per conseguire uno standard di vita accettabile nel contesto italiano. La soglia di povertà assoluta non è unica ma varia a seconda della dimensione della famiglia, della sua composizione per età, dell'area di residenza geografica e della dimensione del comune di residenza. La povertà assoluta è calcolata su base familiare ma l'Istat diffonde anche un indice di povertà assoluta a livello individuale, che è ricavato considerando poveri assoluti tutti coloro che appartengono a famiglie classificate come povere assolute²⁸⁷. Di conseguenza è possibile fornire una disaggregazione di genere, oltre che per altre caratteristiche socio-demografiche, di tale indice.

Secondo i dati diffusi dall'Istat a giugno 2021²⁸⁸, nel 2020 risultano in povertà assoluta più di due milioni di famiglie, il 7,7 per cento del totale delle famiglie, in forte aumento rispetto al 6,4 per cento del 2019.

²⁸⁴ Fonte Eurostat EU-SILC.

²⁸⁵ Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie.

²⁸⁶ Gli articoli 10 bis e 10 ter della legge n.196 del 2009 hanno introdotto due documenti programmatici predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze: (i) un apposito allegato al DEF in cui si riportano, sulla base dei dati forniti dall'Istat, l'andamento nell'ultimo triennio di una selezione di indicatori di benessere equo e sostenibile (BES), nonché le previsioni sull'evoluzione degli stessi nel triennio successivo, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica definiti nel DEF e dei contenuti dello schema del PNR; (ii) una apposita relazione, sulla base dei dati forniti dall'Istat, da presentare alle Camere entro il 15 febbraio di ogni anno, in cui viene evidenziata l'evoluzione dell'andamento degli stessi indicatori BES sulla base degli effetti determinati dalla legge di bilancio per il triennio in corso. Gli indicatori BES selezionati per questi esercizi di programmazione sono dodici e sono relativi a diversi domini del benessere, tra i quali il benessere economico. All'interno di quest'ultimo uno degli indicatori selezionati è l'indice di povertà assoluta.

²⁸⁷ Per approfondimenti metodologici sulla povertà assoluta si veda la Relazione BES 2019, pag. 37 e seguenti (https://www.mef.gov.it/inevidenza/documenti/Relazione_BES_25_02_2019.pdf).

²⁸⁸ Cfr. le statistiche dell'Istat sulla povertà, anno 2020 https://www.istat.it/it/files/2021/06/REPORT_POVERTA_2020.pdf.

In corrispondenza, nel 2020 ci sono oltre 5,6 milioni di individui in povertà assoluta, il 9,4 per cento del totale (con un aumento di 1,7 punti percentuali rispetto al 2019)²⁸⁹. Nell'arco di dieci anni le persone che vivono in condizione di povertà assoluta sono più che raddoppiate: dopo il miglioramento registrato tra 2018 e 2019 (-0,7 punti percentuali a livello individuale), nel 2020 la povertà assoluta raggiunge il livello più elevato dal 2005 (+6,1 punti percentuali a livello individuale). Il forte aumento di povertà assoluta nel 2020 ha riguardato, in modo particolare le famiglie del Nord (con un aumento dell'incidenza familiare dal 5,8 al 7,6 per cento), sebbene nel Mezzogiorno l'incidenza resti ben più alta (9,4 per cento nel 2020), i minori (13,5 per cento dall'11,4 per cento del 2019), le famiglie numerose (per quelle con 5 componenti o più si passa dal 16,1 al 20,5 per cento) e quelle monogenitore (dall'8,9 al 11,7 per cento), coloro che posseggono un lavoro (nelle famiglie con persona di riferimento occupata si passa dal 5,5 al 7,3 per cento), le famiglie con almeno uno straniero (dal 22,0 al 25,3 per cento).

Al contempo, non si registrano particolari divari di genere: nel 2020, gli uomini in povertà assoluta sono il 9,4 per cento così come le donne (e nel 2019 il divario di genere era pari a soli di 0,2 punti percentuali ed era a svantaggio degli uomini) (Tavola 1.4.1). Con riferimento all'età si osserva una generale riduzione della povertà assoluta all'aumentare della classe di età. Incrociando le variabili età e genere emerge che le donne sotto i 17 anni in questa condizione nel 2020 sono il 13,9 per cento contro il 13,1 degli uomini; il divario di genere si ribalta rispetto al 2019, quando l'indicatore era pari al 10,9 per cento per le donne e all'11,9 per cento per gli uomini. Tra chi ha più di 65 anni si osserva una quota più alta di donne sia nel 2019 che nel 2020, sebbene si verifichi una lieve riduzione del divario di genere (che rimane a svantaggio delle donne): mentre la quota di donne povere passa dal 5,1 per cento del 2019 al 5,5 del 2020, la quota di uomini poveri passa dal 4,5 per cento del 2019 al 5,1 per cento del 2020 (Figura 1.4.4).

L'**indice di povertà relativa**, calcolato sulla spesa per consumi delle famiglie e fornito annualmente dall'Istat, come nel caso della povertà assoluta, individua la quota di persone che appartengono a famiglie con una spesa complessiva per consumi inferiore a una soglia convenzionale di povertà²⁹⁰ che viene calcolata annualmente secondo i comportamenti della spesa per consumi delle famiglie. L'indice di povertà relativa fornisce quindi una valutazione della disuguaglianza nella distribuzione della spesa per consumi e individua come famiglie povere quelle che presentano una condizione di svantaggio rispetto alle altre. La soglia di povertà varia di anno in anno a causa della variazione della spesa per consumi delle famiglie, ovvero dei comportamenti di consumo. In Italia nel 2020, per una famiglia di

²⁸⁹ Come segnalato dal presidente dell'Istat in una recente audizione, l'aumento di povertà assoluta registrato in coincidenza della pandemia del Covid-19 ha peculiarità che lo distinguono dagli aumenti osservati in crisi precedenti caratterizzate da cadute dei redditi non compensate da specifiche misure di sostegno e da un crollo generalizzato dei consumi (ad esempio con la crisi dei debiti sovrani del 2012). In particolare, nel 2020 il crollo dei consumi è solo in parte ricollegabile a un peggioramento della capacità di spesa, poiché è anche fortemente connesso alle misure restrittive dovute al Covid-19 che hanno imposto vincoli oggettivi alla possibilità di spesa nonché a modifiche nei comportamenti di spesa indotti dai rischi sanitari. Al contempo, poiché le spese delle famiglie che si collocano vicine alla soglia di povertà assoluta sono da considerarsi prevalentemente "essenziali" e quindi difficilmente comprimibili anche in presenza delle limitazioni oggettive imposte nel 2020, l'aumento osservato della povertà assoluta è comunque un segnale di peggioramento delle condizioni di vita (si veda l'"Indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro", Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Prof. Gian Carlo Blangiardo presso l'11a Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati, 27 luglio 2021, <https://www.istat.it/it/archivio/259938>).

²⁹⁰ L'Istat considera povera una famiglia di due componenti con una spesa per consumi inferiore o pari alla spesa media mensile per consumi pro-capite a livello nazionale; tale spesa viene adattata alla diversa ampiezza e composizione delle famiglie applicando una scala di equivalenza (scala Carbonaro).

due componenti, la soglia è stimata pari a 1.001,86 euro, oltre 93 euro in meno rispetto ai 1.094,95 euro del 2019. Da segnalare che l'Istat ogni anno calcola anche una linea di povertà dell'anno corrente rivalutando quella dell'anno precedente con la variazione dei prezzi: la soglia 2019 rivalutata ai prezzi del 2020 è molto più alta di quella standard e pari a 1092,76 euro (determinando un'incidenza di povertà relativa molto più elevata per il 2020).

Nel 2020 la quota di famiglie in povertà relativa si è significativamente ridotta, dall'11,4 del 2019 al 10,1 per cento, che a livello individuale corrisponde a un calo dal 14,7 per cento del 2019 al 13,5 per cento. Le motivazioni di questo calo in un contesto di forte crisi economia, come indicato dall'Istat, sono principalmente due: la forte riduzione della soglia di povertà dovuta al calo della spesa media mensile familiare nel 2020 (-9,0 per cento); il fatto che le famiglie appartenenti alla parte bassa della distribuzione dei consumi hanno consumi difficilmente comprimibili (la riduzione di spesa nel primo quinto della distribuzione è stata del 2,7 per cento) a differenza delle famiglie che si collocano nella parte alta della distribuzione. Di conseguenza, la povertà relativa ha mostrato un andamento anticiclico e molte persone che nel 2019 erano in povertà sono uscite da questa condizione per effetto dell'abbassamento della soglia di povertà. Alla luce di questo andamento generale, è da interpretare con cautela anche la riduzione della quota di donne che vivono una condizione di povertà relativa, pari al 13,3 per cento nel 2020 a fronte del 14,4 per cento del 2019 (-1,1 punti percentuali). Per gli uomini la riduzione è stata più accentuata, dal 15,1 per cento del 2019 al 13,7 per cento del 2020 (Tavola 1.4.2).

Nel 2019 le donne che dichiarano di essere in grande difficoltà economica o di vivere in famiglie con grave deprivazione materiale sono in riduzione e pari rispettivamente all'8,3 per cento e al 7,7 per cento. Non sono presenti rilevanti differenze tra donne e uomini che dichiarano di vivere in queste condizioni.

L'indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica - "**grande difficoltà ad arrivare a fine mese**"²⁹¹- viene calcolato come la percentuale di persone che vivono in famiglie che riescono ad arrivare alla fine del mese con grande difficoltà sul totale delle persone residenti e fa parte dell'insieme di indicatori monitorati dall'ISTAT nel Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia²⁹². Gli ultimi dati a disposizione sono del 2019, prima della pandemia, e segnalano che le persone che dichiarano di affrontare una situazione di difficoltà economica sono in diminuzione. Le donne sono l'8,3 per cento del totale, in riduzione rispetto al 9,7 per cento del 2018 (-1,4 punti percentuali) e al 19,2 per cento del 2008 (-10,9 punti percentuali). Gli uomini che dichiarano di essere in difficoltà economica sono l'8 per cento nel 2019, quindi solo di 0,3 punti percentuali in meno rispetto alle donne. Per questa dimensione della povertà, misurata con riferimento al nucleo familiare, il divario di genere appare trascurabile (Tavola 1.4.3). Anche le donne che vivono in famiglie con **grave deprivazione materiale** sono in riduzione, fino all'anno 2019. Rientrano nella definizione le persone che all'interno del proprio nucleo

²⁹¹ Percentuale di persone in famiglie che alla domanda "Tenendo conto di tutti i redditi disponibili, come riesce la Sua famiglia ad arrivare alla fine del mese?" scelgono la modalità di risposta "Con grande difficoltà". Fonte: Istat, Indagine EU-SILC. A partire da questa relazione l'indicatore assume il nome attribuito da Istat nel 2018 in luogo di "Indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica".

²⁹² ISTAT annualmente pubblica un Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia. Gli indicatori BES analizzati sono raggruppati nei seguenti domini tematici: 1. Salute; 2. Istruzione e formazione; 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita; 4. Benessere economico; 5. Relazioni sociali; 6. Politica e istituzioni; 7. Sicurezza; 8. Benessere soggettivo; 9. Paesaggio e patrimonio culturale; 10. Ambiente; 11. Innovazione, ricerca e creatività; 12. Qualità dei servizi. Cfr. [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-rapporto-istat-sul-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-rapporto-istat-sul-bes).

familiare affrontano diversi problemi di sostentamento economico²⁹³ e nel 2019 le donne in questa condizione sono il 7,7 per cento. Nel 2018 erano l'8,5 per cento (-0,8 punti percentuali) mentre nel 2012 erano pari al 15 per cento, il valore più alto del decennio (-7,3 punti percentuali). Gli uomini che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale sono il 7 per cento e il divario di genere pari a 0,7 punti percentuali. Anche tramite questo indicatore di disagio economico non emerge un divario di genere rilevante (Tavola 1.4.4).

Numerosi sono stati gli strumenti di sostegno per lavoratori e imprese al fine di contrastare gli effetti della crisi pandemica. In particolare, la CIG Covid-19 ha svolto un ruolo cruciale come ammortizzatore anticiclico (anche per le donne) e di contrasto all'aumento delle disuguaglianze. Inoltre 1,47 milioni di donne (il 35 per cento dei 4,2 milioni di beneficiari) sono state raggiunte da strumenti di sostegno specifici per tutelare i lavoratori autonomi e alcune categorie di lavoratori dipendenti.

Nel 2020 la **Cassa Integrazione guadagni (CIG)**, attraverso la causale trasversale "Covid-19", ha costituito la **principale misura di welfare per contrastare le ricadute occupazionali della crisi pandemica**, giocando un ruolo cruciale nella compensazione delle perdite salariali dovute alle interruzioni lavorative legate all'emergenza sanitaria. Il numero di dipendenti sospesi e beneficiari di CIG con causale Covid-19 (Cassa Integrazione Ordinaria, Fondi di solidarietà e Cassa Integrazione in deroga) sono stati 6,4 milioni²⁹⁴ (di cui circa 4,2 milioni sono entrati in CIG a marzo 2020). L'INPS ha recentemente fornito alcune analisi sul **ruolo svolto dalla CIG Covid-19 come ammortizzatore anticiclico**, in particolare per alcune componenti fragili del mercato del lavoro (donne e giovani) e **nel contrastare l'aumento delle disuguaglianze**²⁹⁵. In particolare, dal confronto tra l'imponibile contributivo (ammontare disponibile in assenza di CIG Covid-19) e l'imponibile compensato (ammontare comprensivo delle integrazioni relative ad eventi figurativi) emerge che in assenza di sostegno l'imponibile avrebbe subito in media una perdita (tra mese di febbraio e aprile) del 60 per cento. Attraverso l'azione della CIG Covid-19 tale perdita è stata limitata al 33 per cento. In termini di disuguaglianza, partendo da un indice di Gini pari 0,29 a gennaio-febbraio in assenza di CIG Covid-19 si sarebbe passati da 0,42 a marzo a 0,56 ad aprile, mentre invece grazie al sostegno ad aprile si è arrivati a 0,43 (un aumento complessivo del 55 per cento anziché del 93 per cento). La disaggregazione per genere dell'analisi suggerisce che tra febbraio ed aprile le donne avrebbero sperimentato una caduta dell'imponibile contributivo del 62 per cento (da 1310 a 492 euro) e gli uomini del 55 per cento (da 1840 a 821 euro) mentre in termini di imponibile compensato la perdita è stata rispettivamente del 30 per cento e del 33 per cento. Oltre ad avere fornito una **protezione relativamente maggiore alle donne** (sebbene per salari di partenza più bassi), **gli ammortizzatori sociali hanno anche contrastato**

²⁹³ L'indicatore di grave deprivazione materiale è ricavato considerando la percentuale di persone in famiglie che registrano almeno quattro condizioni di disagio materiale tra nove: 1) non riuscire a sostenere spese impreviste di 800 euro, 2) avere arretrati nei pagamenti (mutuo, affitto, bollette, debiti diversi dal mutuo); non potersi permettere: 3) una settimana di ferie lontano da casa in un anno, 4) un pasto adeguato (proteico) almeno ogni due giorni, 5) di riscaldare adeguatamente l'abitazione; non potersi permettere l'acquisto di: 6) una lavatrice, 7) una televisione a colori, 8) un telefono o 9) un'automobile. Fonte: Istat, Indagine EU-SILC.

²⁹⁴ Questo dato è tratto dal XX Rapporto annuale dell'INPS (2021), dove sono disponibili tutti i dettagli sul bilancio della CIG COVID-19 per il 2020. Il valore indicato nel testo è al netto delle situazioni aziendali per le quali si è fatto ricorso alla Cassa Integrazione straordinaria (CIGS).

²⁹⁵ Si veda il capitolo 3 del XX Rapporto annuale INPS 2021.

maggiormente l'aumento delle disuguaglianze per le donne rispetto agli uomini, sebbene il livello pre-pandemico dell'indice di Gini fosse più elevato per le donne (0,31 contro 0,26).

Per quanto riguarda **l'intensità di utilizzo della CIG Covid-19** a livello individuale, l'INPS ha poi svolto analisi di regressione lineare sull'universo di lavoratori e lavoratrici che hanno avuto almeno un'ora di CIG Covid-19 tra marzo e dicembre da cui emergono interessanti correlazioni: 1) una **maggiore esposizione alla CIG Covid-19 delle donne altamente qualificate** rispetto agli uomini (sebbene, in generale, all'aumentare delle competenze l'intensità a livello individuale diminuisca); 2) **divari di genere contenuti quando si interagisce le dimensione di genere con quella dell'età**, con le donne che registrano una minore intensità oltre i sessanta anni (probabile selezione positiva delle lavoratrici in quella fascia di età); 3) una **maggiore intensità di ricorso alla CIG Covid-19 per le donne, a parità di anzianità nell'impresa**, a dimostrazione del fatto che l'anzianità garantisce loro minori "rendimenti" rispetto agli uomini e, di conseguenza, maggiore fragilità sul mercato del lavoro (lo stesso risultato, ma in misura più contenuta, si ottiene considerando congiuntamente genere ed esperienza potenziale)²⁹⁶.

Con riferimento agli **strumenti di sostegno al reddito dei disoccupati**, l'INPS²⁹⁷ segnala invece che la pandemia sembra aver prodotto un impatto limitato. In particolare, il numero di beneficiari della **NASpl** (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, indennità mensile di disoccupazione) nel 2020 si è ridotto lievemente rispetto al 2019 (da 2,754 milioni a 2,657 milioni), per effetto della riduzione dei licenziati legata al blocco dei licenziamenti in vigore da marzo, nonostante al contempo siano aumentati i beneficiari provenienti da contratti di lavoro a termine in scadenza, che nell'anno della pandemia hanno avuto molta più difficoltà a trovare una nuova occupazione. In linea con questa tendenza è aumentato il numero delle giornate medie per beneficiario, anche a seguito delle proroghe del periodo indennizzato previste per legge (c.d. "Decreto Rilancio"). Un analogo andamento ha avuto **l'indennità di disoccupazione agricola**; con riferimento alla **DIS-COLL** (indennità di disoccupazione per collaboratori, assegnisti e dottorandi) si è rilevato un aumento del numero, comunque modesto, dei beneficiari.

Nel corso del 2020 sono state poi introdotte **misure di sostegno specifiche per i lavoratori autonomi e alcune categorie di lavoratori dipendenti** (professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata dell'INPS, lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, lavoratori del settore agricolo, lavoratori dello spettacolo, altre categorie)²⁹⁸ quali le **indennità di 600 e 1000 euro** che hanno raggiunto circa 4,2 milioni di individui, per un importo medio di 1400 euro. Le **donne beneficiarie** di questo strumento rappresentano il **35 per cento**.

Le famiglie che hanno percepito il Reddito/Pensione di cittadinanza (RdC/PdC) per almeno un mese nel 2020 sono circa 1,6 milioni. Sono in aumento rispetto al 2019, anno di introduzione di questa politica, così come l'importo medio. Durante la pandemia è stato introdotto temporaneamente anche

²⁹⁶ Tali evidenze, ottenute in un contesto multivariato che tiene conto di differenze settoriali, territoriali e di una serie di caratteristiche individuali, vengono confermate anche quando l'analisi di regressione viene svolta a livello intra-aziendale (con effetti fissi di impresa).

²⁹⁷ XX Rapporto annuale INPS 2021 (<https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>).

²⁹⁸ Dopo il Decreto Cura Italia, che ha previsto un'indennità di 600 euro per il mese di marzo 2020 in favore di cinque categorie di lavoratori sono stati emanati altri provvedimenti (Decreti interministeriali n. 10 e n. 12, Decreto Rilancio, Decreto Agosto, Decreti Ristori) che hanno ampliato, numero di mensilità, importi e categorie di lavoratori coinvolte.

il Reddito di Emergenza (REm) che ha riguardato 425 mila famiglie fino a marzo 2021 composte in maniera paritaria da donne e uomini.

Nel corso del 2020 sono state in vigore in Italia, anche se con durate diverse, tre principali misure di contrasto alla povertà: 1) il Reddito di Inclusione (Rel), introdotto a gennaio 2018 ed esauritosi ad agosto 2020; 2) il Reddito/Pensione di cittadinanza (RdC/PdC) avviato ad aprile 2019²⁹⁹; 3) il Reddito di emergenza (REm), che ha requisiti meno stringenti del RdC ed è stato introdotto a maggio 2020 per tutelare chi risultava escluso dal RdC e non aveva diritto ad altre indennità nel corso dell'emergenza del Covid-19.

Il RdC costituisce attualmente il principale strumento di sostegno al reddito delle famiglie e al reinserimento nel mondo del lavoro; per il suo accesso sono necessari i requisiti di cittadinanza e di residenza³⁰⁰ e alcuni requisiti economici sia in termini di reddito che di patrimonio, verificabili tramite i modelli ISEE³⁰¹. I beneficiari devono inoltre presentare la "Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro" (DID) e sottoscrivere il Patto per il lavoro presso un centro per l'impiego. I Patti per il lavoro possono prevedere l'adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento, inserimento lavorativo e inclusione sociale con attività al servizio della comunità, oppure un percorso di riqualificazione professionale e di completamento degli studi. I servizi del centro per l'impiego possono individuare anche ulteriori impegni finalizzati all'inserimento del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale³⁰². Nel caso di bisogni complessi, i servizi dei Comuni competenti per il contrasto alla povertà effettuano una valutazione multidimensionale del nucleo familiare al fine di avviare il percorso di attivazione sociale e lavorativa coinvolgendo, oltre ai servizi per l'impiego, altri enti territoriali competenti. Tale valutazione ha lo scopo di condividere con la famiglia gli interventi e gli impegni necessari a garantire il percorso di fuoriuscita dalla povertà che verranno sottoscritti con il cosiddetto Patto per l'inclusione sociale. Il beneficiario del RdC riceve una carta di pagamento elettronica tramite la quale viene erogato il contributo economico. A seconda dell'ISEE familiare viene calcolata un'integrazione del reddito familiare e un contributo per l'affitto o il mutuo. La durata della misura è di 18 mesi rinnovabili. Se il nucleo familiare è composto esclusivamente da persone con età pari o

²⁹⁹ Decreto-legge n. 4 del 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", finanziato tramite il capitolo 2781 "Fondo per il reddito di cittadinanza" (RdC) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il RdC ha sostituito il reddito di inclusione Rel (decreto legislativo n. 147 del 2017) che consisteva in una misura universalistica per contrastare la povertà in Italia introdotta nel 2018. Si trattava sempre di un trasferimento monetario, condizionato alla valutazione della condizione economica del nucleo familiare, erogato mensilmente ed era accompagnato da un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa, predisposto dai servizi sociali del Comune di residenza.

³⁰⁰ Chi fa richiesta del RdC deve essere cittadino italiano o dell'Unione Europea; cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE di lungo periodo, oppure titolare di protezione internazionale o apolide; cittadino di paesi terzi, titolare del diritto di soggiorno o diritto di soggiorno permanente, e familiare di un cittadino italiano o dell'Unione Europea. Deve inoltre essere residente in Italia da almeno dieci anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo.

³⁰¹ Per i requisiti economici consultare il sito dell'INPS <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53209>.

³⁰² Sono esonerati dal Patto per il lavoro i beneficiari della Pensione di cittadinanza, i beneficiari del Reddito di cittadinanza pensionati o comunque di età pari o superiore a 65 anni, nonché i componenti con disabilità (fatta salva la possibilità per i componenti del nucleo familiare disabili di richiedere la volontaria adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale). Possono essere esonerati anche i componenti con carichi di cura legati alla presenza di soggetti minori di tre anni di età o di componenti del nucleo familiare con disabilità grave o non autosufficienti ovvero i frequentanti corsi di formazione e gli occupati a basso reddito, considerati disoccupati ai sensi dell'articolo 4, comma 15-quater del decreto legge n. 4 del 2019.

superiore a 67 anni oppure se convivono esclusivamente con persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, la misura viene definita Pensione di cittadinanza (PdC).

Nel 2020 i nuclei familiari beneficiari di RdC/PdC per almeno un mese sono quasi 1,6 milioni per un totale di 3,7 milioni di persone coinvolte. Rispetto al 2019 sono in aumento, quando furono raggiunti 1,1 milioni di nuclei familiari (e 3,7 milioni di persone). Anche l'importo medio è aumentato. Nel 2020 è pari a circa 530 euro per ogni nucleo, mentre nel 2019 era di circa 490 euro mensili³⁰³.

La diffusione di RdC/PdC si caratterizza per una forte **concentrazione nel Mezzogiorno**. Il numero più alto di percettori del beneficio nel 2020 è registrato nel Sud e nelle Isole, per un totale di 947 mila nuclei familiari, che rappresentano circa il 60 per cento dei beneficiari, mentre nel Centro Italia sono circa 246 mila (15,6 per cento) e al Nord circa 388 mila (24,5 per cento).

I percettori sono principalmente nuclei familiari composti da una sola persona. Considerando i dati del mese di gennaio 2021, questi sono il 42,6 per cento dei nuclei familiari percettori per un totale di 540 mila unità di cui 77 mila sono persone con disabilità, mentre le famiglie più numerose accedono di meno al beneficio. Le famiglie composte da due o tre persone rappresentano il 19,3 per cento e il 16,5 per cento, mentre le famiglie con 5 o più componenti sono l'8,4 per cento. Le famiglie che percepiscono il RdC sono in maggioranza senza figli minori (65,5 per cento). I percettori della pensione di cittadinanza sono 139 mila e ricevono in media un importo mensile inferiore rispetto ai percettori del RdC e pari a circa 222 euro³⁰⁴.

Dall'analisi dei beneficiari emerge che nel 2020 i due terzi di essi, di cui un quarto minori, non sono stati rilevati dall'INPS negli archivi contributivi negli anni 2018 e 2019, e sono quindi persone distanti dal mercato del lavoro e forse non immediatamente rioccupabili. Coloro che sono presenti negli archivi INPS hanno un reddito pari al 12 per cento delle retribuzioni annue medie dei lavoratori del settore privato, e solo il 20 per cento di essi ha lavorato per più di 3 mesi nel corso del periodo precedente all'introduzione del sussidio, a sottolineare come tramite il RdC siano raggiunte persone oggetto di effettiva esclusione sociale³⁰⁵.

Nel 2020, i componenti delle famiglie beneficiarie della misura di sostegno al reddito sono per il **51 per cento donne**, rilevando come tra i destinatari del RdC le differenze di genere siano contenute, mentre è una misura rilevante per la popolazione giovanile. Il 37 per cento dei componenti delle famiglie che accedono al RdC hanno meno di 24 anni, mentre il 34 per cento sono sopra i 45 anni³⁰⁶.

A fronte dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 il legislatore ha previsto delle misure eccezionali a sostegno del reddito ulteriori al RdC. Con questa finalità è stato introdotto il **Reddito di Emergenza (REm)**³⁰⁷ in favore dei nuclei familiari in difficoltà durante la pandemia. In maniera analoga a chi ha

³⁰³ *XX Rapporto annuale INPS* <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

³⁰⁴ I dati sono riportati nell'appendice statistica di febbraio 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei-rdc>, nella quale sono riportate disaggregazioni dei dati ulteriori rispetto a quelle della Relazione annuale la quale, di contro, gode del vantaggio del consolidamento dei dati. Le differenze fra le due fonti, tuttavia, consistono in 3 mila famiglie e 42 mila individui e non inficiano le grandezze relative qui riportate

³⁰⁵ *2021 Relazione annuale del presidente - XX rapporto annuale INPS* <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

³⁰⁶ Cfr. Report trimestrale Rei-RdC-REm Aprile 2019-Marzo 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei-rdc>

³⁰⁷ decreto-legge, n. 34 del 2020 (Decreto Rilancio), articolo 82.

richiesto il RdC, i richiedenti dovevano avere determinati requisiti socio-economici nei mesi di aprile e maggio 2020, basati sul reddito familiare e il patrimonio mobiliare, e presentare una dichiarazione sostitutiva unica ai fini ISEE. I criteri del REEm sono meno stringenti rispetto a quelli del RdC, in termini di anni di residenza in Italia richiesti, valori ISEE del nucleo familiare (da 9360 euro del RdC si passa a 15000 euro) e patrimonio mobiliare e immobiliare posseduto. Le due misure sono, inoltre, incompatibili: obiettivo del REEm era raggiungere quelle famiglie in difficoltà durante la pandemia che non avevano accesso al RdC.

Il REEm è stato erogato tramite due mensilità non superiori agli 800 euro mensili (840 in presenza di disabili gravi o persone non autosufficienti nella famiglia). La misura è stata prorogata tramite una mensilità aggiuntiva con riferimento al mese di maggio 2020³⁰⁸ e due ulteriori quote per i mesi di novembre e dicembre 2020³⁰⁹. Il REEm, inoltre, non era compatibile con la presenza nel nucleo familiare di percettori delle indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19³¹⁰ e con la presenza nel nucleo familiare di componenti titolari di pensione diretta o indiretta, titolari di un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda fosse superiore alla soglia massima di reddito familiare. I dati di monitoraggio hanno segnalato che i nuclei familiari beneficiari del REEm durante la pandemia sono stati 425 mila ed hanno ricevuto in media un importo di 550 euro al mese: 184 mila nuclei familiari hanno beneficiato della misura per cinque mesi, cumulando le varie proroghe, mentre 150 mila ne hanno beneficiato per due mesi. Rispetto al RdC, il REEm ha riguardato una quota maggiore di lavoratori del Nord Italia (26 per cento, contro il 22 per cento del RdC) e di età meno anziana. Il 34 per cento dei beneficiari ha un'età compresa tra i 25 e i 44 anni e il 29 per cento oltre i 45 anni, contro rispettivamente il 29 per cento e il 34 per cento nel caso del RdC³¹¹. Anche nel caso dei percettori del REEm non si registrano rilevanti divari di genere. I componenti delle famiglie beneficiarie sono per il 50 per donne e per il 50 per cento uomini³¹².

Le donne italiane ricevono, in media, una pensione del 33,2 per cento inferiore rispetto a quella degli uomini ma hanno un'aspettativa di vita più lunga e ciò contribuisce ad aumentare la loro ricchezza pensionistica. Il divario pensionistico di genere in Europa è inferiore e pari al 29,4 per cento.

Poiché il lavoro è uno dei principali canali di acquisizione dei diritti pensionistici, le donne, in media, riescono a versare un ammontare di contributi inferiore rispetto agli uomini. La vita lavorativa delle donne italiane è infatti frammentata e concentrata in settori economici con una remunerazione inferiore, in lavori *part-time* e con contratti temporanei. Le donne svolgono ancora la maggior parte delle attività di cura familiare e domestica e ciò incide fortemente sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il reddito da pensione di una donna può derivare anche dalla condivisione della

³⁰⁸ decreto-legge, n. 104 del 2020.

³⁰⁹ decreto-legge, n. 137 del 2020.

³¹⁰ decreto-legge, n. 18 del 2020 e decreto-legge n. 34 del 2020.

³¹¹ Il confronto tra RdC e REEm è stato pubblicato nel Report trimestrale Rei-RdC-REEm Aprile 2019-Marzo 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei-rdc>

³¹² Il confronto tra RdC e REEm è stato pubblicato nel Report trimestrale Rei-RdC-REEm Aprile 2019-Marzo 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei-rdc>. I dati sul REEm sono stati aggiornati nella Rapporto annuale dell'Inps. Il REEm è stato erogato per almeno una mensilità a circa 482 mila nuclei (di cui il 38 per cento con richiedente extracomunitario), per un totale di 1 milione e 100 mila individui, con un importo medio mensile di 548 euro. 2021 *l'innovazione dell'INPS per il rilancio del paese XX rapporto annuale* INPS. <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

pensione del coniuge e dalla fruizione di una pensione di reversibilità, ma questi canali risentono della crescente instabilità matrimoniale. L'insieme di questi fattori determinano un reddito pensionistico delle donne inferiore rispetto a quello degli uomini. Il **divario pensionistico di genere** viene calcolato dall'Eurostat come la percentuale del reddito pensionistico medio delle donne su quello degli uomini³¹³ ed è in riduzione negli ultimi dieci anni, tranne che nell'ultimo anno quando ha registrato un aumento che lo ha riportato vicino ai valori del 2007. Nel 2018 (anno di riferimento dei dati della fonte utilizzata) il divario pensionistico di genere in Italia è pari al **33,2 per cento**, in aumento rispetto a quanto registrato nel 2017 quando era pari a 32,1 per cento (+1,2 punti percentuali), ma ancora inferiore al divario pensionistico di genere del 2007, pari al 33,7 per cento. Tale valore risulta **superiore alla media UE-27** stimata al 29,4 per cento nel 2018³¹⁴.

I paesi dell'Unione europea assicurano una copertura paritaria della previdenza tramite l'accesso a sistemi pensionistici pubblici³¹⁵ in cui le differenze di copertura tra le donne e gli uomini sono ridotte e intorno ai 5 punti percentuali. Aumentano le differenze di genere nei casi in cui sia vigente un approccio di assicurazione sociale, dove i contributi sono basati sui guadagni derivanti dal lavoro formale, e con soglie di contribuzione minima. I casi più evidenti sono la Spagna e l'Italia dove la copertura pensionistica delle donne è pari a al 69,3 per cento e all'80,1 per cento mentre quella degli uomini è maggiore e pari a 95,1 per cento e 90,2 per cento (Figura 1.4.5).

Di fronte al progressivo invecchiamento della popolazione diversi Paesi europei hanno riformato il proprio sistema previdenziale aumentando gradualmente l'età pensionabile e vincolandola all'aspettativa di vita (come in Danimarca, Finlandia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo e Repubblica Slovacca)³¹⁶. Nel 2018 e nel 2019 gli stessi Paesi hanno fatto parzialmente marcia indietro e cercato di non attuare interamente o almeno di posticipare gli obiettivi prefissati³¹⁷. L'Italia ha programmato un graduale riequilibrio del trattamento pensionistico fissando il requisito anagrafico per l'accesso al pensionamento di vecchiaia per tutte le lavoratrici pari a quello dei lavoratori nel 2018 (66 anni e 7 mesi) e pari a 67 dal 2019³¹⁸. Inoltre i requisiti anagrafici vengono ulteriormente adeguati agli incrementi della speranza di vita con cadenza biennale (cd. riforma delle pensioni Fornero³¹⁹), ma il legislatore italiano ha anche introdotto un **nuovo canale legislativo per anticipare l'età di pensionamento** che, limitatamente al triennio 2019-2021, permette di andare in pensione per chi raggiunge il requisito anagrafico di 62 anni di età e contributivo di 38 anni (cd. "Quota 100")³²⁰.

³¹³ Il reddito pensionistico include le pensioni da lavoro, di vecchiaia, di reversibilità e da fondi pensioni privati. Fonte Eurostat EU-SILC:

³¹⁴ Fonte Eurostat EU-SILC survey - dataset: [ilc_pnp13 Closing the gender pension gap? - Products Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\), e anche Eurostat "Pension Adequacy Report 2021"](#) che analizza lo stesso divario pensionistico di genere per la classe di età 65-79 anni e i tassi di sostituzione delle pensioni rispetto alle retribuzioni dei lavoratori <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/4ee6cadd-cd83-11eb-ac72-01aa75ed71a1>

³¹⁵ The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, cfr. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=it&pubId=8084&furtherPubs=yes>

³¹⁶ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2017

³¹⁷ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

³¹⁸ Per il pensionamento anticipato indipendente dall'età anagrafica sussiste tutt'ora un differenziale di 1 anno essendo quello delle donne inferiore di tale entità rispetto a quello degli uomini e non ancora allineato a quello degli uomini. Al riguardo si fa anche rinvio alla procedura di infrazione 2013/4199 (non conformità della legge n. 214 del 2011 con la normativa UE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne - direttiva 2006/54/CE).

³¹⁹ Articolo 24 del decreto legge n. 201 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214 del 2011.

³²⁰ Decreto legge n. 4 del 2019.

I canali di anticipazione dell'età di pensionamento, insieme ad altre forme di deroghe o flessibilità, concedono la possibilità di andare in pensione a una età diversa da quella fissata dalle leggi. L'**età effettiva di pensionamento** può essere quindi diversa rispetto all'età "**normale**" di pensionamento e avere diverse motivazioni. Il lavoratore può scegliere di mantenere l'occupazione per avere un maggiore reddito, oppure per soddisfazione personale. In altri casi si può trovare nelle condizioni di doverlo lasciare a causa delle proprie condizioni di salute o per la responsabilità di dover assistere e avere cura dei propri familiari o congiunti.

L'OCSE elabora delle stime sull'età pensionabile, sia effettiva che normale, dai risultati delle indagini sulle forze di lavoro nazionali e dell'Unione europea e ipotizzando un individuo con ventidue anni d'età nel 2018 che costruisce una carriera lavorativa senza interruzioni. L'Italia presenta una maggiore età di pensionamento normale rispetto agli altri Paesi europei, mentre l'età effettiva di pensionamento è maggiore. Nel 2018 l'età di pensionamento "normale" in Italia è pari a 66,6 per le donne e 67 per gli uomini mentre la stima dell'età "effettiva" di pensionamento osservata³²¹ suggerisce un'età inferiore per entrambi i generi, pari a 61,5 per le donne e 63,3 per gli uomini. Rispetto al 2016 l'età pensionabile "normale" delle donne è in aumento di un anno, avvicinandosi così a quella degli uomini, mentre per gli uomini è in aumento di 1,2 anni l'età pensionabile "effettiva". Nei 28 Paesi dell'Unione europea l'età pensionabile normale è inferiore rispetto a quella dell'Italia. Nel 2018, il valore per le donne è pari a 63,3 anni e per gli uomini è pari a 64,3 anni, mentre l'età pensionabile effettiva (62,3 per le donne e 64 per gli uomini) è maggiore di quella rilevata in Italia.

In Portogallo l'età pensionabile effettiva rilevata è maggiore rispetto a quella rilevata per l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei. Per le donne è pari a 65,4 anni e per gli uomini 68,5 anni, mentre l'età pensionabile normale si attesta a 65,2 anni per entrambi i generi. Al contrario, la Slovacchia presenta i valori minimi in termini di età pensionabile effettiva delle donne, pari a 59,9 anni, contro un'età normale di 62,2 anni. Nella maggior parte dei Paesi europei esiste una **differenza tra l'età pensionabile effettiva delle donne e quella degli uomini**. Per l'anno 2018, nei 28 paesi UE si tratta in media di 1,6 anni in più per gli uomini. Per l'età pensionabile normale, invece, la differenza tra i generi è residuale e presente solo in alcuni Paesi. Tra questi compare l'Austria, Paese per il quale emergono ben 5 anni di differenza tra l'età pensionabile "normale" degli uomini (65 anni) e quella delle donne (60 anni) (Figura 1.4.6).

L'età effettiva di pensionamento, insieme all'aspettativa di vita e ai meccanismi previsti per l'eventuale indicizzazione delle prestazioni pensionistiche, è uno dei fattori che incidono sul valore del reddito pensionistico annuale. Per capire quanto una persona riceve tramite i trattamenti pensionistici, in termini di ricchezza, vengono adottati degli indicatori che valutano la ricchezza pensionistica lorda e netta. Gli indicatori sulla ricchezza calcolano il valore scontato all'età di pensionamento dell'intero flusso di pagamenti che il pensionato riceverà fino ad una sopravvivenza media, al netto del prelievo contributivo e fiscale. Convenzionalmente si utilizza un tasso di sconto reale uniforme del 2 per cento e tassi di mortalità specifici per Paese, per età e sesso, con riferimento all'anno di pensione. La ricchezza pensionistica viene espressa come un multiplo dei redditi individuali lordi annuali.

Le **donne** hanno un'**aspettativa di vita più lunga** e ciò contribuisce ad aumentare la loro ricchezza pensionistica lorda rispetto a quella degli uomini in tutti i Paesi europei. Secondo le elaborazioni

³²¹Stime dell'OCSE basate sui risultati delle indagini sulle forze di lavoro nazionali e dell'Unione europea.

dell'OCSE del 2019³²², nei paesi dell'Unione europea (Ue 28) le donne che percepiscono un reddito medio beneficiano di una **ricchezza pensionistica lorda pari a 10,2 volte i guadagni individuali annuali** dell'attività e gli uomini 9,2 volte. La ricchezza pensionistica lorda di chi percepisce un reddito sotto la media è maggiore: per le donne è pari a 12 volte i guadagni individuali annuali, per gli uomini è pari a 10,8 volte. In **Italia** la ricchezza pensionistica lorda è maggiore e pari a **14,1 volte i guadagni individuali annuali dell'attività per le donne**, mentre per gli uomini la ricchezza lorda è pari a 12,5 volte. Inoltre, nel nostro Paese, la ricchezza pensionistica lorda delle persone italiane che percepiscono un reddito medio è uguale a quella delle persone con un reddito basso. In Spagna e in Austria le persone con un reddito inferiore alla media, invece, godono di una ricchezza pensionistica maggiore rispetto al caso dell'Italia. In particolare, in Spagna la ricchezza pensionistica lorda delle donne è pari a 16,6 volte i guadagni individuali annuali e quella degli uomini pari a 14,4 volte. In Austria la ricchezza pensionistica lorda delle donne è pari a 15,5 volte e quella degli uomini 14,2. Valori inferiori si registrano, invece, in Svezia, Regno Unito e Germania, dove la ricchezza pensionistica delle donne è rispettivamente 10,3, 9,2 e 8,5 volte i guadagni individuali annuali, ma i divari di genere in queste situazioni sono più contenuti poiché gli uomini hanno una ricchezza pensionistica lorda pari rispettivamente a 9,6, 8,2 e 7,7.

Dopo aver pagato i contributi e il fisco le donne dei Paesi dell'unione Europea (Ue 28) ricevono una **ricchezza pensionistica netta** pari a 12,5 volte i guadagni individuali annuali dell'attività mentre gli uomini ne ricevono una pari a 11,3 volte. Per chi percepisce un reddito più basso la ricchezza pensionistica netta è più alta e per le donne pari a 13,9 volte mentre per gli uomini 12,5 volte. In Italia, la ricchezza pensionistica al netto dei contributi e del fisco delle donne italiane aumenta fino ad essere 16,3 volte i guadagni individuali annuali, mentre per gli uomini la ricchezza pensionistica raggiunge 14,4 volte i redditi da lavoro. I valori sono identici sia per chi percepisce un reddito medio sia per i redditi più bassi. In Spagna e in Austria la ricchezza pensionistica delle donne che percepiscono un reddito basso supera 18 volte il reddito annuale mentre in Portogallo e Francia sono 15,7 e 14,9 volte. In Svezia e Regno Unito i valori sono inferiori e pari a 11,6 e 10,8 mentre la ricchezza pensionistica netta aumenta in maniera rilevante rispetto alla stima della ricchezza lorda per le persone residenti in Germania (per le donne la ricchezza pensionistica netta è pari a 12,4 volte e per gli uomini a 11,2 volte) (Figura 1.4.7).

In Italia, nel 2019 il **totale dei pensionati** è di circa **10,84 milioni**, in aumento rispetto ai 10,78 milioni del 2018, e l'importo lordo erogato per le pensioni di vecchiaia e anzianità nel 2019 è di **215,9 miliardi di euro** (nel 2018 erano 208,8 miliardi di euro, + 7 miliardi di euro)³²³. Nel 2019, l'**importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per le donne** è di circa **18,7 mila euro**, mentre nel 2018 era pari a 18,2 mila euro (+500 euro). Rispetto al 2012, quando l'importo era pari a 15,3 mila euro, l'aumento è costante e complessivamente ammonta a +3,4 mila euro. La differenza nei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità tra donne e uomini della stessa età rimane rilevante, nonostante l'aumento delle pensioni per le donne. Nel 2019 il **divario di genere** è di circa **6,4 mila euro**, e negli anni precedenti non ha registrato rilevanti cambiamenti, almeno dal 2012.

Le pensioni di vecchiaia e anzianità con l'importo maggiore sono percepite dalle donne tra i 60 e i 64 anni di età mentre al crescere dell'età delle donne gli importi diminuiscono. Nel 2019 l'importo medio annuale dei redditi pensionistici delle donne nella classe di età 60-64 anni è pari a 23,1 mila euro, in crescita rispetto ai 22,7 mila euro del 2018 (+400 euro). Sono significativi anche gli importi pensionistici

³²² Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

³²³ Cfr. I.Stat. Pensionati. http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCAR_PENSIONATI2

delle donne con età tra i 65 e i 69 anni, pari a 20,6 mila euro, in aumento di 1,2 mila euro rispetto al 2018. Per le classi di età inferiori invece i redditi pensionistici sono in calo. Le donne che hanno tra i 55 e i 59 anni percepiscono 19,8 mila euro nel 2019 mentre nel 2018 percepivano 20,9 mila euro (-1,1 mila euro). Le donne con un'età maggiore hanno redditi pensionistici minori, tranne le over 90 anni che sono però numericamente esigue. **L'importo medio lordo più basso è registrato dalla classe di età tra i 75 e i 79 anni con 17,1 mila euro** (Figura 1.4.8). Le **differenze di genere maggiori nelle pensioni di vecchiaia e anzianità** sono presenti **tra le persone più giovani**. Nel 2019, per le persone tra i 55 e i 59 anni il divario di genere è di circa 10,5 mila euro, mentre dopo gli 85 anni la differenza è inferiore a 3 mila euro. Un'eccezione sono le persone tra i 45 e i 49 anni per le quali la differenza tra l'importo pensionistico delle donne e quello degli uomini è di 300 euro (Figura 1.4.9).

Considerando la distribuzione del reddito pensionistico, tra le donne il numero maggiore di beneficiarie percepisce un importo mensile per la pensione di vecchiaia e anzianità **tra i 500 e i 750 euro**. Nel 2019, le donne con una pensione di questa entità sono infatti circa 802 mila. **All'aumentare degli importi le beneficiarie diminuiscono** progressivamente. Tra i 2.250 e i 2.500 euro sono presenti 283,7 mila persone e nella categoria più alta, ovvero sopra i 3 mila euro, le pensionate sono 316,9 mila. **Tra gli uomini, invece, il numero maggiore di beneficiari percepisce l'importo più elevato** di questa classificazione. Nel 2019 sono oltre 913 mila i pensionati che percepiscono una pensione di vecchiaia e anzianità superiore ai 3 mila euro, mentre sono 274,8 mila quelli che percepiscono un importo pensionistico tra i 500 e i 750 euro (Figura 1.4.10).

Per le pensioni di vecchiaia e anzianità **non esistono rilevanti differenze tra le donne delle diverse aree geografiche**. Nel Sud e nelle Isole il 17,9 per cento delle pensionate riceve un importo pensionistico tra i 500 e 750 euro mentre, nel Nord e nel Centro tale quota oscilla tra il 15,1 e il 16 per cento. Nel Nord-est si registra la quota minore di donne che percepiscono un importo pensionistico oltre i 3 mila euro (4,9 per cento), mentre al Centro viene raggiunta la quota maggiore (8,3 per cento). Tra gli uomini sono più evidenti le differenze territoriali. Al Sud si registra una quota maggiore di pensionati con importi pensionistici tra i 1.000 e 1,249 euro, pari al 13,6 per cento, mentre al Centro e al Nord tale quota è inferiore al 10 per cento. Nel Mezzogiorno la quota di beneficiari uomini con importi pensionistici oltre i 3 mila euro è più bassa (12,5 per cento) rispetto al Centro (18,5 per cento), al Nord-ovest (17,1 per cento) e al Nord-est (14,8 per cento) (Figura 1.4.11).

Un numero rilevante di donne pensionate percepisce una pensione diversa da quella di anzianità e vecchiaia, come per esempio le **pensioni di invalidità o per i superstiti** che vengono definite **pensioni indirette**. Rispetto agli uomini, le donne accedono in misura maggiore a un reddito di tipo pensionistico attraverso la condivisione della pensione del coniuge e/o la fruizione di una pensione di reversibilità, anche se la crescente instabilità coniugale sta mettendo in crisi questi meccanismi. Questa differenza nei canali di accesso ai trattamenti pensionistici deriva dalla minore partecipazione al mercato del lavoro delle donne, da una maggiore longevità delle donne e da una minore età delle stesse rispetto ai propri mariti.

Nel 2019 **le donne che percepiscono una pensione indiretta sono circa 3,2 milioni** e sono quasi il doppio degli uomini (1,6 milioni). Le donne che percepiscono tali pensioni sono residenti principalmente al Sud e nelle Isole e sono circa un milione e 417 mila, di cui 376 mila persone percepiscono un reddito tra i 500 e 750 euro. Questo tipo di pensioni è caratterizzato da assegni con importi relativamente più bassi, solitamente inferiori ai mille euro.

La **previdenza complementare** è uno strumento sempre più diffuso in Italia e viene utilizzato per integrare importi pensionistici bassi e migliorare le prestazioni pensionistiche in generale. Anche nell'anno della pandemia sono aumentati gli iscritti. **A fine 2020 sono 8,4 milioni gli italiani iscritti alla previdenza complementare**, con un aumento del 2,2 per cento rispetto all'anno precedente. **Le donne iscritte sono di meno rispetto agli uomini** e rappresentano il **38,3 per cento** del totale degli iscritti. Rispetto agli anni precedenti si tratta di un leggero aumento, nel 2017 la componente femminile degli iscritti rappresentava il 37,7 per cento. La minore iscrizione femminile alla previdenza complementare riflette la minore partecipazione al mercato del lavoro; rispetto al totale delle donne attive (comprese tra le forze lavoro) solo il 29,7 per cento delle donne ha un piano di previdenza complementare, mentre gli uomini hanno un tasso di copertura del 35,5 per cento. Inoltre, le carriere delle donne sono più frammentate e discontinue, accompagnate da livelli retributivi inferiori che rendono meno sostenibile l'accesso e il mantenimento di un piano di previdenza complementare da parte di una lavoratrice.

Strumenti come "opzione donna" e l'Ape sociale donna hanno l'obiettivo di anticipare o di accompagnare al pensionamento ma con l'introduzione di "quota 100" sono meno utilizzati.

Nell'ultimo decennio il legislatore è intervenuto modificando la data di pensionamento delle donne e degli uomini per adeguarla all'allungamento dell'aspettativa di vita, alle trasformazioni del mondo del lavoro e per esigenze di finanza pubblica. Allo stesso tempo sono stati introdotti meccanismi di anticipo del momento del pensionamento, in presenza di certi requisiti, e per alcune categorie. Gli strumenti principali per gli anticipi pensionistici, o di accompagnamento alla pensione, sono stati l'"opzione donna", l'Ape sociale e "quota 100".

L'"**opzione donna**" consente alle donne di anticipare la data di pensionamento. La donna richiedente deve avere determinati requisiti e optare per il sistema di calcolo contributivo della pensione, che ha l'effetto di ridurre l'assegno finale. È una misura sperimentale introdotta nel 2004 ma che ha subito diverse modifiche negli anni, soprattutto l'adattamento alla riforma delle pensioni del 2011 che ha differito l'accesso effettivo alla pensione in conseguenza dell'adeguamento alla speranza di vita. Nella previsione iniziale la sperimentazione doveva durare fino al 31 dicembre 2015, per accompagnare, tramite l'anticipo della data di pensionamento delle donne (a certe condizioni), il graduale innalzamento del requisito anagrafico minimo per conseguire la pensione di anzianità da 57 a 60 anni, oltre all'anzianità contributiva di almeno 35 anni. La sperimentazione è stata prorogata con la correzione di alcuni requisiti di accesso³²⁴ e la normativa attuale³²⁵ prevede che possono accedere alla misura le donne che al 31 dicembre 2020:

³²⁴ L'articolo 1, comma 281, legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016) prevede l'estensione dell'opzione donna, anche alle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2015 abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni. I requisiti di età anagrafica sono aumentati, si richiede un'età pari o superiore a 57 anni e 3 mesi per le dipendenti e 58 anni e 3 mesi per le lavoratrici autonome, a prescindere dalla data di decorrenza del trattamento pensionistico. L'articolo 1, commi 222 e 223, legge n. 232 del 2016 (legge di bilancio 2017) estende la facoltà di adesione al regime opzionale retroattivamente anche alle lavoratrici che non hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2015 solo per effetto dell'adeguamento dei requisiti agli incrementi della speranza di vita applicato con decorrenza 1° gennaio 2013. Attualmente le pensioni vigenti che hanno origine da questa ultima estensione del regime sperimentale opzione donne sono mille e 99 per un importo di oltre 16 milioni (importo medio mille e 176 euro).

³²⁵ L'articolo 1, comma 476, legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020) e la relativa proroga di un anno disposta con l'articolo 1, comma 336, legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021)

- hanno compiuto 58 anni, nel caso delle lavoratrici dipendenti, e 59 anni, nel caso delle lavoratrici autonome;
- hanno maturato almeno 35 anni di contributi.

Le donne conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dopo 12 mesi, nel caso delle lavoratrici dipendenti, oppure 18 mesi, nel caso delle lavoratrici autonome.

L'adesione all' "opzione donna" viene monitorata insieme alle spese sostenute e annualmente il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, trasmette alle Camere entro il 30 settembre una relazione prevista dalla legge sull'attuazione della sperimentazione in cui si riportano il numero delle lavoratrici interessate nell'anno in corso e gli oneri conseguenti³²⁶.

Nel 2020 il numero delle pensioni erogate tramite la misura sperimentale "opzione donna" è pari a circa 59,4 mila unità, composte da 46,4 mila in gestione privata e quasi 13 mila in gestione pubblica e in aumento rispetto alle 45,1 mila pensioni del 2019, grazie alle recenti proroghe della misura sperimentale. In questo totale sono comprese sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015³²⁷ sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2020 seguendo le nuove disposizioni sul pensionamento anticipato introdotte dallo strumento "quota 100"³²⁸ (Tavola 1.4.5).

Per osservare la capacità di attrazione del regime sperimentale "opzione donna" è utile osservare il numero di domande effettuate ogni anno e non solo quante pensioni vengono erogate in un anno. Infatti si deve considerare che le donne che hanno accesso al regime sperimentale "opzione donna" passano successivamente al regime ordinario del trattamento pensionistico, oppure non ricevono più il trattamento a causa del decesso della persona. Il numero di domande accettate al regime sperimentale "opzione donna" è pari a 14,7 mila nel 2020, considerando insieme sia le domande per le pensioni con i requisiti al 31 dicembre 2015 che con i requisiti al 31 dicembre 2020. Le domande accolte relative alla gestione privata sono 12,3 mila e quelle relative alla gestione pubblica sono invece 2,4 mila. Nel 2019 le domande accolte erano maggiori e pari a 22,4 mila per effetto dei nuovi requisiti al 31 dicembre 2020 (Tavola 1.4.6).

Il numero delle pensioni per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015 sono circa 23,8 mila per un importo totale di 166,7 milioni di euro. Nel 2019 erano 27,2 mila registrando quindi una riduzione di meno 3,4 mila pensioni. Le pensioni del 2020 erogate tramite l'"opzione donna" derivano principalmente da domande accolte (anno di decorrenza) nel 2016 e sono circa 12,5 mila, mentre le pensioni con domande accolte nel 2017 sono 8,2 mila e nel 2018 2,3 mila. Le pensioni con domande accolte negli ultimi anni sono meno di mille, segnalando come sia una misura in via di esaurimento poiché la platea delle persone che possono accedere al beneficio è in riduzione. Dal punto di vista della

³²⁶ Nel caso in cui durante l'attività di monitoraggio l'onere risulti inferiore rispetto alle previsioni di spesa le risorse non utilizzate vengono impiegate, con un successivo provvedimento legislativo, per la stessa opzione donna o per interventi con finalità analoghe, cfr. Articolo 1, comma 281, della legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016).

³²⁷ Ai sensi dell'articolo 1, comma 281 della legge n. 208 del 2015 e ai sensi dell'articolo 1, comma 222, della legge n. 232 del 2016.

³²⁸ art. 16 del decreto legge n. 4 del 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni". L'art. 1, comma 476 della legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020) ha esteso l'opzione donna anche per le donne che hanno maturato i requisiti al 31 dicembre 2019.

gestione delle pensioni, il numero maggiore sono riferite alla gestione privata e superano le 16,7 mila unità, mentre dalla gestione pubblica vengono erogate circa 7 mila pensioni del regime sperimentale “opzione donna” (Tavola 1.4.7).

Sono sempre di meno le donne che accedono al regime sperimentale “opzione donna” con i requisiti al 31 dicembre 2015. Le domande accolte nel 2020 sono solo 210, di cui 198 nella gestione pubblica e 12 nella gestione privata. Il numero basso e di molto inferiore rispetto agli anni precedenti dimostra come la platea delle donne che possono accedere con i requisiti al 31 dicembre 2015 sia in forte calo, oltre al fatto che ora sono diversi gli strumenti di anticipo della data di pensionamento. Nel 2016 le domande accolte erano quasi 17 mila di cui 4,4 mila da gestione pubblica e 12,5 mila da gestione privata (Tavola 1.4.8).

Il regime sperimentale “opzione donna” è stato rinnovato all’interno delle norme sul pensionamento anticipato note come “quota 100”. La nuova norma permette l’accesso alle donne che hanno maturato i requisiti al 31 dicembre 2020. Entro questi nuovi vincoli le pensioni vigenti per il 2020 sono oltre 35 mila, di cui 29,7 mila pensioni dalla gestione privata e 5,9 mila da gestione pubblica (Tavola 1.4.9). Le domande accolte 14,5 mila nel 2020, di cui 12,1 mila riferite alla gestione privata, mentre 2,4 mila alla gestione pubblica. Rispetto all’anno precedente sono in calo. Nel 2019 erano 21,1 mila domande accolte, delle quali 17,6 riferite alla gestione privata e 3,5 mila alla gestione pubblica (Tavola 1.4.10). L’“opzione donna”, secondo le analisi dell’INPS, è stata utilizzata maggiormente da **donne che hanno redditi bassi** e che, a volte, non hanno versamenti contributivi nell’anno prima del pensionamento. Sono più propense all’utilizzo della misura le lavoratrici del **settore agricolo** e in parte anche nel **settore pubblico** e tra le **autonome**³²⁹.

L’**anticipo pensionistico sociale** (APE sociale) è un’indennità erogata dallo Stato per gli individui che non hanno raggiunto l’età pensionabile ma si trovano in determinate condizioni che il legislatore ha voluto tutelare. Questa misura riguarda le persone con almeno 63 anni di età e che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all'estero. Inoltre devono avere i seguenti requisiti:

- persone disoccupate a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale, scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato;
- lavoratori che assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità;
- persone che hanno una riduzione della capacità lavorativa con un’invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento e sono in possesso di un’anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- lavoratori dipendenti in possesso di almeno 36 anni di anzianità contributiva e che abbiano svolto da almeno sette anni negli ultimi 10, oppure almeno sei anni negli ultimi sette una o più delle attività definite come gravose all’interno di un apposito elenco.

L’indennità viene erogata fino al raggiungimento dell’età prevista per la pensione di vecchiaia, oppure fino al conseguimento della pensione anticipata o di un altro trattamento pensionistico conseguito anticipatamente. Come l’“opzione donna”, l’APE sociale è una misura sperimentale e soggetta a limiti di spesa in vigore fino al 31 dicembre 2021³³⁰. Le donne madri possono usufruire di un’agevolazione

³²⁹ 2021 *l’innovazione dell’INPS per il rilancio del paese XX rapporto annuale* INPS. <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

³³⁰ Articolo 1, comma 473, legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020), come modificato da Legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021) art. 1, comma 339

che consiste nella riduzione dei requisiti contributivi a seconda del numero dei figli. Vengono scalati 12 mesi dal totale dei contributi stabiliti per ogni figlio, fino a un massimo di 24 mesi per 2 o più figli (cd. APE sociale donna)³³¹.

Nel 2020 **le donne beneficiarie dell’APE sociale sono state 5,3 mila, per un’indennità lorda di circa 40 mila euro annui** a domanda, mentre le domande accolte per gli uomini sono 5,4 mila con un importo medio lordo dell’indennità superiore a quello delle donne e pari a 45,6 mila euro. Le domande accolte per il sostegno sono in riduzione negli ultimi due anni. Nel 2018 erano superiori e pari a 8,2 mila domande per le donne e 15,1 mila per gli uomini, mentre nel 2019 erano 5,3 mila per le donne e 5,4 mila per gli uomini. Ha inciso l’introduzione della misura denominata “quota 100” nel 2019 che è intervenuta sulla stessa platea di soggetti anticipandone l’età di pensionamento (Tavola 1.4.11).

Le agevolazioni tramite APE sociale, destinate alle donne madri, sono una parte considerevole dell’anticipo pensionistico fruito dalle donne. Nel 2020 le beneficiarie dell’agevolazione sono pari a 4,2 mila, di cui 2,7 mila con due figli o più figli e 1,5 mila con un solo figlio. Nel 2019 erano pari 4,3 mila persone mentre nel 2018 le beneficiarie raggiungeva le 4,8 mila unità, registrando quindi una riduzione costante dalla sua introduzione. La maggior parte delle donne che accedono all’agevolazione sono in una condizione di non occupata, pari a 2,6 mila, mentre le beneficiarie che sono lavoratrici in permesso ex legge 104 sono 956. Inferiore è il numero delle beneficiarie invalide al 74 per cento che sono pari a 367 e le lavoratrici che svolgono attività gravosa sono 300 (Tavola 1.4.12).

In generale, **misure di prepensionamento o sostegno in attesa della pensione rivolte specificatamente alle donne** non sono necessariamente strumenti efficaci per la riduzione dei divari di genere e potrebbero, al contrario, amplificarli. Il divario pensionistico di genere si genera principalmente a monte, nell’ambito della ineguale partecipazione di uomini e donne al lavoro remunerato e non remunerato; compensare questo sbilanciamento a valle, potrebbe di fatto accentuare e legittimare tale divisione del lavoro.

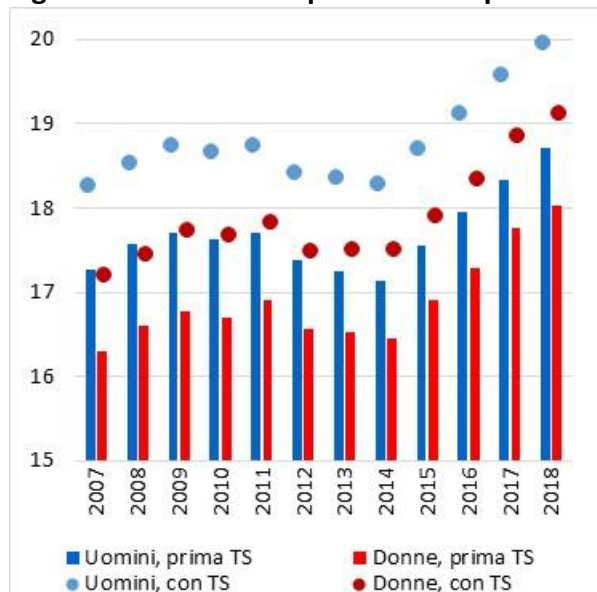
Le previsioni di medio-lungo periodo del sistema pensionistico italiano stimano una **riduzione dei divari pensionistici** negli anni. Le previsioni sono elaborate in funzione di scenari demografici e macroeconomici definiti in ambito nazionale ed europeo per studiare gli eventi futuri della spesa pubblica per le pensioni. Le stime sono effettuate sulla base della legislazione vigente nel 2020 e tengono conto anche delle recenti misure pensionistiche come l’APE sociale e la cd. “quota 100”. Queste sono misure temporanee e hanno effetti solo nel breve periodo sulle previsioni della spesa pensionistica³³². La riduzione del divario di genere nella spesa pensionistica è l’effetto della **maggior partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di carriere lavorative più lunghe** che contribuiscono all’aumento delle pensioni dirette. Inoltre, la maggiore longevità delle donne rallenta la sostituzione delle vecchie pensioni con le nuove pensioni che sono calcolate interamente sul sistema

³³¹ Articolo 1, comma 162, lettera e), legge n. 205 del 2017, (legge di bilancio 2018).

³³² Confronta la pubblicazione annuale della Ragioneria generale dello Stato “Le tendenze di medio-lungo periodo del Sistema pensionistico e socio-sanitario”. Il Rapporto illustra ed analizza i risultati delle previsioni della spesa pubblica per pensioni, sanità ed assistenza alle persone non autosufficienti (Long Term Care - LTC). Tali previsioni sono effettuate con i modelli della Ragioneria Generale dello Stato aggiornati al 2020 che utilizza lo scenario EPC-WGA elaborato dal gruppo di lavoro sugli effetti finanziari dell’invecchiamento demografico, costituito presso il Comitato di Politica Economica del Consiglio Ecofin (Economic Policy Committee - Working Group on Ageing, EPC-WGA). http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/spesa_pensionistica/

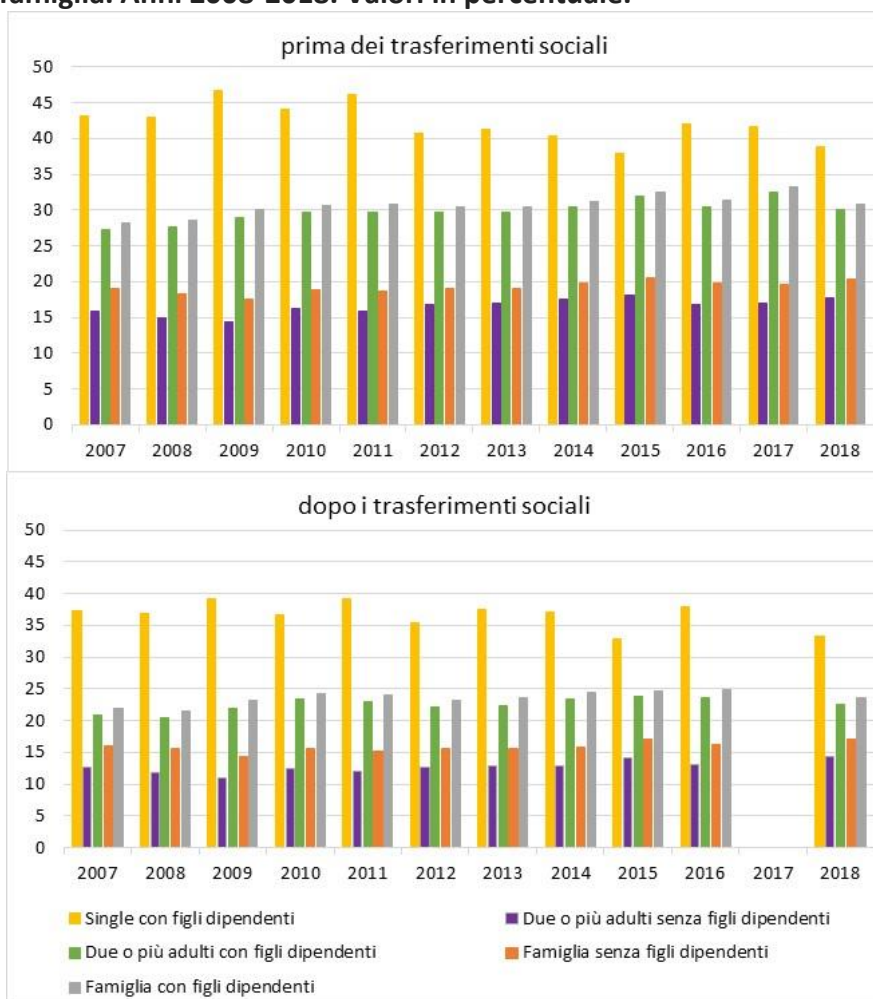
contributivo, quindi con un assegno pensionistico medio più basso, riducendo così l'effetto "rinnovo" complessivo delle pensioni rispetto a quanto avviene per gli uomini.

Figura 1.4.1 Reddito equivalente disponibile medio, per genere. Anni 2007-2018. Migliaia di euro.



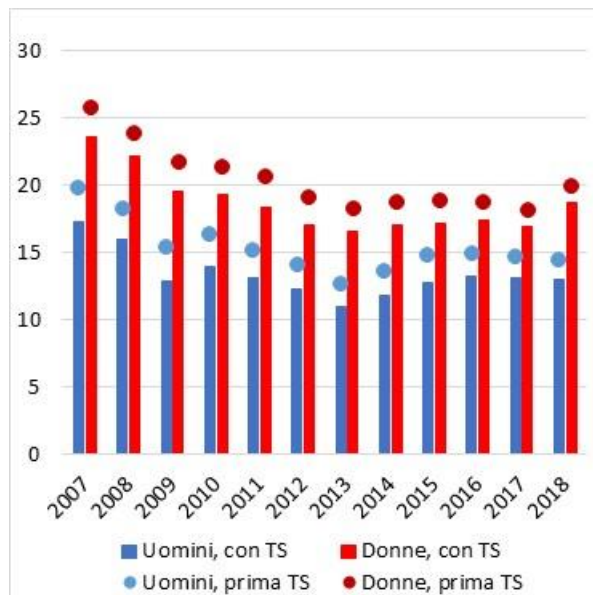
Fonte: Eurostat, EU – SILC

Figura 1.4.2 Rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2008-2018. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU – SILC

Figura 1.4.3 Rischio di povertà, prima e dopo avere ricevuto i trasferimenti sociali, per le persone sopra i 65 anni di età e genere. Anni 2007-2018. Valori in percentuale.



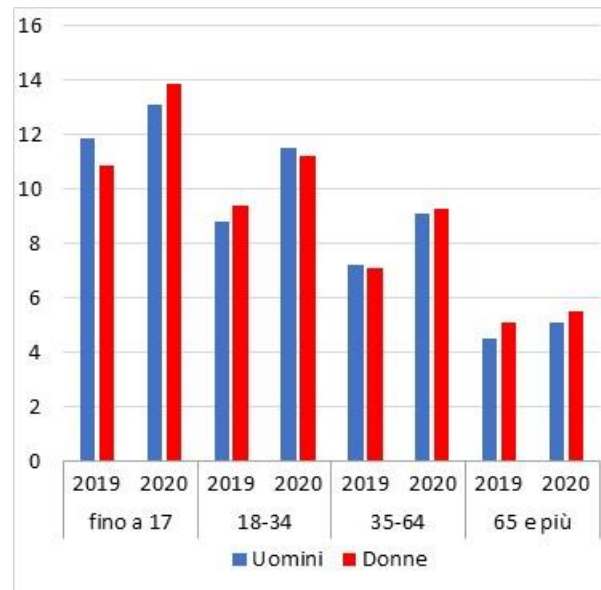
Fonte: Eurostat, EU – SILC

Tavola 1.4.1 Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2008-2020

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2008	3,4	3,8	3,6
2009	3,9	4,0	3,9
2010	4,1	4,2	4,2
2011	4,2	4,7	4,4
2012	6,0	5,8	5,9
2013	7,3	7,4	7,3
2014	7,0	6,6	6,8
2015	7,9	7,3	7,6
2016	7,8	7,9	7,9
2017	8,8	8,0	8,4
2018	8,5	8,3	8,4
2019	7,8	7,6	7,7
2020	9,4	9,4	9,4

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Figura 1.4.4 Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e classe di età (%) - Anno 2019 e 2020.



Fonte: ISTAT, Indagine sulle Spese delle famiglie

Tavola 1.4.2 Persone in condizione di povertà relativa (%) - Anni 2008-2020

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2008	10,5	11,0	11,1
2009	10,3	10,3	10,6
2010	10,8	10,9	11,2
2011	10,9	11,1	11,2
2012	12,8	12,3	12,8
2013	13,0	12,9	13,0
2014	13,4	12,5	12,9
2015	14,2	13,3	13,7
2016	14,1	14,0	14,0
2017	16,1	15,1	15,6
2018	15,0	14,9	15,0
2019	15,1	14,4	14,7
2020	13,7	13,3	13,5

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Tavola 1.4.3 Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (%)- Anni 2008-2019.

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2007	16,1	17,0	16,6
2008	17,9	19,2	18,6
2009	16,6	17,3	17,0
2010	16,8	18,0	17,4
2011	16,7	17,4	17,1
2012	17,1	17,6	17,3
2013	18,5	19,1	18,8
2014	17,9	17,8	17,9
2015	15,3	15,4	15,4
2016	10,7	11,0	10,9
2017	8,8	8,3	8,6
2018	9,7	9,7	9,7
2019	8,0	8,3	8,2

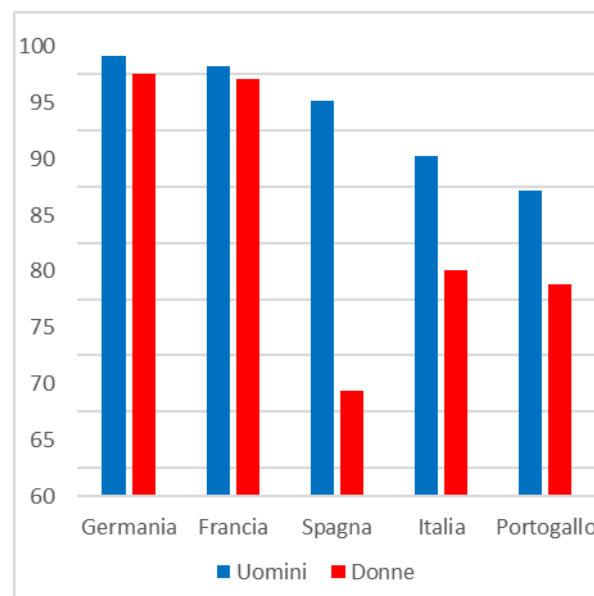
Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc

Tavola 1.4.4: Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale (%) - Anni 2008-2018.

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2007	6,7	7,4	7,0
2008	7,2	7,8	7,5
2009	7,0	7,6	7,3
2010	7,2	7,5	7,4
2011	10,7	11,4	11,1
2012	13,9	15,0	14,5
2013	12,3	12,4	12,3
2014	11,7	11,5	11,6
2015	11,7	11,2	11,5
2016	12,1	12,1	12,1
2017	10,3	10,0	10,1
2018	8,6	8,5	8,5
2019	7,0	7,7	7,4

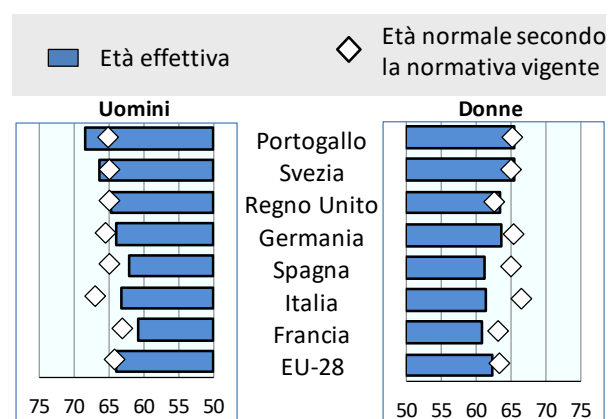
Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc

Figura 1.4.5 Tasso di copertura pensionistica per genere per persone di età superiore a 65 anni (%). Anno 2016.



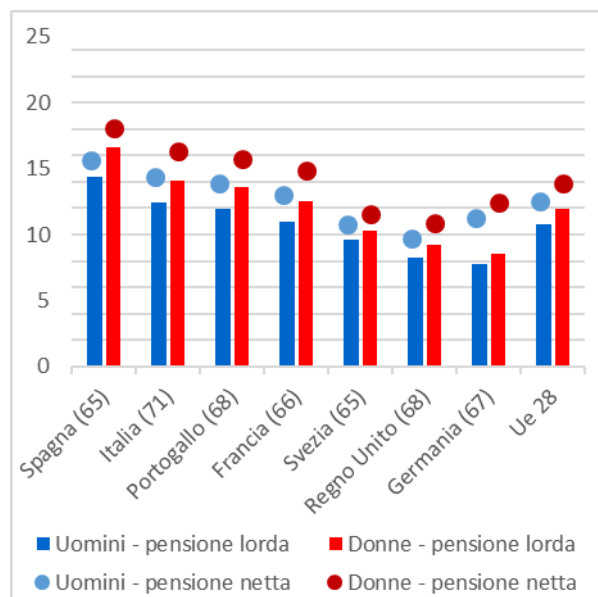
Fonte: Commissione europea. The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU.

Figura 1.4.6 Età media effettiva dell'uscita dal mercato del lavoro e età "normale" pensionabile nel 2018 nel Paese di riferimento.



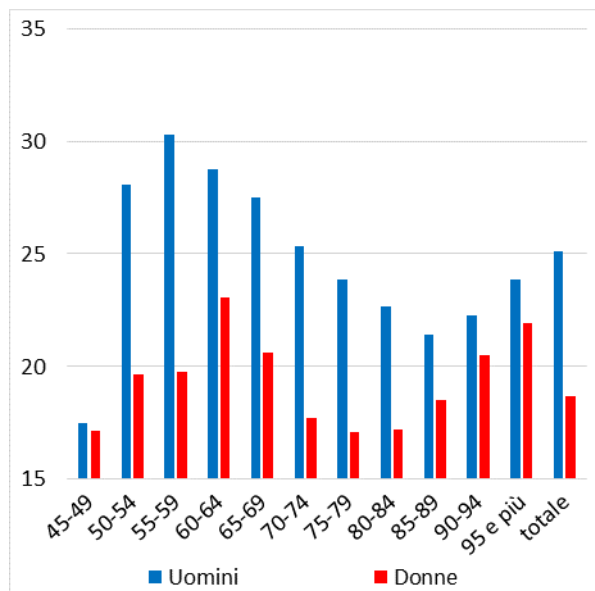
Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

Figura 1.4.7 Pensione lorda e netta per i percettori di redditi più bassi rispetto al percettore medio per genere. Dati al 18.11.2019.



Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

Figura 1.4.8 Importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2019.



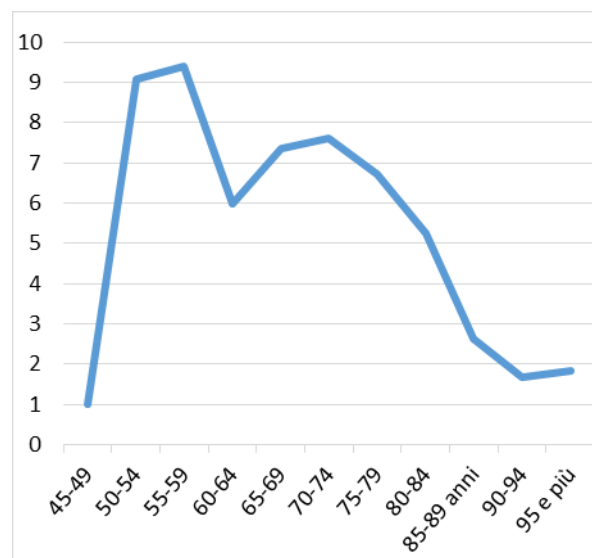
Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi.

Il gender gap per le attuali coorti anziane si riduce con l'aumentare dell'età in quanto il calcolo dell'assegno pensionistico risulta basato sul sistema retributivo. Con

il passaggio progressivo agli assegni calcolati secondo il sistema contributivo il gender gap dovrebbe mantenersi costante anche nelle coorti più anziane.

Fonte: I.Stat. Pensionati.

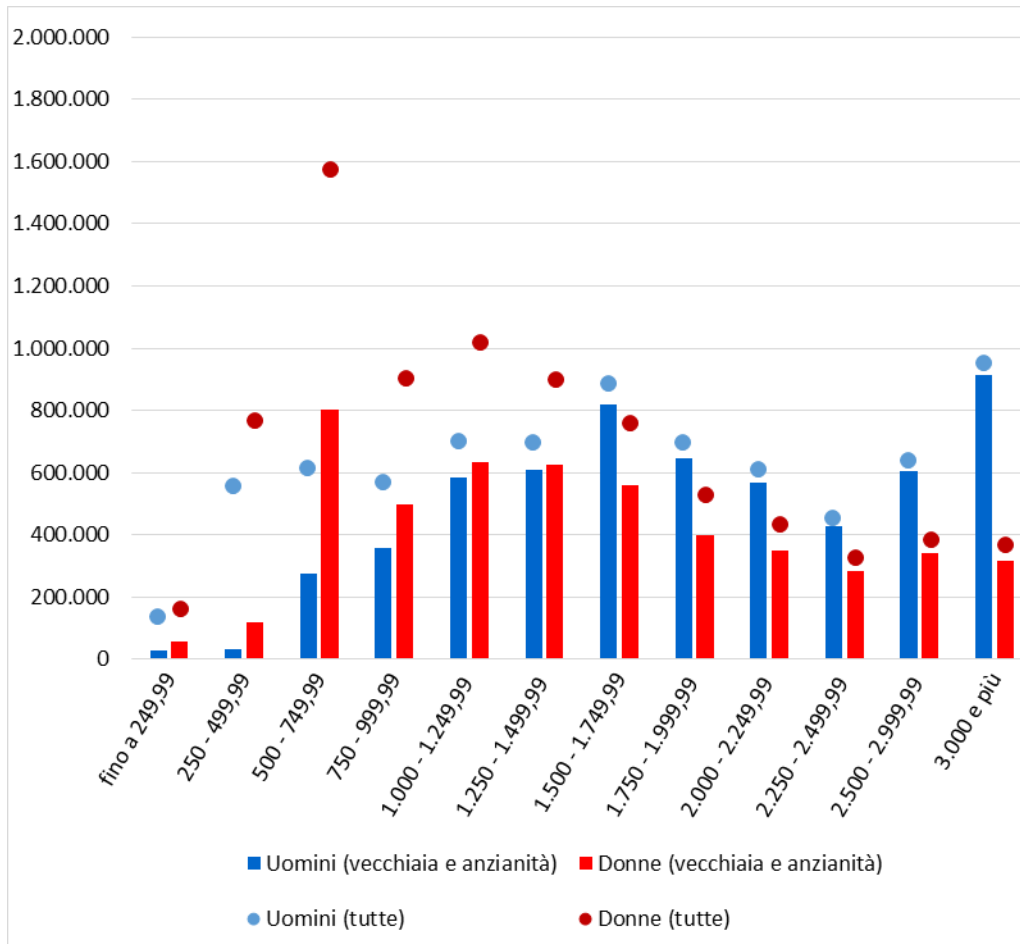
Figura 1.4.9 Differenza importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità di pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2019.



Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi.

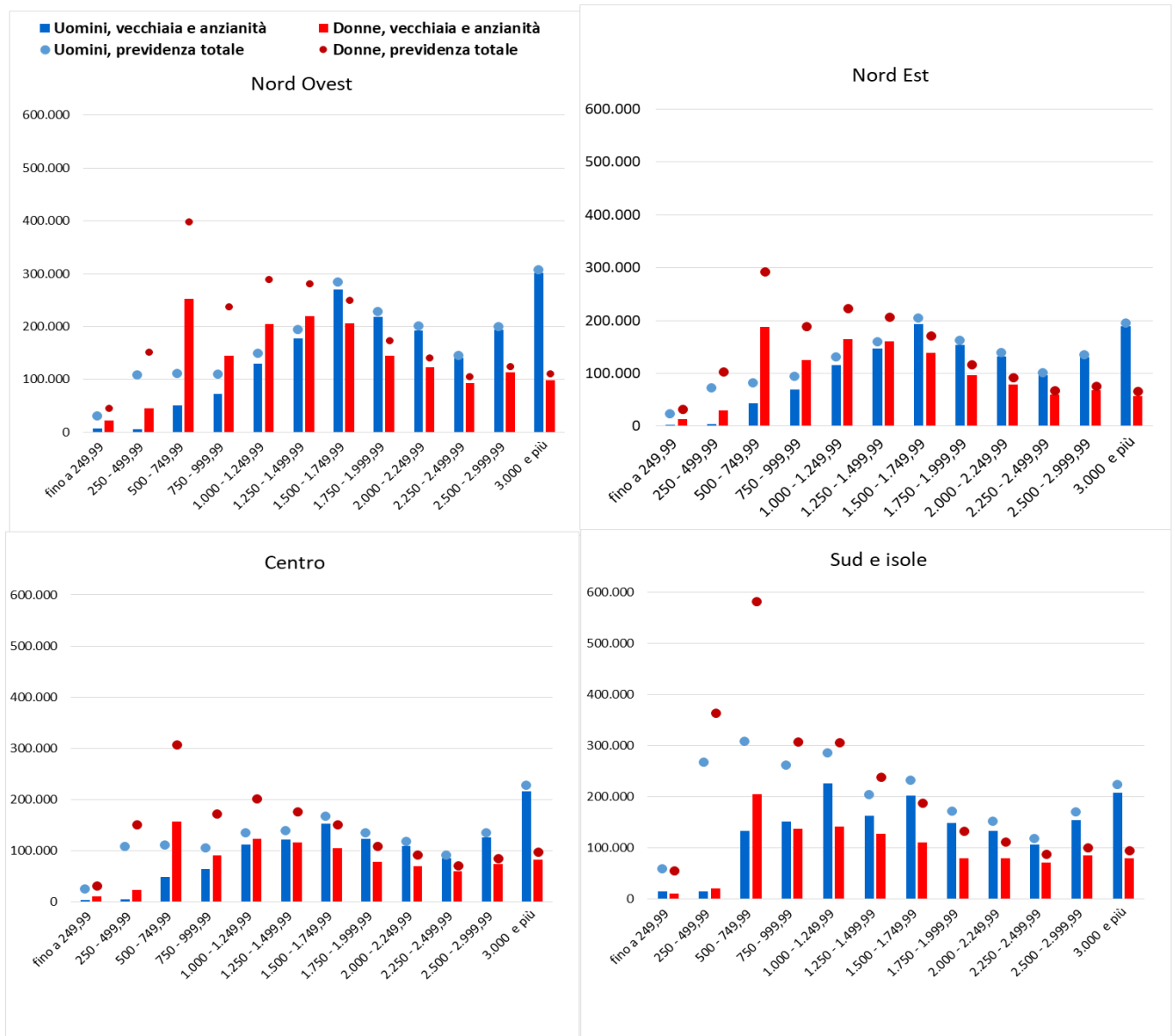
Fonte: I.Stat. Pensionati.

Figura 1.4.10 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole pensioni di vecchiaia e anzianità per classe di importo mensile. Anno 2019.



Fonte: I.Stat. Pensionati.

Figura 1.4.11 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole prestazioni di vecchiaia e anzianità, per macro-area territoriale e per classe di importo mensile. Anno 2019.



Fonte: I.Stat. Pensionati.

Tavola 1.4.5 Numero delle pensioni vigenti per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2020, ripartiti per tipologia di gestione. Anno 2020

Pensioni vigenti	Gestione privata	Gestione pubblica	Totale Gestioni
Anno 2020	46.412	12.988	59.400

Fonte: INPS

Tavola 1.4.6 Numero delle domande accolte per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2020, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.

Anno di accoglimento delle domande	Domande accolte gestione privata	Domande accolte gestione pubblica	Totale
2016	12.486	4.396	16.882
2017	8.203	1.991	10.194
2018	1.774	822	2.596
2019	18.286	4.122	22.408
2020	12.336	2.402	14.738
Totale	53.085	13.733	66.818

Fonte: INPS

Tavola 1.4.7 Numero delle pensioni vigenti per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015, importo medio e importo totale ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione – al 31 dicembre 2020.

Pensioni vigenti ripartite per anno di decorrenza	Gestione privata			Gestione pubblica			Totale Gestioni	
	Numero	Importo medio*	Importo totale	Numero	Importo medio*	Importo totale	Numero	Importo totale
Anno 2016	8.267	€ 933	€ 50.128.979	4.234	€ 1.292	€ 38.295.992	12.501	88.424.972
Anno 2017	6.301	€ 929	€ 38.066.428	1.897	€ 1.340	€ 17.795.863	8.198	55.862.291
Anno 2018	1.489	€ 1.008	€ 9.758.115	806	€ 1.404	€ 7.920.050	2.295	17.678.164
Anno 2019	553	€ 868	€ 3.121.113	137	€ 1.351	€ 1.295.286	690	4.416.399
Anno 2020	91	€ 1.040	€ 331.154	10	€ 1.269	€ 44.416	101	375.570
Totale	16.701	€ 937	€ 101.405.789	7.084	€ 1.319	€ 65.307.191	23.785	166.712.980

* Gli importi medi sono stati elaborati in base alle decorrenze dei trattamenti liquidati

Fonte: INPS

Tavola 1.4.8 Numero di domande accolte per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione

Anno di accoglimento delle domande	Domande accolte gestione privata	Domande accolte gestione pubblica	Totale
2016	12.486	4.396	16.882
2017	8.203	1.991	10.194
2018	1.774	822	2.596
2019	713	608	1.321
2020	198	12	210
Totale	23.374	7.374	30.748

Fonte: INPS

Tavola 1.4.9 - Numero delle pensioni vigenti per “opzione donna”, e importo medio, a seguito delle modifiche ai requisiti per l’accesso al regime opzionale previste art. 16 del decreto legge n. 4 del 2019, al 31 dicembre 2020

Pensioni vigenti	Gestione privata		Gestione pubblica		Totale gestioni	
	Numero	Importo medio*	Numero	Importo medio*	Numero	Importo medio*
al 31 dicembre 2020	29.711	994,2	5.904	1.247,4	35.615	1.038,3

* Gli importi medi sono stati elaborati in base alle decorrenze dei trattamenti liquidati

Fonte: INPS

Tavola 1.4.10 Numero di domande pervenute, accolte, respinte e giacenti per “opzione donna” a seguito delle modifiche ai requisiti per l’accesso al regime opzionale previste art. 16 del decreto legge n. 4 del 2019, al 31 dicembre 2020, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.

Periodo di riferimento	Pervenute		Accolte		Respinte		Giacenti	
	Gestione pubblica	Gestione privata	Gestione pubblica	Gestione privata	Gestione pubblica	Gestione privata	Gestione pubblica	Gestione privata
Anno 2019	4.121	22.579	3.514	17.573	551	4.896	56	110
Anno 2020	3.600	17.798	2.390	12.138	276	2.745	934	2.915
Totale	7.721	40.377	5.904	29.711	827	7.641	990	3.025

Fonte: INPS

Tavola 1.4.11 Numero di domande accolte per l'indennità APE sociale ripartiti per anno di accoglimento e per genere.

Sesso	Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020	
	Accolte	Onere medio	Accolte	Onere medio	Accolte	onere medio
Donna	8.157	40.262	5.312	39.056	5.268	39.915
Uomo	15.111	45.290	6.613	44.895	5.453	45.651
Totale	23.268	43.493	11.925	42.235	10.721	43.793

Fonte: INPS

Tavola 1.4.12 Numero di domande accolte per l'agevolazione APE sociale relativa alle donne madri ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia requisito.

Anno monitoraggio	TOTALE LAVORATRICI			Lavoratrici non occupate			Lavoratrici in permesso ex L. 104		
	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale
Anno 2018	1.669	3.140	4.809	848	1.603	2.451	437	724	1.161
Anno 2019	1.457	2.877	4.334	874	1.642	2.516	336	654	990
Anno 2020	1.464	2.748	4.212	905	1.684	2.589	339	617	956
Anno 2021	193	391	583	146	282	428	33	71	104
Totale	4.783	9.156	13.938	2.773	5.211	7.984	1.145	2.066	3.211
Anno monitoraggio	Lavoratrici invalide 74%			Lavoratrici con attività gravosa					
	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale			
Anno 2018	131	297	428	253	516	769			
Anno 2019	143	284	427	104	297	401			
Anno 2020	125	243	367	96	204	300			
Anno 2021	9	24	33	5	14	19			
Totale	408	848	1.255	458	1.031	1.489			

Fonte: INPS

1.5 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

L'istruzione e la formazione delle donne italiane, nonostante la pandemia, mostrano ancora segnali di miglioramento nel 2020, ma persistono dei divari di genere che sono presenti soprattutto nelle competenze scientifiche delle studentesse, nei percorsi scelti durante l'istruzione universitaria dove le donne sono ancora poco presenti nelle discipline STEM³³³.

L'analisi di genere dei fenomeni relativi all'istruzione non può non evidenziare prioritariamente la dispersione scolastica, un fenomeno ancora rilevante nelle scuole italiane. Le ragazze tra i 18 e i 24 che abbandonano precocemente l'istruzione sono in riduzione ma sono ancora superiori rispetto alla media europea. Nel 2020 in Italia sono il 10,4 per cento, mentre in Europa sono l'8 per cento. L'analisi delle competenze delle studentesse e degli studenti italiani evidenzia la persistenza di divari di genere, seppure in calo negli anni. L'indagine internazionale PISA, lanciata dall'OCSE nel 2000, misura le conoscenze e le abilità degli studenti quindicenni repute necessarie alla piena partecipazione alla vita economica e sociale. Il *gap* di competenze tra studenti e studentesse negli ultimi anni è diminuito sia in matematica che in scienze, dove i maschi ottengono ancora i risultati maggiori; tale *gap* è, invece, aumentato nella lettura, dove le studentesse sono più brave dei loro coetanei. Secondo le ultime rilevazioni del 2018, le studentesse italiane ottengono risultati inferiori nell'alfabetizzazione finanziaria, peggiorando i loro risultati sia rispetto ai maschi italiani che ai coetanei dei Paesi OCSE. In questo ambito sono numerose le iniziative organizzate dalla Banca d'Italia e dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria con lo scopo di ridurre il gap di genere anche nell'educazione finanziaria (cfr. Riquadro I.V.II).

Le donne che ottengono un titolo di studio più elevato sono in aumento e raggiungono un livello di istruzione maggiore rispetto agli uomini. Nel 2020 le donne tra i trenta e i trentaquattro anni laureate sono il 34,4 per cento ma rimangono ancora distanti dalle donne dei 27 Paesi dell'Unione europea, dove in media sono laureate il 46,2 per cento. Divari di genere sfavorevoli alle donne sono ancora riscontrabili nelle discipline scelte nel proprio percorso universitario, pur registrando un aumento delle iscrizioni delle donne ai corsi universitari in discipline STEM. Tra chi consegue i dottorati di ricerca, sono in maggioranza le donne dell'area STEM (43,1 per cento delle donne dottorate) che nelle altre discipline.

Il passaggio delle donne al mercato del lavoro è ancora difficile, nonostante i risultati raggiunti nell'istruzione. Le giovani donne laureate occupate sono il 61,2 per cento, una percentuale inferiore all'analoga maschile e anche in riduzione rispetto agli anni precedenti. Il divario di genere è in aumento negli ultimi anni, così come nel 2020 sono in aumento anche le giovani donne "neet", cioè le persone tra i 15 e i 34 anni che non sono né occupate né inserite in percorsi

³³³ L'acronimo STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche e i relativi corsi di studio. Tra le discipline STEM si considerano i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 5 – Scienze naturali, matematiche e statistiche, 6 - Information and Communication Technologies, 7 – Ingegneria, manifattura e costruzioni.

di formazione e istruzione. In Italia sono il 29,3 per cento Italia mentre nei 27 Paesi dell'Unione europea sono, in media, il 18 per cento.

La dispersione scolastica è un fenomeno ancora rilevante. Le ragazze che abbandonano precocemente l'istruzione sono in riduzione ma sono ancora superiori rispetto alla media europea

La scuola italiana si caratterizza per la persistenza del fenomeno della dispersione scolastica, diffuso maggiormente rispetto alla media dei paesi dell'Unione europea, e riguardante prevalentemente gli studenti maschi. Dal punto di vista dello sviluppo delle competenze sono ancora presenti divari di genere, anche se in calo. Le studentesse ottengono risultati inferiori nella matematica, nelle scienze e nelle competenze finanziarie, mentre hanno punteggi migliori nella lettura. La dispersione scolastica, la frequenza irregolare, l'assenteismo o l'incompleta fruizione dei servizi dell'istruzione sono fenomeni collegati a contesti socio-economici svantaggiati, che causano un abbandono precoce degli studi e della formazione. Tutto ciò ha ripercussioni sulle opportunità degli individui lungo l'arco della vita.

In Italia, i ragazzi tra i 18 e i 24 anni che hanno al più la licenza media, non sono in possesso di qualifiche professionali e non frequentano né corsi scolastici né attività formative³³⁴ sono in diminuzione, ma risultano ancora in numero più elevato rispetto alla media dei Paesi europei. Sia in Italia che in Europa, il numero di ragazze che abbandonano l'istruzione è inferiore rispetto ai ragazzi. In Italia nel 2020, le ragazze e i ragazzi in questa condizione sono rispettivamente 10,4 per cento e 15,6 per cento, contro la media dei 27 Paesi europei rispettivamente dell'8 e dell'11,8 per cento. Se confrontati con il 2006, il tasso di abbandono è diminuito di 6,6 punti percentuali nelle ragazze e di 8,2 punti percentuali nei ragazzi. Di contro, le medie europee sono diminuite di 4,9 punti percentuali per le ragazze e di 5,6 punti percentuali per i ragazzi nello stesso periodo (Figura 1.5.1).

Il divario di competenze tra studenti e studentesse quindicenni negli ultimi anni è diminuito sia in matematica che in scienze, mentre è aumentato in lettura, come rilevato da l'OCSE tramite l'indagine internazionale PISA.

Dal 2000, l'OCSE svolge con cadenza triennale l'indagine internazionale PISA³³⁵ in merito alle competenze degli studenti quindicenni. Si tratta di un'indagine, che ha l'obiettivo di misurare le conoscenze e le abilità ritenute essenziali per la piena partecipazione alla vita economica e sociale. I domini principali dell'analisi sono lettura, matematica e scienze, a cui si aggiungono altre aree tematiche a seconda dell'anno di rilevazione. Attualmente l'indagine coinvolge 79 Paesi e l'ultima edizione si è svolta nel 2018. In Italia, nel 2018, hanno sostenuto la prova 11.785 studenti (48 per cento donne e 52 per cento uomini), rappresentativi di una popolazione di circa 521.000 studenti quindicenni su tutto il territorio nazionale. I risultati hanno mostrato come il

³³⁴ L'indicatore fa parte dei 12 indicatori "di benessere equo e sostenibile (BES)" che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di bilancio e nelle valutazioni previsionali delle azioni programmatiche del Governo, cfr. articolo 14 della legge n. 163 del 2016. Tale indicatore faceva parte anche dell'insieme di indicatori selezionati per il monitoraggio della strategia Europa 2020, che per l'Italia aveva previsto di ridurre la quota di abbandoni scolastici precoci al di sotto del 16 per cento entro il 2020.

³³⁵ Indagine PISA (Programme for International Student Assessment),

Cfr. <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results-volume-i-5f07c754-en.htm>

divario di competenze tra studenti e studentesse, negli ultimi anni, è diminuito sia in matematica che in scienze, mentre è aumentato in lettura dove le studentesse ottengono risultati migliori. In particolare, rispetto all'edizione 2015, il divario di genere sfavorevole alle ragazze in matematica e in scienze è diminuito passando da 20 punti a 15 punti nel primo caso e da 17 punti a 4 punti nel secondo (Figura 1.5.2, Figura 1.5.3 e Figura 1.5.4).

Nel 2018, gli studenti italiani hanno ottenuto punteggi³³⁶ inferiori a quelli degli altri paesi in lettura (476 punti a fronte di 486 punti in media nei paesi OCSE) e nelle scienze (468 punti a fronte di 489 punti in media nei paesi OCSE), mentre sono in linea per quel che riguarda la matematica (487 punti per gli italiani Italia e contro i 489 punti registrati in media nei paesi OCSE).

Il primo ambito analizzato del PISA riguarda le competenze in **lettura**, con cui si misurano la capacità degli studenti di comprendere, utilizzare, valutare, riflettere e impegnarsi con i testi per raggiungere i propri obiettivi, sviluppare le proprie conoscenze e potenzialità e partecipare alla società. In tutti i paesi vi è un divario a favore delle studentesse, un divario che è costantemente diminuito fino al 2015, per poi aumentare nuovamente nel 2018. Tale divario di genere si è assottigliato negli anni per effetto della diminuzione dei risultati delle ragazze (media punti di 510 nel 2009 e nel 2012, 493 nel 2009 e 489 punti nel 2018); gli studenti maschi, dal canto loro hanno ottenuto risultati in crescita fino al 2015, prima di un peggioramento (da 477 punti nel 2015 a 464 punti nel 2018). Nel 2018 il divario in lettura nell'OCSE è di circa 30 punti, mentre in Italia è di 25 punti. In Italia solo il 6,3 per cento delle ragazze e il 4,5 per cento dei ragazzi è in grado di comprendere dei testi lunghi e distinguere tra fatti e opinioni³³⁷. Questi valori sono in calo per le studentesse, mentre sono stabili per gli studenti. Al contrario, in media, nei paesi OCSE il numero di studenti con buone capacità di comprensione³³⁸ è in aumento (10,4 per cento per le donne e 7,1 per cento per gli uomini) (Figura 1.5.5, Figura 1.5.6, Figura 1.5.7 e Figura 1.5.8).

Le competenze in **matematica** oggetto della rilevazione riguardano, invece, la capacità degli studenti di formulare, impiegare e interpretare la matematica in diversi contesti, comprendere il ragionamento matematico e l'uso di concetti, procedure, fatti e strumenti matematici per descrivere, spiegare e prevedere i fenomeni. Il divario di genere è molto più alto in Italia (16 punti) che, in media, nei paesi OCSE (5 punti). I ragazzi con elevate competenze sono di più delle ragazze sia in Italia che nei paesi OCSE³³⁹. In Italia, la quota delle ragazze è del 6,9 per cento,

³³⁶ Il punteggio PISA è stabilito in base alla variazione dei risultati osservati in tutti i partecipanti al test. Non c'è un punteggio minimo o massimo ma i risultati vengono scalati per adattarsi approssimativamente alla distribuzione normale, con media di circa 500 punti e deviazione standard di circa 100 punti.

³³⁷ Il dato è ricavato considerando gli studenti che non raggiungono il livello 2 in lettura (punteggio inferiore a 407,47). Questi studenti hanno difficoltà a confrontarsi con materiale a loro non familiare di una certa lunghezza e complessità.

³³⁸ Gli studenti con buone capacità di comprensione sono quelli che raggiungono il livello 5 o superiore in lettura (punteggio superiore a 625,61) e sono in grado di comprendere testi lunghi, di trattare concetti astratti o non intuitivi e di stabilire distinzioni tra fatti e opinioni, sulla base di indicazioni implicite relative al contenuto o alla fonte dell'informazione

³³⁹ Il dato riguarda studenti che raggiungono il livello 5 o superiore in matematica (punteggio uguale o superiore a 606,99 punti). Questi studenti sono in grado di sviluppare e lavorare con modelli per situazioni complesse, selezionare, confrontare e valutare le strategie appropriate per la risoluzione dei problemi complessi e possono lavorare in modo strategico utilizzando ampie e ben sviluppate capacità di pensiero e di ragionamento.

mentre quella dei ragazzi è del 12 per cento. I valori sono in lieve calo rispetto all'edizione del 2015.

In Italia, la differenza tra maschi e femmine in matematica, è diffusa in tutte le aree geografiche ad eccezione delle Isole dove non si riscontra una differenza significativa. I risultati dell'indagine mostrano un graduale peggioramento da Nord a Sud della penisola: la percentuale di quindicenni al di sotto del livello minimo di competenza è del 12,9 per cento al Nord Est e 37,8 per cento al Sud e Isole per i ragazzi, e 13,9 per cento al Nord Est e 37,6 per cento al Sud e Isole per le ragazze; i risultati migliori vengono raggiunti dal 19 per cento dei ragazzi e dall'11,1 per cento delle ragazze al Nord Ovest e 3,6 per cento dei ragazzi e 3 per cento delle ragazze al Sud e Isole (Figura 1.5.9, Figura 1.5.10, Figura 1.5.11 e Figura 1.5.12).

Le competenze in **scienze**, infine, rappresentano la capacità dello studente ad impegnarsi sia con questioni scientifiche che con idee di scienza, riuscendo a cimentarsi in un discorso ragionato sulla scienza e la tecnologia, a spiegare i fenomeni in modo scientifico, valutare e progettare indagini scientifiche e interpretare i dati e le prove in modo scientifico.

Le ragazze con competenze al di sotto del livello ritenuto minimo sono il 25,9 per cento, mentre le studentesse che raggiungono un livello elevato sono il 2,2 per cento³⁴⁰. Per i maschi le percentuali non sono molto difformi (25,8 per cento è al di sotto dei livelli minimi e 3,2 per cento ai livelli massimi). Si nota, dunque, un lieve divario a favore dei ragazzi ma non è rilevante come negli altri ambiti. Va segnalato, però, che i punteggi sono peggiorati rispetto al 2015. Questo andamento è presente anche nei Paesi OCSE dove, per la prima volta, le studentesse hanno ottenuto punteggi più elevati degli studenti (Figura 1.5.13, Figura 1.5.14, Figura 1.5.15 e Figura 1.5.16).

Riquadro I.V.I. Miglioramenti nelle prove OCSE-PISA e interventi nel settore dell'istruzione. I casi di Polonia e Irlanda

La Polonia e l'Irlanda hanno ottenuto importanti miglioramenti nelle prove OCSE-PISA del 2018 nell'ambito delle materie scientifiche. Per entrambe le nazioni, la differenza di genere è diminuita di 10 punti rispetto alla precedente edizione (2015).

Polonia

Per quanto riguarda la Polonia, i punteggi dal 2009 sono migliorati di 22 punti per le studentesse (che sono passate da 493 punti a 515) e di 20 punti per gli studenti (passati da 497 punti a 516).

Dal 1999 in Polonia il legislatore è intervenuto molte volte nell'istruzione, riformando il settore. Gli interventi hanno anticipato l'età di accesso alla scuola dei bambini e delle bambine e ampliato l'istruzione obbligatoria³⁴¹, riformando anche i percorsi curricolare delle scuole professionali per

³⁴⁰ Gli studenti che raggiungono il livello 5 o superiore in scienze (punteggio uguale o superiore a 633.33 punti) possono applicare in modo creativo e autonomo la loro conoscenza della scienza a una grande varietà di situazioni, anche non familiari. Sono in grado di utilizzare idee e concetti scientifici astratti per spiegare fenomeni, eventi e processi complessi che richiedono molteplici nessi causali.

³⁴¹ Jakubowski M. (2021) "Poland: Polish Education Reforms and Evidence from International Assessments", In: Crato N. (eds) "Improving a Country's Education". Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-59031-4_7

renderle più adatte alle trasformazioni dell'economie delle nuove professioni³⁴², mentre sono state limitate le tasse che devono pagare le famiglie per l'istruzione primaria e vengono forniti libri scolastici gratuiti. Infine è stato riformato il sistema di finanziamento delle scuole con modifiche al sistema di *governance* e di valutazione delle stesse.

Gli interventi per diminuire l'età di accesso all'istruzione e favorire la partecipazione anche ai bambini più piccoli sono stati numerosi. A partire dal 2009, l'età di accesso all'istruzione primaria è stata progressivamente abbassata da 7 a 6. L'ingresso all'età di 6 anni è diventato obbligatorio nel 2015, mentre l'iscrizione all'istruzione della prima infanzia è diventata obbligatoria per i bambini di 5 anni negli anni 2011-2015, ma dal 2016 il primo anno di istruzione obbligatoria riguarda i bambini di sei anni nelle scuole primarie.

Il Parlamento ha modificato la legge sull'istruzione scolastica (*Ustawa o systemie oświaty*, 2013) per fornire il diritto di partecipazione all'istruzione pre-primaria a tutti i bambini di 4 anni a partire da settembre 2015 e facilitare l'accesso a tutti i bambini di 3 anni a partire da settembre 2017.

Inoltre, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha sviluppato un programma *Maluch* (bambini) a livello nazionale per aumentare il numero di posti per bambini di età inferiore a 3 anni.

Grazie alle riforme dal 2008 al 2015 l'istruzione obbligatoria a tempo pieno ha riguardato gli studenti dai 5 ai 16 anni e gli studenti tra i 16 e i 18 anni hanno l'obbligo di proseguire gli studi, con la possibilità di seguirli a tempo pieno o parziale, dentro o fuori la scuola. Ma nel 2016 è stato fatto un passo indietro, rendendo obbligatoria l'istruzione dai 6 ai 15 anni, garantendo comunque posti per i bambini per la formazione pre-scolastica.

La fase in cui gli studenti sono separati in percorsi educativi generali o professionali/tecnici, definita come monitoraggio, inizia all'età di 16 anni, mentre la media OCSE è di 14 anni. Il tasso di ripetizione degli anni è tra i più bassi dei paesi OCSE: solo il 4,2 per cento degli studenti dichiara di aver ripetuto un anno a qualsiasi livello di istruzione (la media OCSE è del 13,3 per cento)³⁴³.

Dal punto di vista dei costi da sostenere da parte delle famiglie per l'istruzione, la legge sull'istruzione scolastica del 2013 ha limitato le tasse per l'istruzione pre-primaria. La retta pagata dai genitori non deve superare 1 PLN³⁴⁴ (0,30 USD dollari Stati Uniti) per ogni ora di istruzione pre-primaria oltre le cinque ore obbligatorie gratuite, con sovvenzioni destinate alle amministrazioni locali dal bilancio statale per coprire i costi aggiuntivi. Sono stati introdotti libri scolastici gratuiti nel 2014, con un'implementazione graduale nell'istruzione primaria e secondaria inferiore, a partire dagli studenti della prima classe dell'istruzione primaria nel 2014/15.

Anche la formazione degli insegnanti è stata oggetto di riforma. Nel 2008, il Ministero della pubblica istruzione ha iniziato a modificare il curriculum nazionale per i programmi di istruzione generale e di formazione professionale scolastica, passando da requisiti specifici per la materia

³⁴² Delaney A. and Kraemer J. (2014) "Global Perspectives: How Poland Moved into the Top Ranks of International Performance" <https://ncee.org/quick-read/global-perspectives-how-poland-moved-into-the-top-ranks-of-international-performance/>

³⁴³ Education Policy Outlook, POLAND (OCSE). <https://www.oecd.org/education/POL-country-profile.pdf>

³⁴⁴ Moneta corrente in Polonia Polish zloty.

trattata a competenze più generali e trasversali e definite dai risultati di apprendimento. Le nuove norme aumentano anche l'autonomia delle scuole nello sviluppare i propri programmi scolastici.

Sono state introdotte anche *policy* per la valutazione della scuola, che in Polonia avviene sia internamente che esternamente la struttura. La valutazione interna è obbligatoria per ogni scuola e viene eseguita dal preside della scuola in collaborazione con gli insegnanti. I dirigenti scolastici sono responsabili della valutazione degli insegnanti. Gli uffici della Soprintendenza all'Istruzione valutano gli insegnanti solo quando un insegnante non è d'accordo con la valutazione del preside. La valutazione degli studenti è composta da valutazioni da parte degli insegnanti e da esami centrali. La valutazione degli insegnanti si basa sul quadro stabilito a livello di scuola.

La procedura di valutazione è stata modificata nel 2009 con la riforma *Reforma Nadzoru Pedagogicznego* e nel 2015 con l'introduzione di adeguamenti degli esami esterni ai nuovi curricula (*Zmiany na sprawdzianie i egzaminie maturalnym od 2015 roku*), mentre il sistema informativo sull'istruzione scolastica (*System Informacji Oświatowej, SIO, 2014*) è stato ampliato per aiutare a rafforzare la valutazione del sistema.

L'emendamento alla legge sull'istruzione scolastica (2015) ha introdotto diverse modifiche alle politiche di valutazione nelle scuole in Polonia. I cambiamenti di più ampio respiro sono stati i seguenti:

1. la promozione degli studenti alla classe successiva non può più dipendere dalla loro condotta;
2. l'esame esterno dopo la scuola primaria non avrà più carattere interdisciplinare (sarà invece incentrato su matematica, polacco e una lingua moderna);
3. l'esame esterno dopo la scuola secondaria di primo grado sarà più focalizzato sulla verifica di abilità come il ragionamento, il *problem solving* e le conoscenze trasversali.

Per quanto riguarda il finanziamento e la *governance* delle scuole il progetto "Miglioramento della *governance* dell'istruzione scolastica" (*Doskonalenie strategii zarządzania oświatą na poziomie regionalnym i lokalnym, 2010-12*) ha rafforzato il ruolo dei governi locali nella gestione e nel finanziamento dell'istruzione e il progetto "Scuola di cooperazione" (*Szkoła Współpracy, 2013-15*) ha rafforzato il ruolo di studenti e genitori nel processo decisionale scolastico sostenendo la cooperazione con insegnanti e dirigenti scolastici. È stata creata una piattaforma online per condividere le migliori pratiche, esperienze e materiali del workshop.

Le riforme più recenti sono intervenute nel sistema di finanziamento dell'istruzione superiore (*Reforma Systemu Finansowania Uczelni Wyższych, 2014*), con l'obiettivo di incoraggiare standard di alta qualità e di aumentare la competitività degli istituti di istruzione superiore polacchi in tutto il mondo. Ora i livelli di finanziamento sono basati su criteri delle prestazioni raggiunte dalle scuole. Dal 2015 gli enti locali sono obbligati di stanziare fondi per l'istruzione degli alunni con bisogni speciali di importo non inferiore alla soglia definita a livello statale.

L'insieme di queste riforme, che si sono focalizzate nella prima fase nell'espansione dell'istruzione generale obbligatoria e poi nel miglioramento della qualità complessiva del sistema, hanno migliorato le competenze degli studenti come mostrato dai punteggi OCSE PISA.

I giovani polacchi sono passati da ottenere dei risultati dei test ben al di sotto della media europea nel 2000 a raggiungere nel 2018 i primi posti nelle materie scientifiche.

Irlanda

Le più recenti indagini internazionali a livello primario mostrano che gli studenti irlandesi di quarta elementare ottengono risultati superiori alla media in Europa in lettura, matematica e scienze. L'Irlanda ha visto crescere i punteggi in matematica delle studentesse di 13 punti rispetto al 2008, passando da 483 punti a quasi 497 nel 2018, gli studenti maschi, invece, li hanno migliorati di 12, passando da 491 a 503. Il divario di genere, dall'ultima edizione del 2015, si è ridotto di 10 punti (era di 16 punti). Nell'ultima edizione, l'Irlanda è stato uno dei sei paesi OCSE in cui più del 5 per cento degli studenti svantaggiati ha raggiunto il livello 5 o superiore in lettura.

In Irlanda, l'istruzione è obbligatoria per i bambini dai 6 ai 16 anni o fino a che non siano stati completati tre anni di istruzione di secondo livello. La scuola dell'obbligo è un diritto anche per i bambini immigrati dai 4 fino ai 18 anni.

L'Irlanda offre programmi integrati che includono servizi educativi e di cura per quanto riguarda la prima infanzia Il "programma per la cura e l'educazione della prima infanzia" (*The Early Childhood Care and Education Programme* - ECCE 2010, ampliato nel 2016 e nel 2018) ha aumentato la partecipazione all'apprendimento formale precoce. Per due anni, i bambini possono usufruire di 15 ore di scuola dell'infanzia a settimana, 38 settimane all'anno, a titolo gratuito, dall'età di 56 mesi fino all'ingresso nella scuola primaria. Dal 2018 è stata adottata *First 5*, una strategia decennale per l'intero governo che guida la politica ECCE, e ha l'obiettivo, tra gli altri, di ampliare le opzioni dei genitori per bilanciare i tempi di cura dei propri figli e i tempi di lavoro.

Il "piano per la realizzazione delle pari opportunità nelle scuole" (DEIS³⁴⁵) 2017, basato sul "Piano DEIS per l'inclusione educativa" (2005), è stata la principale iniziativa politica per affrontare lo svantaggio educativo. Gli elementi centrali del DEIS comprendevano un sistema standardizzato per l'identificazione e la revisione periodica dei livelli di svantaggio educativo dei bambini e un nuovo Programma integrato di sostegno alla scuola (SSP) che ha riunito le scuole e gruppi/comunità scolastici con un livello concentrato di svantaggio educativo per intervenire³⁴⁶. In questo modo è stato fornito una gamma di sostegno mirato alle scuole più svantaggiate. Dal 2017, 79 scuole sono state aggiunte e altre 30 hanno ricevuto un sostegno rafforzato, compresi programmi mirati alla transizione, al benessere e allo sviluppo professionale degli insegnanti.

La "Strategia nazionale per migliorare l'alfabetizzazione e il calcolo" (NLNS)³⁴⁷ (2011-2020) aveva l'obiettivo di elevare gli standard nell'ECCE e nelle strutture di istruzione coinvolgendo insegnanti, dirigenti scolastici, genitori e comunità, curriculum, valutazione e sostegno per coloro

³⁴⁵ Delivering Equality of Opportunity in Schools (DEIS) <https://www.education.ie/en/Schools-Colleges/Services/DEIS-Delivering-Equality-of-Opportunity-in-Schools/>

³⁴⁶ Hepworth, N., Galvis, M., Gambhir, G. e Sizmur, J. (2021). "Using PISA to inform policy: Learning from the Republic of Ireland. Slough: NFER". https://www.nfer.ac.uk/media/4510/using_pisa_2018_to_inform_policy_learning_from_the_republic_of_ireland_research_summary.pdf

³⁴⁷ National Literacy and Numeracy Strategy (NLNS) <https://www.gov.ie/en/publication/3b9186-literacy-and-numeracy-learning-for-life/>

che hanno maggiori esigenze. Una revisione intermedia del 2017 ha riscontrato notevoli progressi, soprattutto nell'alfabetizzazione. L'obiettivo della strategia è per migliorare i risultati di alfabetizzazione e calcolo per tutti gli studenti ma c'è un'attenzione particolare al sostegno dei bisogni dei bambini e dei giovani provenienti da ambienti socialmente svantaggiati. Gli interventi hanno riguardato sia le competenze degli insegnanti che il sostegno alle famiglie e alla comunità per supportare l'apprendimento dei bambini e, infine, anche il sistema della valutazione³⁴⁸.

Tra le politiche realizzate ci sono un piano d'azione per l'inclusione educativa (2005) per garantire il sostegno alle scuole che si rivolgono agli studenti delle comunità più svantaggiate, la "Strategia per l'educazione interculturale" (2010) per promuovere ambienti di apprendimento inclusivi, integrati e interculturali e l'Irlanda sta promuovendo politiche per combattere l'abbandono scolastico nell'istruzione secondaria superiore.

Per quanto riguarda la matematica, l'Irlanda ha presentato le seguenti strategie:

- la "strategia nazionale per migliorare l'alfabetizzazione e la capacità di calcolo tra bambini e giovani 2011-2020" con l'obiettivo di migliorare gli standard di alfabetizzazione e calcolo;
- "Project Maths" (2010) è un'iniziativa di sviluppo dei programmi di studio della matematica introdotta in tutte le scuole secondarie per incoraggiare una migliore comprensione della matematica, rafforzare la sua rilevanza per la vita quotidiana, garantire una migliore continuità curricolare;

Per quanto concerne la valutazione del sistema, il fulcro sono i risultati degli studenti. Le valutazioni scolastiche complete esterne sono condotte dall'Ispettorato e forniscono prove delle prestazioni all'interno del contesto scolastico e degli obiettivi di apprendimento più ampi. Dal 2015, il "*Junior Cycle Profile of Achievement*" (JCPA) ha introdotto un approccio più olistico alla valutazione degli studenti. Il JCPA incorpora la valutazione in classe e i risultati dell'esame di stato, oltre a rapporti più ampi sull'apprendimento formale e informale, compreso il benessere.

Non era previsto che vi fosse una valutazione formale degli insegnanti. Questo aspetto era demandato ai dirigenti scolastici. Nel 2012, l'autovalutazione scolastica (SSE) è stata formalmente introdotta. Le scuole devono completare una revisione collaborativa e riflessiva annuale, che conduca a un breve rapporto e a un piano di miglioramento della scuola.

Dal 2010, i consigli scolastici si occupano di disciplinare ed eventualmente licenziare gli insegnanti. Nel 2016 è stato avviato un nuovo processo di indagine sull'idoneità all'insegnamento, che permette a chiunque (membro pubblico, datore di lavoro o insegnante) di presentare un reclamo che può comportare l'obbligo per l'insegnante coinvolto di partecipare a corsi di perfezionamento professionale.

³⁴⁸ Hepworth, N., Galvis, M., Gambhir, G. e Sizmur, J. (2021). "Using PISA to inform policy: Learning from the Republic of Ireland. Slough: NFER".

https://www.nfer.ac.uk/media/4510/using_pisa_2018_to_inform_policy_learning_from_the_republic_of_ireland_research_summary.pdf

L'Irlanda ha aumentato gli investimenti per l'istruzione per raggiungere la media OCSE. La spesa annua per studente dall'istruzione primaria a quella terziaria è stata di USD 10.685 USD (dollari degli Stati Uniti a parità di potere d'acquisto) nel 2010, al di sopra della media OCSE di USD 9.313.

Dal 2011/2012 il contributo che gli studenti universitari devono pagare è aumentato ma allo stesso tempo sono aumentate le sovvenzioni e le borse di studio. Attualmente, gli studenti possono beneficiare di una sovvenzione completa per coprire questo costo a seconda del livello del loro reddito ed è stato avviato un programma nuovo di borse di studio per l'istruzione superiore per studenti provenienti da contesti svantaggiati e favorire un migliore accesso agli studi. Tra gli ultimi interventi in tema di accesso economico all'istruzione si registra il "*National Childcare Scheme*" (2019) che si occupa di fornire il sostegno finanziario alle famiglie per facilitare l'ingresso all'ECEC, integrando tutti i programmi esistenti, offrendo sussidi universali e mirati. La politica *First 5*, che guida nel medio periodo la strategia irlandese nell'istruzione, si pone l'obiettivo di raddoppiare gli investimenti pubblici nell'assistenza alla prima infanzia entro il 2028.

Per quanto riguarda la formazione professionale degli insegnanti, sono stati attivati diversi progetti. La "Strategia Digitale per le Scuole 2015-20" ha l'obiettivo di favorire una maggiore integrazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) nel sistema scolastico. Sulla base dei risultati dell' "*ICT Census in Schools*" (2013) e dalla consultazione con le parti interessate, si occupa di quattro temi:

1. insegnamento, apprendimento e valutazione attraverso le ICT;
2. sviluppo professionale continuo (CPD);
3. leadership, ricerca e politica;
4. infrastrutture ICT.

Nel 2013, il Consiglio per l'insegnamento ha lanciato Droichead (2013), un nuovo modello di introduzione alla professione scolastica e non valutativa. Questo modello di introduzione alla professione per insegnanti neo-abilitati (NQT) mette a disposizione un supporto scolastico di cui può far parte anche un membro esterno all'istituto. Una valutazione pilota del 2016 ha riscontrato presidi, mentori e NQT molto soddisfatti.

Nel 2015, è stato raggiunto un accordo di partenariato tra *Department of Education and Skills* (DES), *Irish Primary Principals' Network* e *National Association of Principals and Deputy Principal* chiamato "*Center for School Leadership*" con lo scopo di implementare un *continuum* coerente di sviluppo per i dirigenti scolastici, basato su *coaching*, *mentoring* e qualificazione pre-servizio.

In generale, le due principali strategie per il sostegno dell'apprendimento dei bambini e dei giovani (DEIS e NLNS) sono state integrate e complementari l'una con l'altro e sono state alla base delle politiche attuate dall'Irlanda fornendo alle scuole una gamma di interventi per affrontare l'apprendimento degli alunni svantaggiati. Ciò ha permesso ai giovani irlandesi di ottenere risultati migliori, soprattutto nell'ambito della lettura e della comprensione del testo, rispetto ai paesi vicini come la Gran Bretagna, il Galles e la Scozia³⁴⁹.

³⁴⁹ Hepworth, N., Galvis, M., Gambhir, G. e Sizmur, J. (2021). "Using PISA to inform policy: Learning from the Republic of Ireland. Slough: NFER".

Le studentesse italiane ottengono risultati minori nell'alfabetizzazione finanziaria. Peggiorano i loro risultati sia rispetto ai maschi italiani che ai coetanei dei Paesi OCSE. La Banca d'Italia e il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria organizzano interventi e corsi di educazione finanziaria che hanno anche lo scopo di ridurre il gap di genere.

Dal 2012 l'indagine OCSE-PISA include una prova opzionale relativa **all'alfabetizzazione finanziaria** (*financial literacy*)³⁵⁰. I dati rivelano come le competenze degli studenti italiani si siano ridotte (da 489 punti a 484 per i maschi e da 478 a 469 per le ragazze) e il divario di genere sia peggiorato. Al contrario, la media OCSE è migliorata. Il punteggio degli studenti è aumentato da 486 nel 2015 a 506 nel 2018 e il punteggio delle studentesse da 492 nel 2015 a 503 nel 2018, registrando così un divario molto basso. Il 22 per cento delle studentesse quindicenni italiane non è in grado di applicare le proprie conoscenze a prodotti finanziari comunemente usati e neanche di prendere decisioni in contesti rilevanti per loro³⁵¹. Per gli studenti maschi tale percentuale scende al 19,8 per cento. I risultati migliori in ambito di alfabetizzazione finanziaria sono registrati nei licei, ma è in questa tipologia di Istituti che si rileva il più ampio divario di genere (38 punti contro i 15 punti degli istituti tecnici e nessuna differenza significativa negli istituti e nella formazione professionale) (Figura 1.5.17, Figura 1.5.18, Figura 1.5.19, Figura 1.5.20, Figura 1.5.21 e Figura 1.5.22).

Riquadro I.V.II – Le iniziative della Banca d'Italia sull'educazione finanziaria nelle scuole

Il nostro sistema economico è stato messo a dura prova nell'ultimo biennio. La pandemia ha evidenziato, in ogni ambito, i punti dove siamo più deboli e quali siano i gruppi della popolazione più vulnerabili: le donne e i giovani.

Avere un'educazione finanziaria, ossia avere la capacità di comprendere concetti e prodotti finanziari, è un importante strumento a tutela del singolo cittadino. Le categorie sopra citate risultano le meno istruite in merito ai concetti di natura finanziaria ed esiste un rilevante *gap* di genere che si può riscontrare già tra gli studenti di 15 anni. Per questo motivo la Banca d'Italia ha previsto dei corsi di educazione finanziaria sia per gli studenti che per le donne.

L'importanza d'incentivare la formazione finanziaria delle donne è stata evidenziata dall'Indagine sull'Alfabetizzazione e le Competenze Finanziarie degli Italiani (IACOFI) svolta dalla Banca d'Italia

https://www.nfer.ac.uk/media/4510/using_pisa_2018_to_inform_policy_learning_from_the_republic_of_ireland_research_summary.pdf

³⁵⁰ La relazione completa sulle competenze finanziarie nel 2018 (PISA 2018 Results – Volume IV – Are Students Smart about Money?) è disponibile al link: <https://www.oecd.org/daf/pisa-2018-results-volume-iv-48ebd1ba-en.htm>; per una sintesi sui risultati italiani è possibile consultare il Rapporto dell'istituto INVALSI al seguente link: <https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/rfl/Rapporto%20Financial%20Literacy%20PISA%202018.pdf>

³⁵¹ Gli studenti/studentesse sotto al livello 2 della scala di competenza non sanno, per esempio, "riconoscere il valore di un budget semplice" e interpretare le caratteristiche fondamentali di documenti finanziari di uso quotidiano; non sanno applicare singole operazioni numeriche di base, inclusa la divisione, per rispondere a domande in ambito finanziario; non mostrano una comprensione delle relazioni tra diversi elementi finanziari, come l'importo dell'utilizzo e dei costi sostenuti.

Cfr. <https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/rfl/Rapporto%20Financial%20Literacy%20PISA%202018.pdf>

stessa nel 2020 sull'alfabetizzazione finanziaria³⁵². L'indagine fa parte delle attività dell'*International Network for Financial Education* (INFE), attivo nell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), che ha definito un questionario armonizzato utilizzato da 26 Paesi (cfr. OECD/INFE, 2020).

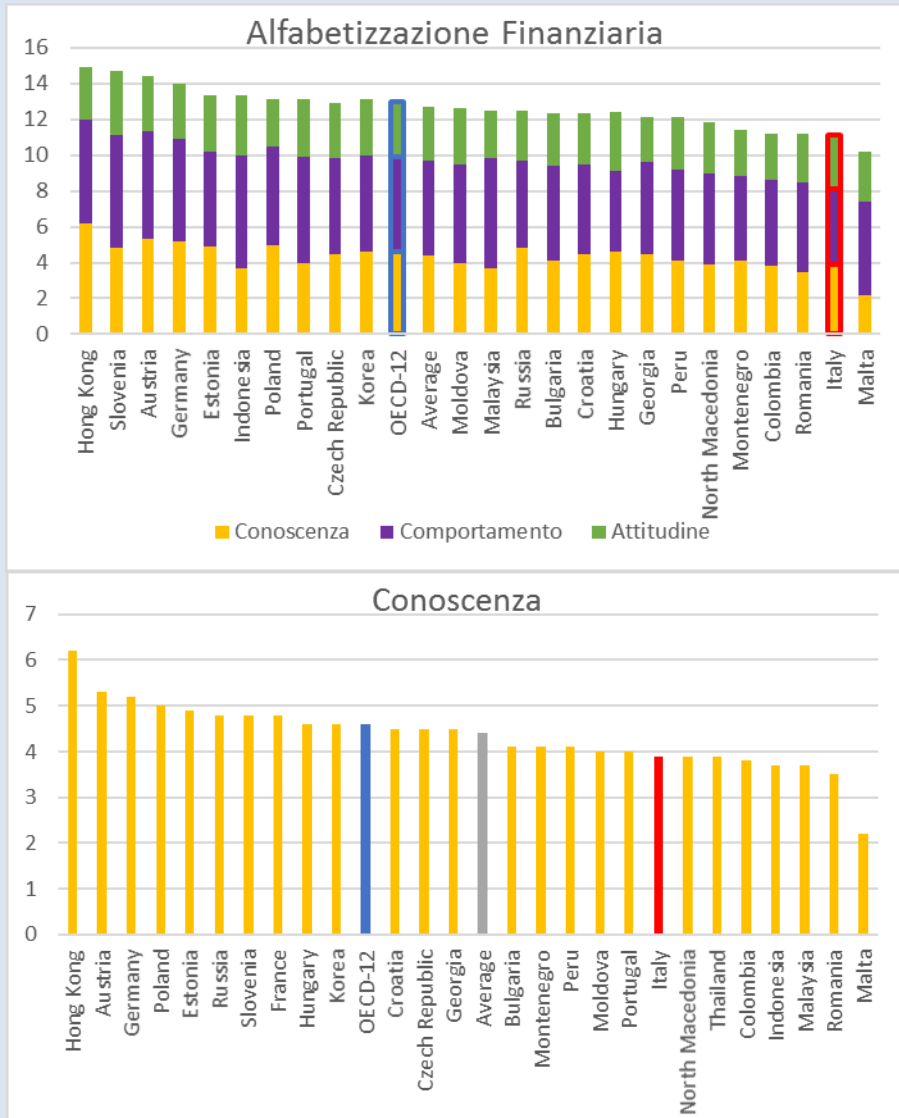
La rilevazione è stata condotta tra gennaio e febbraio 2020, prima dell'esplosione della pandemia da Covid-19, su un campione composto da circa 2.000 adulti di età compresa tra i 18 e i 79 anni, indipendente da quello intervistato nella precedente indagine del 2017, tramite la metodologia CAPI, Computer Assisted Personal Interview. L'obiettivo dell'indagine è quello di creare un indicatore che descriva il livello dell'alfabetizzazione finanziaria. L'indicatore viene calcolato a partire dai punteggi ottenuti per tre sotto-dimensioni: *conoscenze* (comprensione di concetti base utili per compiere scelte in ambito finanziario), *comportamenti* (gestione delle risorse finanziarie nel breve e nel lungo termine) e *attitudini* (orientamento degli individui al risparmio). Viene associato un punteggio a queste dimensioni. La *conoscenza* va da 0 a 7, il *comportamento* da 0 a 9 e *l'attitudine* da 1 a 5. L'indicatore finale è il risultato della somma delle tre dimensioni. Il punteggio finale varierà, dunque, da 1 a 21.

Il punteggio dell'alfabetizzazione finanziaria degli italiani è risultato di 11,2 ed è più elevato negli uomini (11,4) che nelle donne (11,0). In un confronto internazionale, utilizzando i risultati delle indagini analoghe svolte nelle altre nazioni³⁵³, l'Italia risulta tra le ultime nella classifica stilata dall'OCSE. Il punteggio medio dei Paesi partecipanti all'indagine è di 12,7, quello dei Paesi OCSE è di 13, l'Italia è di 11,2 (Figura. I.V.II.1).

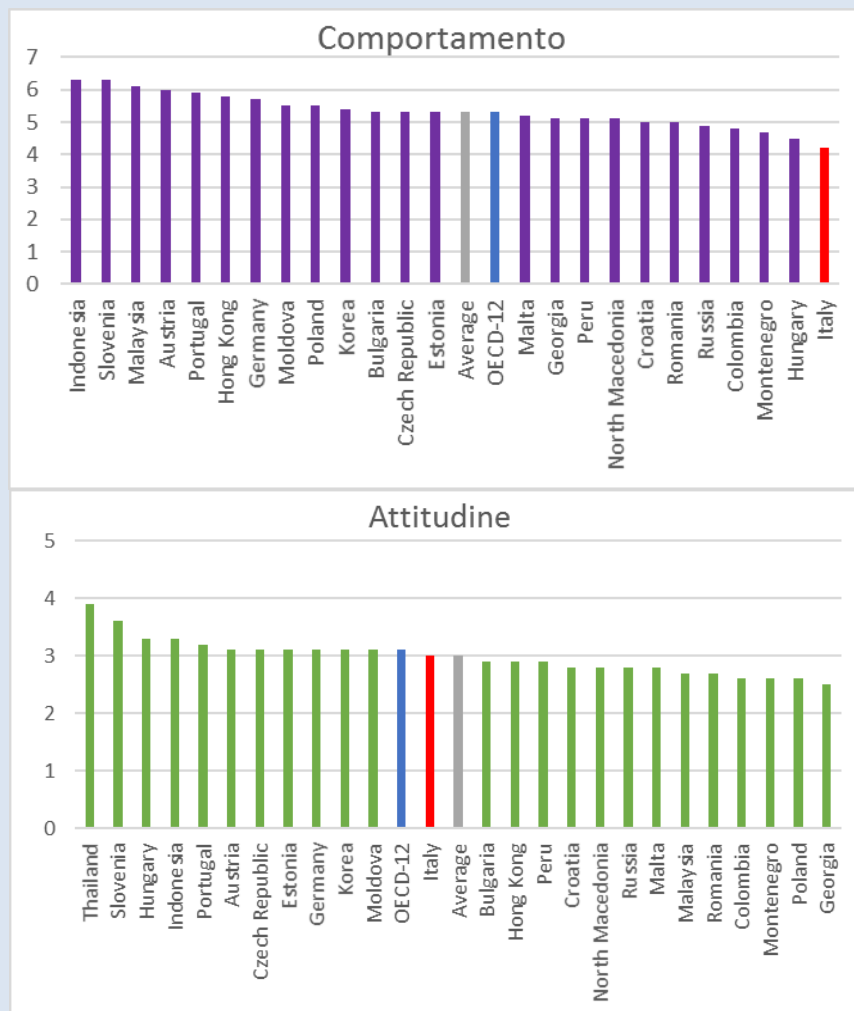
³⁵² Indagine sull'Alfabetizzazione e le Competenze Finanziarie degli Italiani (IACOFI) <https://www.bancaditalia.it/statistiche/tematiche/indagini-famiglie-imprese/alfabetizzazione/index.html>. La prima è stata svolta nel 2017. A dicembre 2020 è stata pubblicata la seconda, dalla quale vengono presi i dati nella trattazione di questo riquadro.

³⁵³ Le interviste svolte dai vari Paesi non sono completamente armonizzate, per questo motivo i confronti tra i vari paesi sono da considerare con prudenza. In particolare differiscono le modalità delle interviste che possono essere "faccia a faccia"; interviste telefoniche, indagini via web o tramite appositi *tablet*.

Figura I.V.II.1 Punteggi alfabetizzazione finanziaria e sue componenti, confronto internazionale paesi OCSE e Italia. Anno 2020.



Segue Figura I.V.II.1 Punteggi alfabetizzazione finanziaria e sue componenti, confronto internazionale paesi OCSE e Italia. Anno 2020.

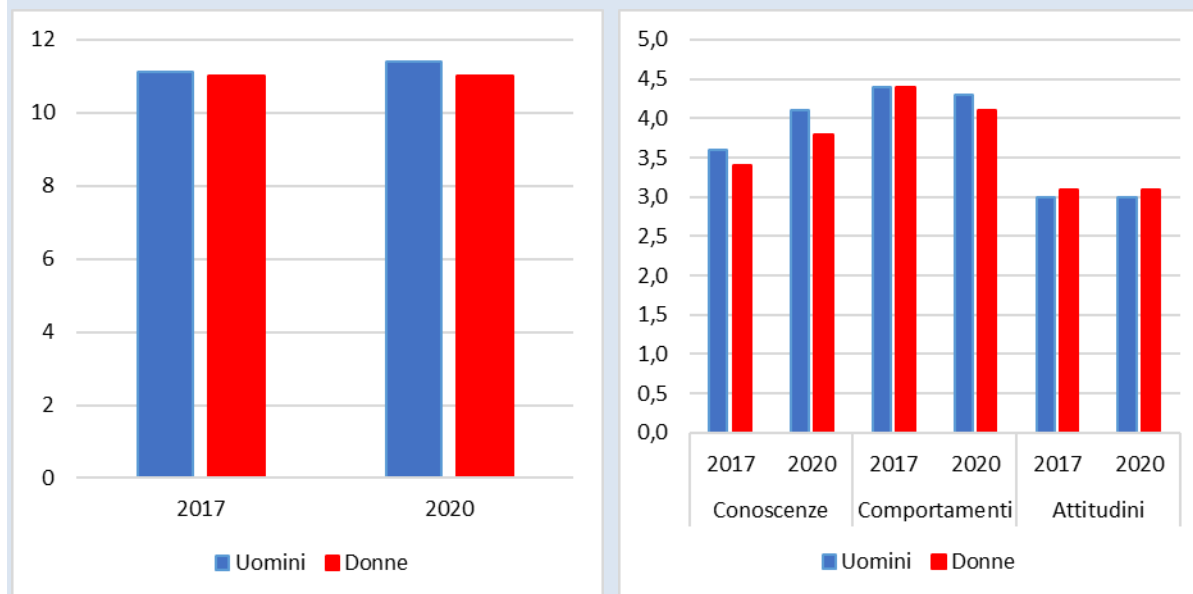


Fonte: Banca d'Italia - Indagine sull'Alfabetizzazione e le Competenze Finanziarie degli Italiani (IACOPI)

Confrontando i risultati con la precedente indagine del 2017, è evidente che il *gap* si sia ampliato. Infatti, se per le donne il punteggio è rimasto invariato, quello degli uomini è aumentato di 0,3 punti, portando la differenza tra i due generi a 0,4.

Analizzando le singole componenti dell'alfabetizzazione finanziaria, possiamo notare che i valori di *attitudini* non sono variati nel tempo e le donne risultano leggermente più preparate (3.1 contro 3.0). Nelle altre componenti il divario è cresciuto, ma in *conoscenze* il divario è il più elevato (+0.3 per gli uomini), mentre in *comportamenti*, da una situazione di equilibrio, si è passati a un *gap* di 0.2 per gli uomini (Figura I.V.II.2).

Figura I.V.II.2 Punteggi alfabetizzazione finanziaria e sue componenti in Italia nel 2017 e 2020.



Fonte: Banca d'Italia - Indagine sull'Alfabetizzazione e le Competenze Finanziarie degli Italiani (IACOFI)

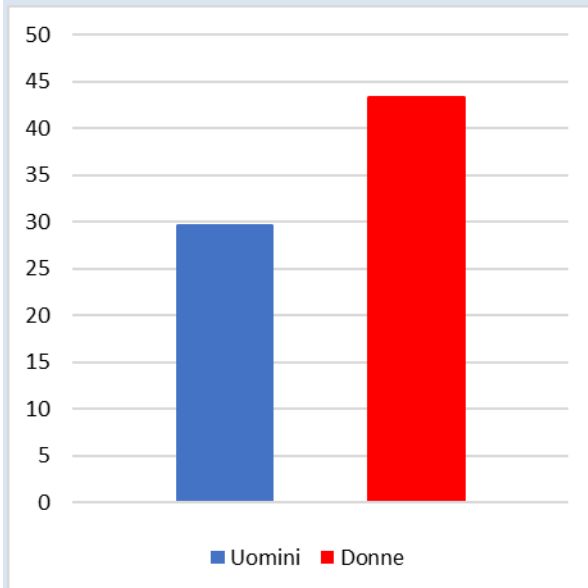
L'analisi dei punteggi, tenendo conto dei titoli di studio delle persone, evidenzia come il divario più ampio si registri tra uomini e donne che hanno un'istruzione inferiore, in particolare fino al diploma: in questo caso gli uomini registrano punteggi più alti rispetto alle donne. per la componente "Conoscenze". Nel 2020 gli uomini che hanno come titolo di studio una licenza di media inferiore registrano un punteggio in questa componente di 4,3 punti mentre le donne di 3,2 punti (-1,1 punti di divario di genere). Tra i laureati il gap di genere è inferiore ma presente. Gli uomini ottengono nei test un punteggio di 4,5 e le donne di 4,2 punti per un divario di genere di 0,3 punti. Gli uomini hanno valori più alti delle donne anche considerando una ripartizione per aree geografiche. Il gap più importante è nel Sud e Isole, mentre è nel Centro Italia dove le donne hanno quasi raggiunto il livello degli uomini.

I punteggi rilevati sull'alfabetizzazione finanziaria, analizzati secondo la condizione occupazionale, mostrano come casalinghe e pensionate ottengano punteggi più bassi, con il risultato di ampliare ulteriormente il divario di genere; al contrario l'indagine mostra che avere un reddito personale da gestire aumenta le competenze finanziarie delle donne, visto che le lavoratrici autonome risultano più preparate dei colleghi maschi. La partecipazione all'attività lavorativa è quindi un elemento che diminuisce i divari di genere anche in questo campo.

Le donne tendono a sottostimare le proprie conoscenze finanziarie più degli uomini. Il 33 per cento delle donne che hanno partecipato all'indagine hanno valutato il loro livello di educazione finanziaria al di sotto della media, quando invece hanno ottenuto punteggi al di sopra. Questa caratteristica è in aumento rispetto alla precedente indagine, quando tale percentuale delle donne superava di poco il 25 per cento. Si può notare come, spesso, viene a mancare la consapevolezza sul livello di competenza raggiunto nella gestione del budget familiare.

Questa dinamica viene confermata dall'indagine "Emergenza Covid-19: gli italiani tra fragilità e resilienza finanziaria" commissionata dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria (Comitato Edufin)³⁵⁴. Oltre il 40 per cento delle donne intervistate soffre di ansia finanziaria (gli uomini che ne soffrono sono il 30 per cento) (Figura I.V.II.3).

Figura I.V.II.3. Ansia finanziaria in Italia



Fonte: Comitato Edufin

A causa della pandemia, sono soprattutto le donne ad aver dovuto rivedere i propri obiettivi di medio e lungo periodo, con conseguente maggiore difficoltà a raggiungere i propri scopi finanziari (Figura I.V.II.4). La resilienza finanziaria delle donne è più bassa di quella degli uomini, infatti quasi il 40 per cento delle donne ha dichiarato di non essere in grado di affrontare una spesa imprevista di almeno 2.000 euro. Per gli uomini la percentuale è del 26 per cento (Figura I.V.II.5). Il quadro descritto spiega anche il dato secondo cui gli uomini sono più propensi delle donne a correre dei rischi negli investimenti (il 37 per cento degli intervistati maschi contro il 26 per cento delle donne).

³⁵⁴ L'indagine è stata condotta dalla società di ricerche e analisi di mercato Doxa tra il 27 maggio e il 10 giugno 2020 su un campione rappresentativo di 5mila famiglie attraverso la somministrazione di un questionario online. L'obiettivo dell'indagine è misurare le conoscenze, i comportamenti e le attitudini finanziarie degli italiani anche a seguito dell'emergenza COVID-19. http://www.quellocheconta.gov.it/it/news-eventi/rassegna/Rassegna-Stampa/news_095.html

Figura I.V.II.4. Obiettivi finanziari di medio e lungo periodo in Italia, per genere. Anno 2020.

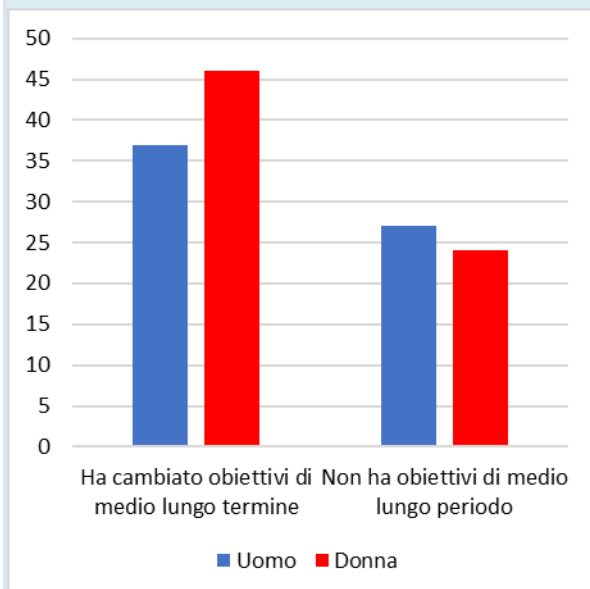
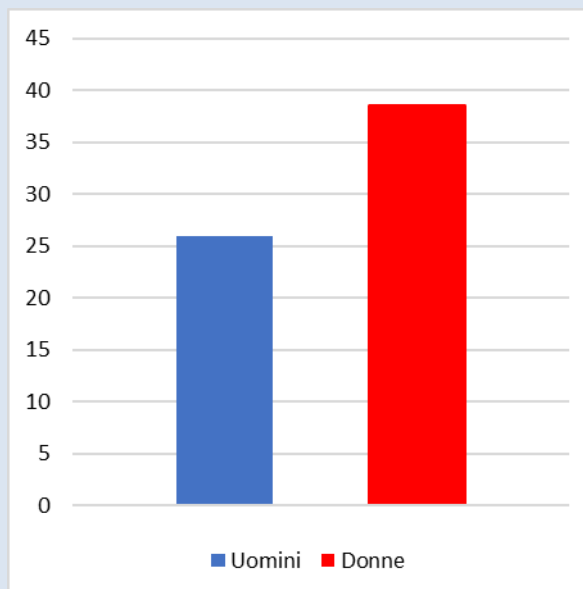


Figura I.V.II.5. Convinzione di non poter far fronte a una spesa imprevista di almeno 2.000 euro in Italia, per genere. Anno 2020.



Fonte: Comitato Edufin

Tale fragilità risulta essere strutturale e antecedente l'emergenza sanitaria. La pandemia, come detto in precedenza, ha evidenziato quali fossero i problemi della nostra società e quali gruppi più vulnerabili. Si tratta delle donne e dei più giovani. Non è sorprendente, quindi, il fatto che il gruppo sociale con i risultati di alfabetizzazione finanziaria peggiori siano proprio le studentesse. Solo in Italia il *gender gap* nasce molto presto tra i *teenager*. Il nostro Paese è l'unico in cui, in media, i maschi hanno punteggi più alti delle ragazze (in particolar modo nel Sud e nelle Isole). Le cause sono fondamentalmente: l'impatto della famiglia, con maggior peso al ruolo delle madri, il contesto socio-culturale e il retaggio storico del nostro Paese³⁵⁵.

La Banca d'Italia ha previsto anche corsi di educazione finanziaria sia per le donne che per gli studenti con l'obiettivo di tutelare sia i consumatori odierni che quelli del futuro. Le iniziative a favore delle donne hanno lo scopo di ridurre il *gap* di genere, di fornire delle attività che utilizzino un linguaggio rigoroso ma comprensibile e di accrescere conoscenze e consapevolezza in materia finanziaria, assicurativa e previdenziale, permettendo loro di effettuare scelte consapevoli.

Le principali attività del 2020 sono state:

- "Donne e denaro. Un progetto di educazione finanziaria pensato per le donne". Il corso è composto da una serie di video che trattano i seguenti temi: le decisioni finanziarie e la pianificazione, con un focus sul motivo per cui le donne faticano a parlare di soldi;

³⁵⁵ "Stereotypes in financial literacy: evidence from PISA" (novembre 2020) articolo a cura di Laura Bottazzi (Università di Bologna) e del direttore del Comitato Edufin Annamaria Lusardi (George Washington University) https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28065/w28065.pdf

gli strumenti di pagamento elettronici e online; l'*home banking*; come navigare in sicurezza evitando i pericoli *online*; il rischio di avere una preferenza per il presente senza investire nel futuro e l'utilizzo della carta di credito.

- "Il Mese dell'educazione finanziaria". Per maggiori informazioni si rimanda al Riquadro I.V.III "Iniziativa destinata al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria".

Anche nelle scuole sono stati attuati interventi per introdurre o far crescere attività di formazione finanziaria. Tra i principali obiettivi vi è l'inserimento della formazione in materia economica e finanziaria direttamente nel curriculum della scuola e a tale scopo il 6 novembre 2007 è stato siglato il Memorandum d'intesa "per l'avvio di un progetto sperimentale di formazione in materia economica e finanziaria in alcune scuole campione" dal Ministero della Pubblica Istruzione e dalla Banca d'Italia. Questo perché, seguendo le raccomandazioni dell'OCSE (2005)³⁵⁶ e le esperienze internazionali, si è appurato come la scuola permetta di veicolare l'educazione finanziaria in maniera soddisfacente per la sua capacità di raggiungere ogni ceto sociale, con la possibilità che gli studenti portino l'argomento anche in famiglia, e di familiarizzare con questi concetti ben prima del momento di averne bisogno (quando poi le eventuali scelte incideranno sul benessere economico).

Ad esempio, il progetto "*Tutti per una economia per tutti!*" offre ai docenti di tutti i livelli scolastici dei percorsi formativi, organizzati con un approccio multidisciplinare, tenuti dal personale di Banca d'Italia delle sedi territoriali. In questo modo il personale scolastico ha gli strumenti per affrontare i temi dell'economia e delle finanze nelle proprie classi, integrandole nell'apprendimento curricolare. La Banca d'Italia mette a disposizione anche delle risorse didattiche gratuite, come i volumi "*Tutti per una economia per tutti!*" che sono disponibili per studenti e docenti delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado.

I concetti centrali che sono alla base dei programmi sono il reddito e la pianificazione, la moneta e i prezzi, i pagamenti e gli acquisti, il risparmio, gli investimenti e il credito, ovviamente adattati al grado della scuola interessata dal percorso formativo.

Tra le principali iniziative si segnalano le attività della sede di Genova della Banca d'Italia che da cinque anni partecipa al Festival della Scienza (l'edizione del 2020 è stata la quinta partecipazione), proponendo alle scuole un gioco educativo, basato su domande a risposta multipla, sulla moneta e sugli investimenti. Altre iniziative della sede di Genova sono le collaborazioni con l'Università di Genova e con il Distretto di Genova di Lions International, un'associazione filantropica fondata nel 1917. Nel primo caso, l'intento è di fornire agli studenti universitari di materie non economiche alcuni fondamenti di economia ed educazione finanziaria. Nel secondo, il Distretto Lions ha proposto alle classi di cinque scuole liguri una presentazione a scelta su tre temi: gli strumenti di pagamento avanzati, le grandi questioni economiche del presente, la stabilità dei prezzi e l'equilibrio dei conti pubblici. I ragazzi, con l'aiuto dei loro professori, hanno poi approfondito gli argomenti prescelti e realizzato piccole presentazioni esposte al Comune di Genova davanti a un pubblico di coetanei.

³⁵⁶ <https://www.oecd.org/finance/financial-education/35108560.pdf>

La filiale di Firenze, invece, supporta ogni anno la partecipazione alla Fiera Didacta Italia, un evento internazionale per le scuole. L'edizione di quest'anno si è svolta *on-line*. Gli studenti hanno potuto interagire con esperti e seguire dei seminari.

Sempre in Toscana sono stati realizzati:

- il "Progetto di educazione finanziaria per le scuole" con appuntamenti con insegnanti per promuovere l'utilizzo dei quaderni didattici "Tutti per Uno Economia per tutti!";
- dodici PTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento) che coinvolgono online 150 studenti e farli cimentare nei metodi di lavoro della Banca d'Italia.
- la Sede di Firenze aderisce al progetto promosso dal Comune di Firenze "Le Chiavi della Città". Ispirati alla storia di Pinocchio, i format stimolano i ragazzi a riflettere sull'utilizzo responsabile e consapevole del denaro.
- Per gli adulti si segnala l'iniziativa dedicata alle donne, in collaborazione con Soroptimist International, nella quale sono stati proposti dei moduli didattici specifici nei 20 club toscani dell'associazione che hanno raggiunto 50 persone formatrici. I temi hanno riguardato la pianificazione finanziaria, gli strumenti di pagamento elettronici, l'*home banking* e la sicurezza informatica. Un'altra iniziativa per gli adulti, realizzata in collaborazione con il Comune di Firenze, ha interessato lo studio delle funzioni della Banca d'Italia e gli obiettivi nell'attuale contesto economico e finanziario all'interno del programma dell'Università dell'Età Libera

Il gap di genere nell'alfabetizzazione finanziaria si affianca anche ad un altro importante divario di genere esistente rappresentato dai diversi risultati nelle materie STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) ottenuti dalle studentesse e dagli studenti.

Dall'indagine OCSE del 2018 (come analizzato sopra in questo paragrafo 1.5 che analizza nel dettaglio i dati), si rileva che nella matematica il divario di genere in media è di 5 punti, mentre in Italia raggiunge i 16 punti (crescente nella scuola primaria e nelle classi successive). Le donne mostrano un livello di ansia maggiore nei confronti di questa materia. Lo stesso tipo di problemi riscontrati per la matematica, ossia l'ansia e la sottostima delle proprie capacità, viene ravvisato anche per i concetti finanziari, argomenti ritenuti più "maschili". Dal momento che le materie STEM rappresentano una base importante per i lavori del futuro, diventa prioritario che la scuola lavori in direzione di una maggiore equità di genere nei risultati dei propri studenti³⁵⁷.

³⁵⁷ <https://economiepertutti.bancaditalia.it/notizie/ragazze-matematica-ed-educazione-finanziaria/>

Riquadro I.V.III. Iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria.

Il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, istituito con l'art. 24-bis del decreto legge n. 237 del 2016, nell'attuare la "Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale", promuove e coordina iniziative di educazione finanziaria rivolte all'intera popolazione italiana, ma anche specificatamente rivolte a gruppi vulnerabili, quali le donne.

Il problema del basso livello di educazione finanziaria della popolazione italiana resta radicato e complesso. Nel nostro paese esiste, inoltre, una disparità di genere in materia di educazione finanziaria già tra studenti di 15 anni, come rilevato dai dati della rilevazione OCSE-PISA 2012 e 2015 e riconfermato dai dati PISA 2018³⁵⁸.

Un recente rapporto Consob³⁵⁹ su "L'approccio alla finanza e agli investimenti delle famiglie Italiane" rileva che, in linea con le rilevazioni precedenti, il **73 per cento dei decisori finanziari è costituito da uomini**, che condividono le proprie scelte con il partner nel 66 per cento dei casi. Solo il 27 per cento delle donne prende autonome decisioni di natura finanziaria per il nucleo familiare. Inoltre, la relazione COVIP 2019³⁶⁰ conferma che **le donne investono meno in previdenza integrativa** rispetto agli uomini; tutti fattori, questi, che indicano come nel nostro Paese la popolazione femminile sia più vulnerabile e a maggior rischio di povertà nella vecchiaia.

I dati confermano, dunque, che in Italia il problema della disparità di genere, anche in materia di educazione finanziaria, persiste, acuito anche dalla pandemia. Ansia finanziaria, mancanza di fiducia nella propria capacità di gestire le finanze e difficoltà di pianificazione nel medio lungo periodo. Sono tre aspetti della fragilità finanziaria che in Italia riguardano più le donne che gli uomini secondo il rapporto "Emergenza Covid-19: gli italiani tra fragilità e resilienza finanziaria", indagine commissionata dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria alla società di ricerche e analisi di mercato Doxa³⁶¹, in riferimento a dati raccolti nel secondo trimestre 2020.

Il Comitato, pertanto, riconosce questa disparità di genere e, sin dalla sua istituzione nel 2017, si è adoperato per promuovere e coordinare attività e iniziative di educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale a favore del mondo femminile. In linea con la Strategia nazionale e conformemente agli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (Obiettivo n. 5), nonché delle recenti Raccomandazioni OCSE³⁶² sull'alfabetizzazione finanziaria, il Comitato anche

³⁵⁸ Confronta con l'analisi dei dati OCSE-PISA svolta in questo stesso paragrafo https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_ITA.pdf

³⁵⁹ Consob, "Report on financial investments of Italian households - Behavioural attitudes and approaches", consultabile al seguente [link https://www.consob.it/documents/46180/46181/rf2020.pdf/ccfe7ad2-810f-4490-bd7e-413daa24c391](https://www.consob.it/documents/46180/46181/rf2020.pdf/ccfe7ad2-810f-4490-bd7e-413daa24c391).

³⁶⁰ COVIP, *Relazione per l'anno 2019*, consultabile al seguente [link https://www.covip.it/sites/default/files/relazioneannuale/1592977485covipra2019.pdf](https://www.covip.it/sites/default/files/relazioneannuale/1592977485covipra2019.pdf).

³⁶¹ L'indagine è consultabile al seguente [link http://www.quellocheconta.gov.it/export/sites/sitepof/modules/img/news/news095/Rapporto-Comitato-Doxa-v.13.pdf](http://www.quellocheconta.gov.it/export/sites/sitepof/modules/img/news/news095/Rapporto-Comitato-Doxa-v.13.pdf),

³⁶² <http://www.quellocheconta.gov.it/it/pdf/news/Raccomandazione-OCSE-Finlit-ITA-2.pdf>

nel corso delle attività del 2020 ha inteso continuare a promuovere iniziative di educazione finanziaria per il mondo femminile con l'obiettivo di:

- raggiungere questo gruppo vulnerabile con campagne *ad hoc* che abbiano un linguaggio rigoroso, ma al tempo stesso chiaro e facilmente comprensibile;
- aumentare le conoscenze e la consapevolezza delle ragazze e delle donne in materia finanziaria, assicurativa e previdenziale, in modo da accrescerne la capacità di effettuare delle scelte di finanza personale consapevoli e sostenibili nel tempo, sia per sé che per la propria famiglia;
- contribuire a ridurre le disparità di genere esistenti in tema di educazione e inclusione finanziaria, per garantire la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

Le principali iniziative realizzate nel 2020 sono le seguenti:

I Il “Mese dell'Educazione Finanziaria”

Il Mese dell'Educazione Finanziaria è una manifestazione promossa dal Comitato e che si svolge nel mese di ottobre di ogni anno. La prima edizione, lanciata nell'ottobre 2018, ha subito registrato grande interesse con la partecipazione di tanti i soggetti: associazioni, istituzioni, imprese, università, scuole, fondazioni, pubbliche amministrazioni, fondi pensione, associazioni di consumatori, casse previdenziali e realtà del mondo assicurativo che presentano progetti coerenti con le linee guida definite dal Comitato.

L'edizione 2020 del Mese dell'Educazione Finanziaria ha visto la realizzazione, nonostante il perdurare dell'emergenza sanitaria, di ben 617 iniziative, proposte da 182 soggetti diversi. L'offerta formativa ha interessato il pubblico di tutte le fasce d'età, bambini, studenti, adulti, andando a toccare i vari settori della finanza, delle assicurazioni e della previdenza, tema, quest'ultimo, posto al centro della terza edizione. Le iniziative rivolte a un pubblico femminile sono state molteplici, di cui molte dedicate direttamente alle donne, altre rivolte in generale alle famiglie, quindi solo indirettamente alle donne, ma con tematiche di particolare rilevanza per il mondo femminile, come la pianificazione del budget familiare. Inoltre, se si considerano tra tutti gli eventi del Mese anche quelli dedicati agli adulti e/o all'imprenditoria femminile, l'azione di sensibilizzazione sui temi di educazione finanziaria nei confronti delle donne può considerarsi molto elevata.

L'emergenza sanitaria ha costretto tutti gli organizzatori a ripensare alle modalità di fruizione di questi eventi formativi, che si sono svolti per la quasi totalità via *webinar*, mediante collegamento da remoto. Nonostante tali difficoltà, il numero di eventi realizzati e l'ampia partecipazione agli stessi hanno evidenziato l'interesse per i temi dell'educazione finanziaria.

Per il dettaglio sulle singole iniziative dedicate alle donne si rinvia al calendario del Mese dell'educazione finanziaria 2020³⁶³.

³⁶³ http://www.quellocheconta.gov.it/it/news-eventi/mese_educuzione_finanziaria/2020/index.html

II Linee guida per programmi di educazione finanziaria

Nel 2020, il Comitato ha formulato delle linee guida per la realizzazione di programmi di educazione finanziaria per gli adulti³⁶⁴. Il testo delle linee guida tiene in considerazione la difficoltà di raggiungere il pubblico degli adulti (molto vasto ed eterogeneo in quanto a livello di istruzione maturata, età, reddito ed interessi personali). Il documento pertanto contiene indicazioni e raccomandazioni aventi carattere generale volte a facilitare il lavoro dei formatori nell'orientare i contenuti, al fine di raggiungere un pubblico più vasto e maggiormente vulnerabile, tra cui proprio le donne.

Le linee guida, oltre a fornire suggerimenti di massima sulla realizzazione di iniziative formative, ne definisce i contenuti fornendo un quadro delle competenze finanziarie, previdenziali e assicurative. In particolare, le competenze sono state raggruppate nelle seguenti dieci tematiche: saper gestire la liquidità ed i mezzi di pagamento, saper gestire il bilancio familiare e pianificare, saper risparmiare, saper investire, saper chiedere un finanziamento e gestire i propri debiti, saper affrontare la pensione, saper assicurarsi, sapersi informare, saper utilizzare la tecnologia, e saper riconoscere le truffe.

III Collaborazione con l'Associazione Susan G. Komen Italia

Il Comitato e l'Associazione Susan G. Komen Italia, organizzazione impegnata da 20 anni nella lotta ai tumori al seno su tutto il territorio nazionale, hanno sottoscritto nel 2019 un protocollo d'intesa per contribuire a superare le diseguaglianze legate al genere e favorire l'*empowerment* delle donne, per una piena e più consapevole partecipazione alla vita economica e sociale del Paese³⁶⁵. L'impegno comune è volto a promuovere iniziative congiunte per accrescere la cura delle donne verso il proprio futuro, promuovendone il benessere fisico, ma anche la serenità finanziaria che si conquista innalzando le proprie conoscenze nel campo degli strumenti finanziari, assicurativi e previdenziali che tutelano, ad esempio, dagli imprevisti collegati alla salute. Nel corso del 2020, a causa dell'emergenza sanitaria connessa alla pandemia da Covid-19 non è stato possibile organizzare attività di educazione finanziaria con l'Associazione Susan G. Komen Italia.

IV Collaborazione con Soroptimist Italia

Nel mese di ottobre 2019 il Comitato ha anche siglato un protocollo di intesa con Soroptimist International d'Italia, che ha tra le proprie finalità l'avanzamento della condizione femminile creando opportunità per migliorare anche la vita professionale delle donne, l'uguaglianza di genere e la parità dei diritti tramite la formazione delle donne. Il Comitato e Soroptimist si sono impegnati a collaborare per promuovere iniziative volte a diffondere tra il pubblico femminile la cultura e le competenze, anche durante il corso del 2020.

³⁶⁴ http://www.quellocheconta.gov.it/export/sites/sitopef/modules/linee_guida/Linee-guida-adulti.pdf

³⁶⁵ Per le attività dell'anno 2019 è possibile consultare la Relazione sul bilancio di genere 2019 (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html) paragrafo 1.5 "Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere", Riquadro I.V.III "Iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria".

Nell'ambito del protocollo di intesa tra il Comitato e Soroptimist International Italia, infatti, la Banca d'Italia ha progettato e realizzato il *webinar* "Le donne contano. Un percorso di educazione finanziaria pensato per le donne", che si è svolto in più edizioni ad ottobre 2020 nell'ambito del Mese dell'educazione finanziaria. Esiste un significativo divario di genere nel livello di alfabetizzazione finanziaria evidenziato dalle indagini internazionali e confermato anche dall'ultima indagine condotta dalla Banca d'Italia all'inizio del 2020. Il progetto mira a sensibilizzare le donne sull'importanza di acquisire un'educazione finanziaria di base e a stimolarne una maggiore attenzione alla partecipazione alle decisioni finanziarie importanti e alla gestione proattiva dei propri risparmi. Il primo passo di questo percorso formativo è stato identificato nella pianificazione finanziaria e nel corretto uso degli strumenti di pagamento.

V Iniziative di informazione destinata alle donne

Nel corso del 2020 il Comitato ha realizzato, in collaborazione con alcuni dei principali periodici del settore, una serie di iniziative finalizzate ad avvicinare il pubblico femminile al mondo dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale. Oltre alla stampa generalista nazionale e locale, le collaborazioni hanno riguardato giornali indirizzati specificatamente alle donne, per aumentarne la sensibilizzazione attraverso strumenti di informazione abitualmente utilizzati, con contenuti e linguaggi percepibili come vicini.

La collaborazione ha prodotto una serie di approfondimenti sulla finanza personale. All'inizio del 2020, il Comitato ha avviato una collaborazione con D, il settimanale femminile di Repubblica, ponendo l'attenzione sull'importanza delle conoscenze finanziarie in quattro particolari momenti della vita di una donna. Inoltre, sempre tramite la collaborazione con D, in occasione della Festa della Donna 2020, il Comitato ha distribuito uno strumento cartaceo utile a tenere regolarmente nota delle proprie entrate e delle proprie uscite mensili. Questi articoli sono stati un'occasione anche per far conoscere il portale del Comitato www.quellocheconta.gov.it, che utilizza un linguaggio rigoroso, ma allo stesso tempo semplice e chiaro. Riprendendo alcuni contenuti, sono state presentate alcune semplici regole di comportamento da tenere a mente per gestire con maggiore serenità i propri risparmi.

In occasione del Mese dell'educazione finanziaria - ottobre 2020 - sono stati realizzati ulteriori progetti editoriali dedicati alle donne. In particolare, il progetto editoriale con Freeda Media, il *brand media* che si rivolge alle donne, che con gli oltre 5 milioni di *follower* su Facebook, Instagram, YouTube e LinkedIn, rappresenta un nuovo modo di essere delle giovani generazioni e tra i brand più rilevanti in Italia, Spagna e Sud America. Il Comitato Educazione Finanziaria ha diffuso tramite Freeda Media contenuti di educazione finanziaria con *instant article* e *Story* illustrate sui canali Facebook e Instagram di Freeda Media con promozione e rilancio sui canali social del Comitato. L'altro progetto editoriale realizzato nel corso del Mese dell'educazione finanziaria 2020 è stato finalizzato con il settimanale Di Più, *magazine* di successo per le famiglie e particolarmente apprezzato dal pubblico femminile. La collaborazione ha riguardato la pubblicazione di tre articoli, con contenuti di educazione finanziaria concordati con il Comitato.

Risorse finanziarie dedicate alle iniziative in favore delle donne

Le spese direttamente riconducibili alla realizzazione delle iniziative sopra esposte hanno inciso, nel 2020, per circa il 9,6 per cento degli stanziamenti finanziari a disposizione del Comitato³⁶⁶ registrando un incremento rilevante rispetto al 2019 quando la percentuale era pari al 6,4 per cento (+ 3,2 punti percentuali). Complessivamente, l'impegno del Comitato a favore delle donne è stato sicuramente superiore poiché molte delle iniziative svolte non hanno avuto impatti finanziari sul bilancio dello Stato essendo realizzate in collaborazione con altri enti privati. Nel caso del Mese dell'Educazione Finanziaria, per esempio, i promotori di eventi non ricevono alcun contributo per la propria iniziativa ma il supporto del Comitato, anche in termini di visibilità e promozione nonché di messa a disposizione di gadget e materiali informativi, offerto indistintamente a tutti i partecipanti ammessi nel calendario.

Le donne italiane laureate tra i trenta e i trentaquattro anni sono in aumento costante e sono di più rispetto agli uomini

L'università italiana si caratterizza per una maggiore presenza di donne che conseguono almeno il titolo universitario triennale rispetto agli uomini. Sono di meno, però, le iscritte e le laureate alle discipline STEM che possono garantire carriere lavorative più remunerate e di maggiore responsabilità.

In Italia le donne tra i trenta e i trentaquattro anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale della stessa fascia di età sono il 34,4 per cento nel 2020³⁶⁷. Sono in lieve aumento rispetto all'anno precedente (33,8 per cento nel 2019) e in costante aumento rispetto al 2006, pari a più di 13 punti percentuali. Gli uomini tra i trenta e i trentaquattro anni con un titolo universitario sono di meno: nel 2020, sono il 21,4 per cento e sono in lieve riduzione rispetto al 2019, quando erano il 21,6 per cento. Anche per gli uomini, la quota è aumentata nel tempo, registrando un +7,2 punti percentuali dal 2006.

Osservando i valori medi dell'Europa a 27 Stati, le donne europee con un titolo universitario sono di più degli uomini e con percentuali superiori rispetto alle italiane: le donne laureate sono il 46,2 per cento e gli uomini il 35,7 per cento. Anche in Europa, i valori sono in aumento nel tempo. Per le donne abbiamo un +0,6 punti percentuali dal 2019 e un +10,6 punti percentuali dal 2006; gli uomini laureati sono aumentati, rispettivamente, di 1,4 punti percentuali e di 15,3 punti percentuali) (Figura 1.5.23).

³⁶⁶ Si tratta delle risorse stanziare sul capitolo 1407/01 "spese per le attività del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

³⁶⁷ Nella percentuale sono considerate le persone che hanno conseguito almeno un titolo di laurea triennale. Secondo la classificazione internazionale dei titoli di studio ISCED ([International Standard Classification of Education](#)), sono i livelli dal 5 a 8: Level 5 – Short-cycle tertiary education Level; 6 – Bachelor's or equivalent level; Level 7 – Master's or equivalent level; Level 8 – Doctoral or equivalent level. Fonte Eurostat - Educational attainment level and transition from education to work (based on EU-LFS) - edat_lfse_03 https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.htm

Le studentesse universitarie iscritte alle facoltà delle discipline STEM sono ancora poco numerose, seppure in aumento. Mentre il numero maggiore di donne che conseguono il titolo di dottore di ricerca sono nell'area STEM (43,1 per cento delle donne dottorate), anche se sono in leggero calo rispetto al 2019.

La maggioranza dei corsi di laurea ha una prevalenza di iscritte donne e sono in gran parte relative alle discipline umanistiche e sociali. Nell'anno accademico 2019-2020 i corsi di laurea con una prevalenza d'iscritti femminile sono il 47,2 per cento, mentre quelli con una prevalenza di studenti maschi sono il 28,7 per cento. Il restante 24,1 per cento dei corsi si può considerare neutrale. Le studentesse sono nettamente meno numerose **nell'area STEM**³⁶⁸ dove il 52,9 per cento dei corsi è a prevalenza maschile e i corsi a prevalenza femminile sono il 22,5 per cento. Le studentesse hanno una grande presenza in **ambito umanistico e sociale**³⁶⁹ (62,6 per cento) e nelle altre discipline³⁷⁰ (54,9 per cento). Da sottolineare come la quota dei studenti per le materie umanistiche e sociali sia solo il 13,5 per cento (Figura 1.5.24).

Il numero totale delle donne iscritte in generale alle università italiane nell'anno accademico 2019/2020 è pari a circa 965 mila unità su un totale di 1,7 milioni di iscritti, e in aumento di circa 10 mila unità rispetto all'anno precedente. La dinamica di tali iscrizioni ha visto dapprima un importante calo degli iscritti, dal 2012/2013 (anno in cui si iscrissero 1,7 milioni di studenti) al 2015/2016 (1,6 milioni) quando il numero ha, invece, cominciato a risalire. Le studentesse rappresentano il **55,8 per cento degli iscritti** totali e sono iscritte soprattutto nelle discipline umanistiche e sociali. Il 61,3 per cento delle iscritte segue questo tipo di discipline mentre la quota delle iscritte relative all'area STEM è del 18,1 per cento (le iscritte alle rimanenti discipline rappresentano il 20,7 per cento delle studentesse); tali valori sono tuttavia in aumento rispetto agli anni precedenti (nel 2018/2019 la quota era pari al 17,9 per cento, nel 2012/2013 pari al 17,4 per cento). Per quanto riguarda gli studenti maschi, la situazione è leggermente più equilibrata; gli iscritti alle discipline umanistiche sono il 42,4 per cento; gli iscritti alle discipline STEM è in lieve aumento, dal 38,8 del 2018/2019 per cento al 39,4 per cento del 2019/2020). Nel 2019/2020 gli studenti maschi, nell'area STEM, sono quasi il doppio rispetto alle studentesse, circa 302 mila ragazzi iscritti in queste discipline contro 174 mila ragazze, per un divario di genere pari a 127 mila iscritti. Rispetto all'anno precedente, il divario di genere è salito di circa mille unità proseguendo l'andamento degli ultimi anni che ha visto la differenza tra gli iscritti uomini e le iscritte donne nell'area STEM aumentare costantemente. Nel 2012/2013 il divario di genere ha registrato il valore minimo nel periodo 2012-2020, pari a 109 mila iscritti, e da questo anno (2019/2020) è salito di quasi 18 mila unità. La causa è l'aumento maggiore degli iscritti uomini (+21,6 mila unità tra il 2019/2020 e il 2012/2013) rispetto alle donne (+3,7 mila iscritte). Caso emblematico è il 2015/2016, quando le iscritte alle discipline dell'area STEM diminuivano di 514 iscritte, mentre gli studenti maschi aumentavano di oltre 2 mila unità. Tra il 2012/2013 e il

³⁶⁸ Tra le discipline STEM si considerano i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 5 – Scienze naturali, matematiche e statistiche, 6 - *Information and Communication Technologies*, 7 – Ingegneria, manifattura e costruzioni.

³⁶⁹ Tra le discipline umanistiche e sociali si considerano i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 1 - Istruzione, 2 - Arte e scienze umanistiche, 3 - Scienze sociali, giornalismo e informatica, 4 - Economia, giurisprudenza.

³⁷⁰ La categoria residuale "altre discipline" considera i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 8 - Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, 9 - Salute e benessere, 10 – Servizi.

2014/2015, invece, il numero di iscritti era in diminuzione costante, ma la riduzione delle studentesse era sempre più elevata degli studenti. La situazione è inversa per quanto riguarda gli iscritti considerando tutte le discipline. Le studentesse sono più degli studenti (965,6 mila contro quasi 765 mila). Nel 2019/2020 il divario è aumentato di quasi 14 mila unità. Il *trend* è in lieve aumento dall'anno 2017/2018, dopo un costante calo (Figura 1.5.25).

Le caratteristiche appena descritte si riflettono nei risultati che riguardano i laureati. **Le studentesse che completano il percorso universitario sono più degli uomini.** Nel 2019 si sono laureate 385 mila studentesse e 292 mila studenti. Le donne che completano il percorso universitario sono più degli uomini sia nelle discipline umanistiche e sociali (dove sono più di 237 mila contro i quasi 128 mila dei ragazzi), sia nel gruppo delle altre materie (76 mila le laureate e 50 mila i laureati), come ad esempio quelle afferenti alla Medicina. **Nell'area STEM avviene l'opposto.** In questo ambito sono solo 71 mila le laureate, mentre i laureati sono oltre i 113 mila. L'ambito in cui le donne si laureano maggiormente è quello umanistico-sociale. Infatti il 61,6 per cento delle laureate proviene da questo tipo di percorso, mentre solo il 18,7 per cento delle laureate appartiene all'area STEM. Sono risultati in linea con quelli riguardanti gli iscritti e commentati sopra (Figura 1.5.26).

In generale, la situazione dei laureati non ha subito rilevanti modifiche rispetto agli anni precedenti. Dopo un calo dei laureati tra il 2013 e il 2015 (616 mila nel 2013, 616,1 mila nel 2014 e 610 mila nel 2015), il numero dei laureati è cresciuto costantemente, passando da 623 mila nel 2016 fino ad arrivare a 677 nel 2019. Per le laureate, il calo è stato più netto tra il 2014 e il 2015 (da 364 mila a 355 mila), a cui è seguito un costante incremento fino a 385 mila nel 2019.

Le lauree nell'area STEM hanno un'importanza particolare. Laurearsi in queste materie influenza il percorso professionale, permettendo di accedere a professioni con remunerazioni più alte, dunque il divario di genere in questo ambito ha effetto diretto sul divario salariale tra donne e uomini. Nel 2019, **meno del 39 per cento degli iscritti nelle discipline dell'area STEM sono studentesse.** Il divario di genere è aumentato costantemente nel tempo, con l'eccezione di alcuni anni. Nel 2019 la differenza è pari a 22,5 punti percentuali, mentre nel 2017 era pari a 20,6 punti percentuali (aumentato di quasi 2 punti percentuali) a fronte del divario del 2008 che era pari a 5,7 punti percentuali (- 16,8 punti percentuali). Questo aumento è dipeso dalla diminuzione della quota delle donne contemporaneamente all'aumento di quella degli uomini (Figura 1.5.27).

Il divario di genere continua a essere ben visibile anche rapportando il numero dei laureati nell'area STEM al totale della popolazione residente tra i 20 e i 29 anni. Il divario è pari a 3,4 punti percentuali nel 2019, ed è cresciuto negli anni, considerando che nel 2008 era pari a 0,6 punti. Ciò è dovuto soprattutto a una crescita del numero delle laureate molto più lenta rispetto a quella dei colleghi maschi. Infatti, le laureate nell'area STEM sono passate da 4,9 punti nel 2008 a 5,8 nel 2019, mentre i laureati erano già a 5,5 nel 2008 e sono arrivati a 9,2 nel 2019 (Figura 1.5.28).

Nel 2019, la maggior parte delle donne che conseguono il titolo di **dottore di ricerca** sono nell'area STEM (43,1 per cento). Questo dato è più evidente negli uomini, in cui la porzione nell'area STEM è del 60,4 per cento. I valori, rispetto all'anno precedente, sono in calo per le donne (43,7 per cento nel 2018, - 0,6 punti percentuali). Negli uomini, invece, i valori sono in aumento: nel 2018 erano il 60,2 per cento (+ 0,2 punti percentuali). Ciò si traduce in un aumento del divario di genere che nel 2019 raggiunge il livello più alto del decennio analizzato con 17,3

punti percentuali, crescendo rispetto ai 16,5 punti del 2018, nonostante il un calo del divario tra il 2014 e il 2017 (Figura 1.5.29).

In ambito umanistico e sociale, nel 2019, rispetto all'anno precedente, la quota delle donne con il titolo di dottorato si è ridotta. Attualmente sono il 34 per cento mentre nel 2018 erano il 34,9 per cento (-0,9 punti percentuali) mentre è aumentata la quota delle altre discipline. Nel 2019 sono quasi il 23 per cento, rispetto al 21,4 per cento dell'anno precedente. Evidentemente seguono un andamento opposto quello degli uomini con lo stesso titolo: aumentano per le discipline umanistiche che nel 2019 sono il 26,6 per cento del totale contro il 25,7 per cento registrato nel 2018 (+0,9 punti percentuali) mentre per le altre discipline sono il 13 per cento nel 2019, in riduzione rispetto al 14,1 per cento del 2018 (-1,1 punti percentuali) (Figura 1.5.30).

Le giovani donne laureate occupate sono il 61,2 per cento, di meno rispetto agli uomini e sono in riduzione rispetto agli anni precedenti. Il divario di genere è in aumento negli ultimi anni. Anche l'occupazione delle donne con un titolo di istruzione secondario è in riduzione.

Il passaggio al mercato del lavoro evidenzia le difficoltà dell'accesso delle donne al lavoro nonostante i titoli di studio acquisiti. Sia le donne laureate che quelle con un titolo di istruzione secondario sono occupate di meno rispetto agli uomini. Anche le giovani donne "neet" in Italia sono in aumento nel 2020, dopo alcuni anni di riduzione, e sono di più rispetto agli uomini.

Nel 2020, il tasso di occupazione dei giovani laureati o che hanno conseguito un dottorato, in Italia, è del 64,1 per cento ma con uno svantaggio per le donne per le quali è del 61,2 per cento rispetto agli uomini per i quali è del 68,2 per cento. Va notato che rispetto all'anno precedente il divario è aumentato di 3 punti percentuali, a causa di una contemporanea diminuzione del tasso di occupazione delle donne (-2,1 punti percentuali) e di un aumento di quello degli uomini (+0,9 punti percentuali). Rispetto al 2006, entrambi i valori sono più bassi di quasi 5 punti percentuali. Il divario di genere, negli anni, ha avuto un andamento altalenante, con una tendenziale diminuzione nel tempo, il cui *trend* s'inverte nel 2020, quando si registra il valore più alto degli ultimi cinque anni.

Tra i 27 Paesi dell'Unione europea il tasso di occupazione dei giovani laureati tra i 20 e i 34 anni è in media più alto dei valori italiani. Nel 2020, il tasso di occupazione delle donne è del 85,1 per cento e quello degli uomini di 92,6 per cento. Rispetto all'anno precedente, i valori hanno subito una modesta riduzione (-1,3 punti percentuali delle donne, -2,4 punti percentuali gli uomini), mentre nel primo anno di osservazione, il 2006, i valori sono di 81,1 per cento per le donne e di 87,3 per cento per gli uomini. Secondo la media europea, il divario di genere è diminuito nel tempo, nel 2020 ha raggiunto il suo minimo storico pari a 2,5 punti percentuali. Solo in tre occasioni (2013, 2017, 2019) il divario italiano è stato più basso della media UE-27 (Figura 1.5.31).

In Italia, per l'anno 2020 il tasso di occupazione dei giovani con un titolo di istruzione secondario, post-secondario ma non terziario che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni è del 41 per cento per le donne e del 55,3 per cento per gli uomini. Per le donne, il valore è in forte diminuzione rispetto l'anno precedente (45,3 per cento nel 2019, -4,3 punti percentuali).

In generale, il tasso di occupazione giovanile ha avuto un andamento altalenante; i tassi più alti sono stati registrati negli anni 2006 e 2007 (rispettivamente 56 per cento e 56,3 per cento per le donne e al 69,3 per cento e al 77 per cento per gli uomini), mentre la flessione maggiore si è

registrata nel biennio 2014/2015 quando il tasso di donne occupate era intorno al 35 per cento contro quello degli uomini pari al 40,5 per cento e al 45,1 per cento.

Il divario di genere, negli ultimi due anni, si è assestato sui 14,3 punti percentuali nel 2020 e 13,2 punti percentuali nel 2019 (nel 2006 era 13,3 punti percentuali).

Osservando la media europea, il tasso di occupazione con un titolo di istruzione secondario o post-secondario è sempre favorevole agli uomini. Nel 2020, il valore di 67,4 per cento per le donne e di 72,9 per gli uomini sono i più bassi degli ultimi quattro anni. La differenza rispetto al 2006 è meno netta per i tassi italiani, ma è comunque presente ed esprime una diminuzione. Il divario di genere europeo, nel 2020, è di 5,5 punti percentuali, meno della metà di quello italiano e in riduzione rispetto ai primi anni considerati, eccezion fatta per il 2019 quando il divario era di 7,2 punti percentuali (secondo valore più alto della serie, come nel 2007, dopo i 7,5 punti percentuali del 2008) (Figura 1.5.32).

Per quanto riguarda la partecipazione alla formazione continua delle persone di età comprese tra i venticinque e i sessantaquattro anni, non vi sono differenze evidenti. Nel 2020, la partecipazione delle donne e degli uomini italiani a queste attività è simile, pari rispettivamente al 7,4 per cento e al 7 per cento. In Europa, la differenza è leggermente più ampia. Le donne che hanno partecipato ad attività formative erano il 10 per cento e gli uomini l'8,3 per cento. I valori sono leggermente aumentati nel tempo, sia per l'Italia sia per l'Europa (Figura 1.5.33).

Le giovani donne “neet” in Italia sono in aumento nel 2020, dopo alcuni anni di riduzione. Rimangono i divari di genere e le differenze con gli altri paesi europei dove, in media, il fenomeno è meno diffuso

In Italia, la percentuale complessiva di giovani tra i 15 e i 34 anni non occupati né inseriti in percorsi di formazione e istruzione (cd. “neet”: *Not in Education, Employment or Training*) è più alta nelle ragazze. Nel 2020, la quota delle ragazze è del 29,3 per cento, mentre quella dei ragazzi raggiunge il 21 per cento e, rispetto all'anno precedente, sono in aumento. Nel 2019 le ragazze “neet” erano il 27,9 per cento e i ragazzi erano il 19,9 per cento. I valori erano in diminuzione dal 2013 per le ragazze e dal 2014 per i ragazzi, ma è nel 2007 che si osservano i valori più bassi della serie. Nel contesto europeo, pur in presenza di una minore diffusione del fenomeno dei “neet” rispetto all'Italia, il divario tra le donne e gli uomini è di simile misura. Nel 2020, tra i 27 Paesi dell'Unione europea le ragazze in questa condizione sono il 18 per cento e i ragazzi sono il 12,2 per cento e sono in aumento rispetto all'anno precedente. Nel 2019 le giovani donne non occupate né inserite in percorsi di formazione e istruzione erano il 17,3 per cento (+0,7 punti percentuali), gli uomini il 10,7 per cento (+1,5 punti percentuali). Nei 27 Paesi europei considerati, la percentuale di ragazze “neet” per il 2020 è la più alta nell'ultimo triennio, ma è comunque inferiore a quella registrata negli anni precedenti al 2017. Per i ragazzi, invece, l'andamento è simile a quello italiano, con i valori più bassi (10,1 per cento) 2007 e 2008 (Figura 1.5.34).

Il **tasso di migrazione**³⁷¹ rappresenta la mobilità dei giovani italiani tra l'Italia ed estero, con titolo di studio terziario e di età compresa tra i 25 e i 39 anni. Qualora i valori del tasso siano negativi

³⁷¹ L'indicatore rappresenta il tasso di migrazione degli italiani (25-39 anni) con titolo di studio terziario. È calcolato come rapporto tra il saldo migratorio (differenza tra iscritti e cancellati per trasferimento di residenza) e i residenti

essi indicano una emigrazione maggiore rispetto al ritorno in Italia. Il tasso di migrazione è diminuito nel corso degli anni. Nel 2019 è stato di -4,9 per mille (una riduzione di 0,9 punti percentuali rispetto al 2018 e di 2,5 punti percentuali rispetto al 2012). Per le donne italiane laureate, il tasso nel 2019 è stato di -4,1 per mille, mentre nel 2018 era di -3,1 per mille e nel 2012 di -1,7 per mille. Sono gli uomini ad avere una migrazione più intensa verso l'estero, nel 2019 il tasso è stato di -6 per mille con una riduzione di 1,3 punti percentuali dall'anno precedente e di 2,5 punti percentuali rispetto al 2012.

Le regioni del Mezzogiorno hanno un tasso molto più alto che nel resto d'Italia. Le donne con titolo di studio terziario presentano un tasso di -30,9 per mille nel Sud contro i +1,9 per mille e 12,5 per mille rispettivamente al Centro e al Nord. Le cifre sono leggermente più consistenti per gli uomini (-38,7 per mille al Sud, -1,4 per mille al Centro e +14 per mille al Nord) (Figura 1.5.35).

Le donne che accedono quotidianamente a internet e che utilizzano il personale computer sono in aumento, di poco inferiore rispetto a quello degli uomini.

L'accesso a internet ha avuto una diffusione di massa nell'ultimo decennio e interessa ormai più di tre quarti della popolazione. Nel 2020 l'accesso giornaliero a internet³⁷², tra la popolazione 16-74 anni, risulta inferiore per le donne (74 per cento) rispetto agli uomini (78 per cento); tali valori sono, tuttavia, in costante aumento. Rispetto all'anno 2019, le donne e gli uomini che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentati di 3 punti percentuali; rispetto al 2006, l'aumento è stato di 50 punti percentuali per le donne e di 41 punti percentuali per gli uomini.

In Europa, l'andamento è stato identico, anche se con percentuali leggermente più alte (79 per cento delle donne e 80 per cento degli uomini), tali valori leggermente aumentati rispetto al 2019: per le donne, l'aumento è stato di 3 punti percentuali, per gli uomini 2 punti percentuali. Rispetto al 2007, l'aumento è stato ingente (come in Italia). Le donne europee che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentate di 47 punti percentuali, mentre gli uomini di 40 punti percentuali (Figura 1.5.36).

Relativamente all'utilizzo del personal computer, anche gli indicatori sull'uso quotidiano registrano un aumento dei valori negli anni; sia in Italia, che in Europa in generale, ma le donne lo utilizzano meno degli uomini. La differenza è più marcata, in Italia nel 2017³⁷³ le donne erano il 48 per cento, mentre gli uomini il 57 per cento (Figura 1.5.37).

Il 19 per cento delle donne italiane dichiara di essere in possesso di **competenze digitali elevate**³⁷⁴. Il loro numero è inferiore rispetto agli uomini, che sono il 25,1 per cento. La

con titolo di studio terziario (laurea, AFAM, dottorato) della stessa classe di età. I valori per l'Italia comprendono solo i movimenti da/per l'estero, per i valori ripartizionali si considerano anche i movimenti inter-ripartizionali, per i valori regionali si considerano anche i movimenti interregionali.

³⁷² L'indicatore vuole analizzare l'accesso giornaliero a internet tra la popolazione 16-74 anni. Lo sviluppo della società dell'informazione è considerato fondamentale per soddisfare le esigenze della società e dell'economia dell'Ue. L'ICT influenza la vita quotidiana degli individui ed è diventata sempre più diffusa in termini di accessibilità e costi.

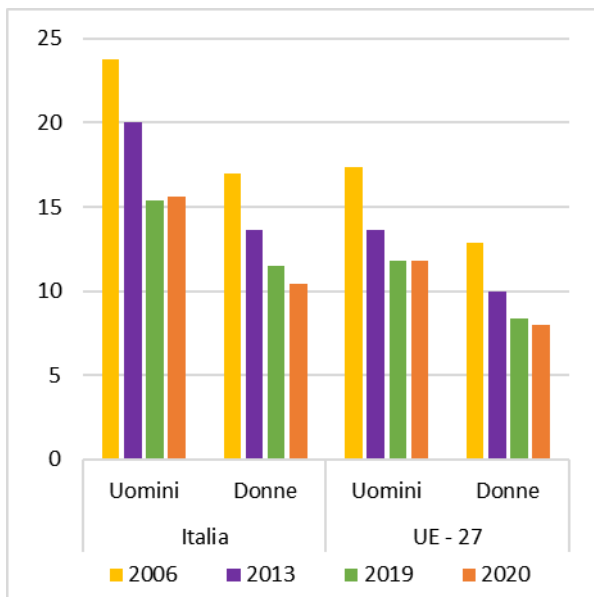
³⁷³ Non si hanno a disposizione dati successivi al 2017.

³⁷⁴ Persone di 16-74 anni che hanno competenze avanzate per tutti e 4 i domini individuati dal "Digital competence framework". I domini considerati sono informazione, comunicazione, creazione di contenuti, problem solving. Per ogni dominio sono state selezionate un numero di attività (da 4 a 7). Per ogni dominio viene attribuito un livello di

popolazione italiana complessiva, in possesso di competenze digitali elevate, è il 22 per cento. I valori sono in lieve aumento rispetto al passato: le donne nel 2016 erano il 17 per cento, mentre gli uomini il 22 per cento (Figura 1.5.38).

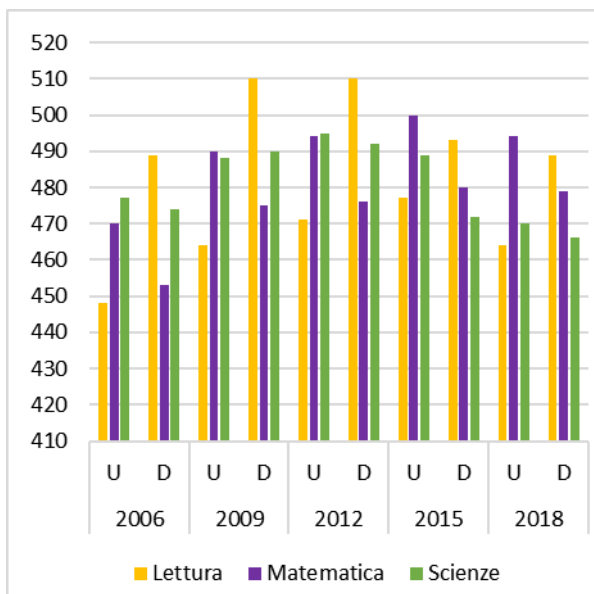
competenza a seconda del numero di attività svolte 0= nessuna competenza 1=livello base 2 =livello sopra base.
Hanno quindi competenze avanzate le persone di 16-74 anni che per tutti i domini hanno livello 2

Figura 1.5.1 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere. Anni 2006, 2013, 2019 e 2020.



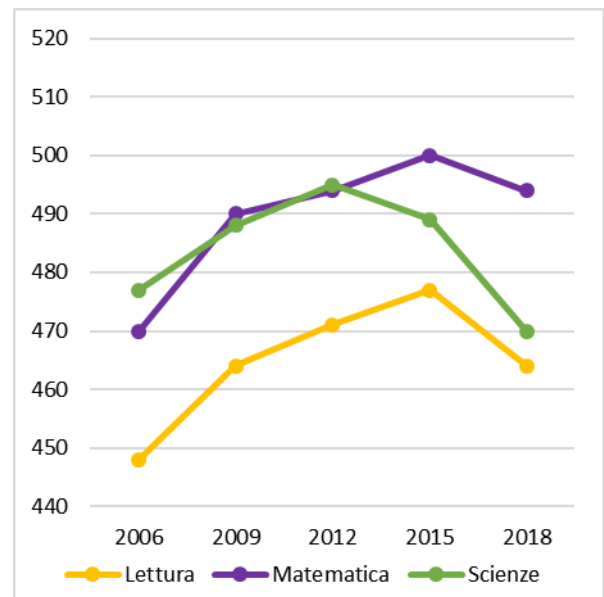
Fonte: ISTAT - Rilevazioni sulle forze di lavoro, EUROSTAT - Labour Force Survey.

Figura 1.5.2 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere. Anni 2006, 2009, 2012, 2015 e 2018.



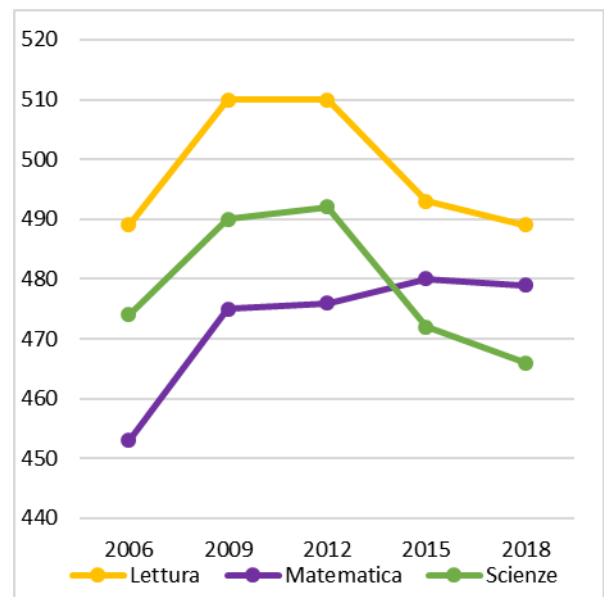
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.3 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015 e 2018.



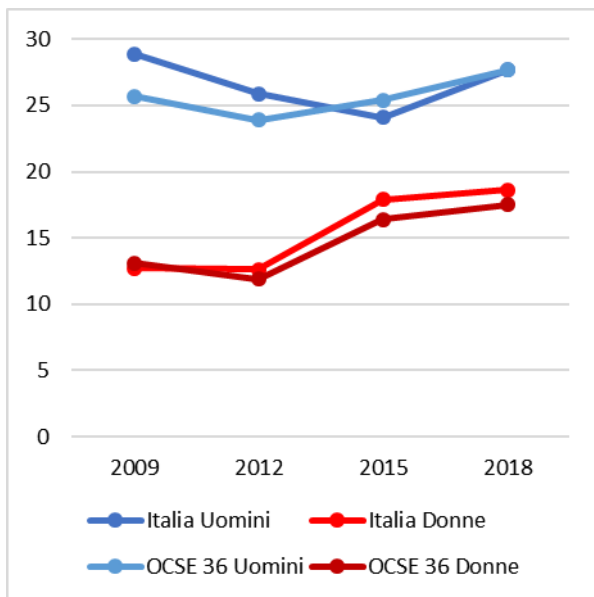
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.4 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015 e 2018.



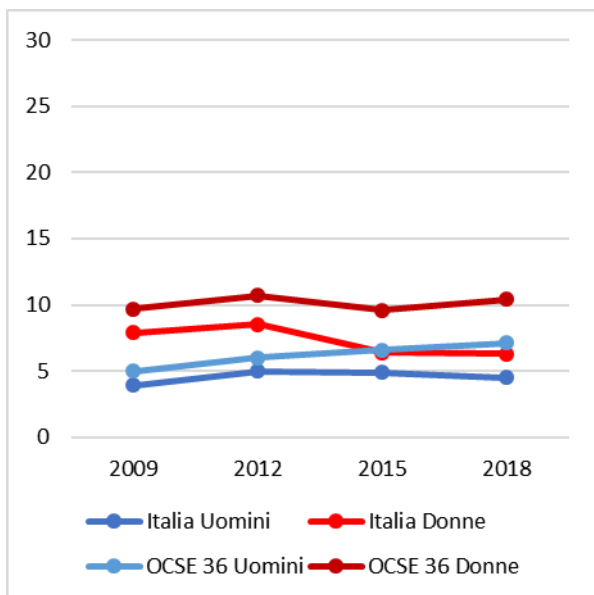
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.5 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015 e 2018.



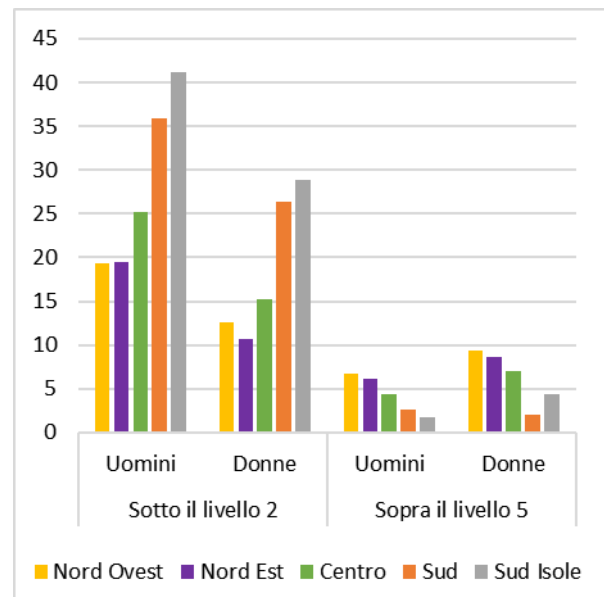
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.6 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015 e 2018.



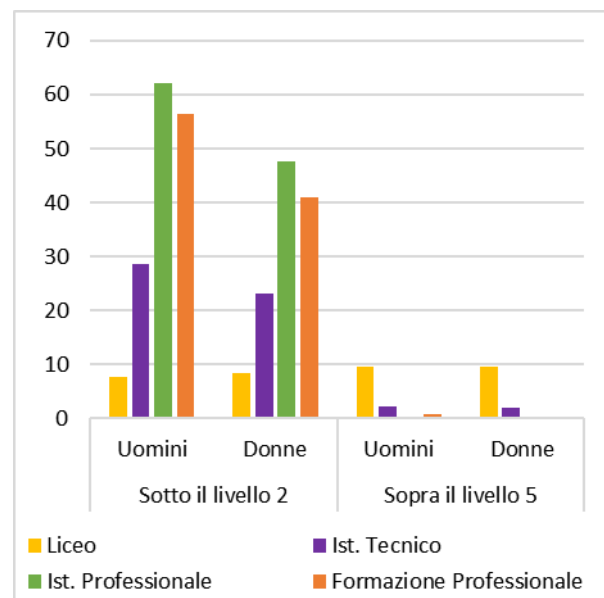
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.7 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere e area geografica. Anno 2018.



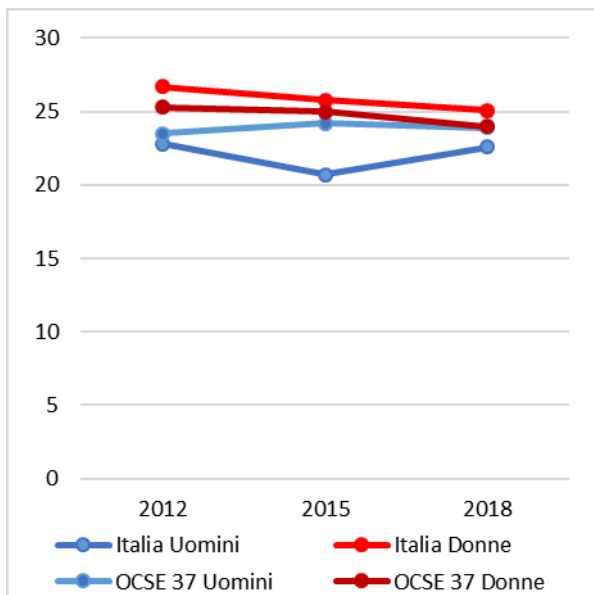
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.8 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere e tipo di scuola. Anno 2018



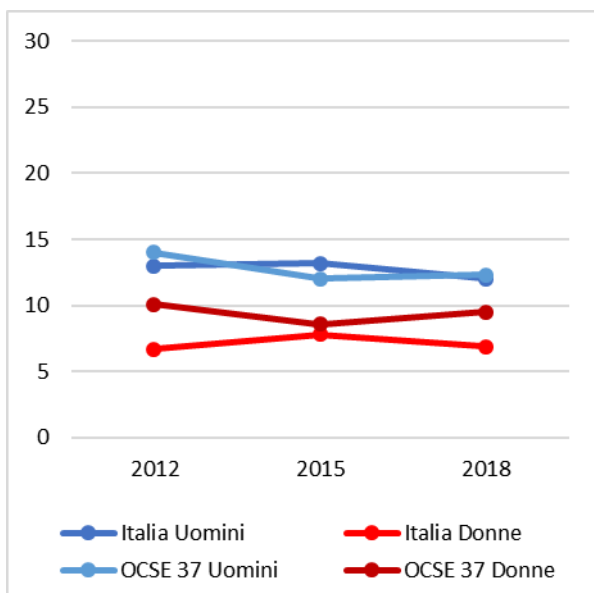
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.9 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015 e 2018.



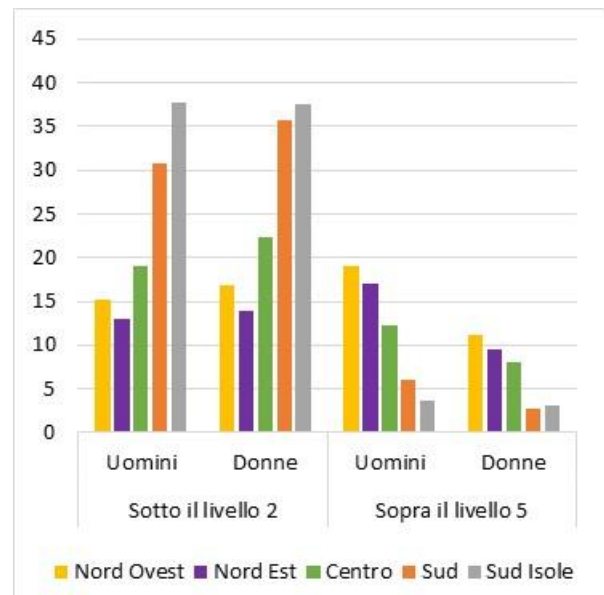
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.10 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015 e 2018.



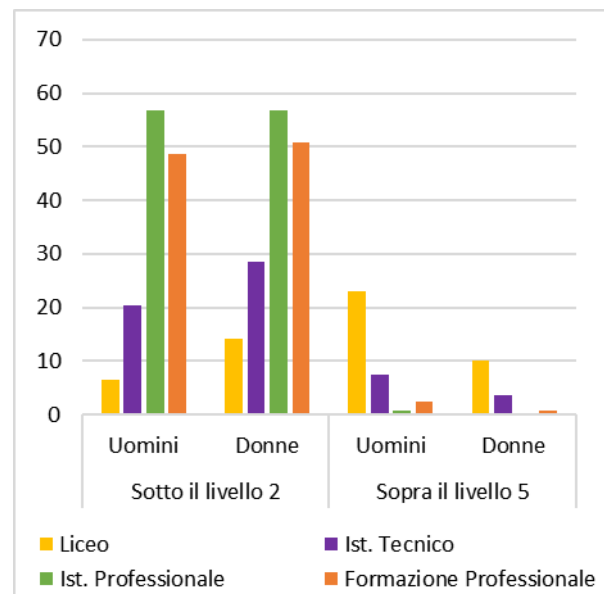
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.11 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere e area geografica. Anno 2018.



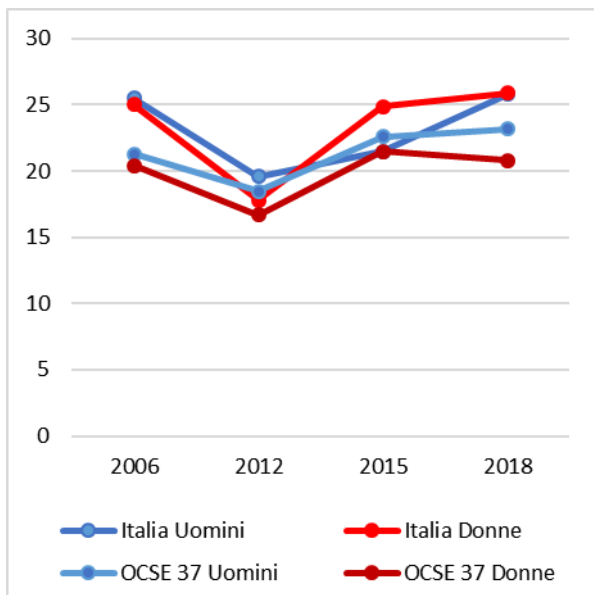
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.12 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



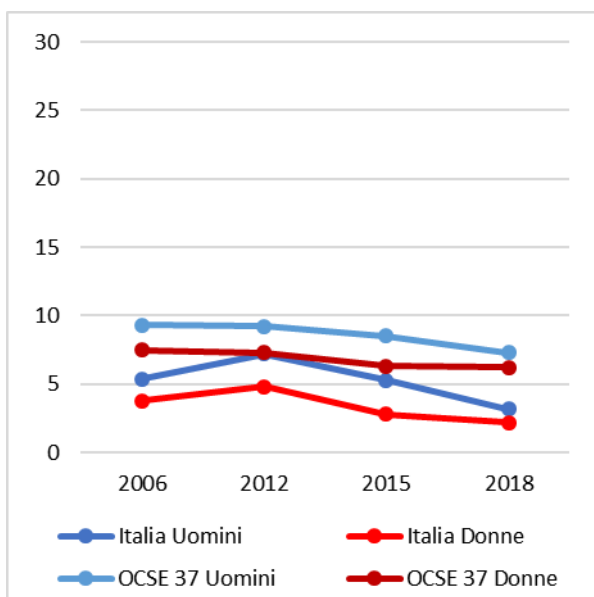
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.13 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015 e 2018.



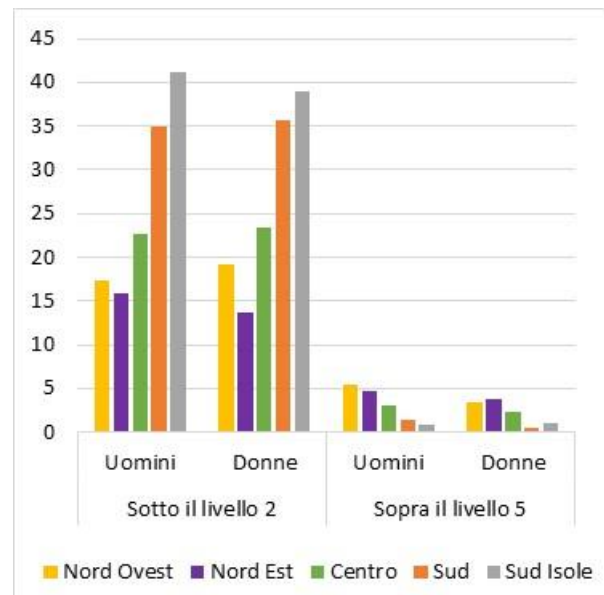
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.14 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015 e 2018.



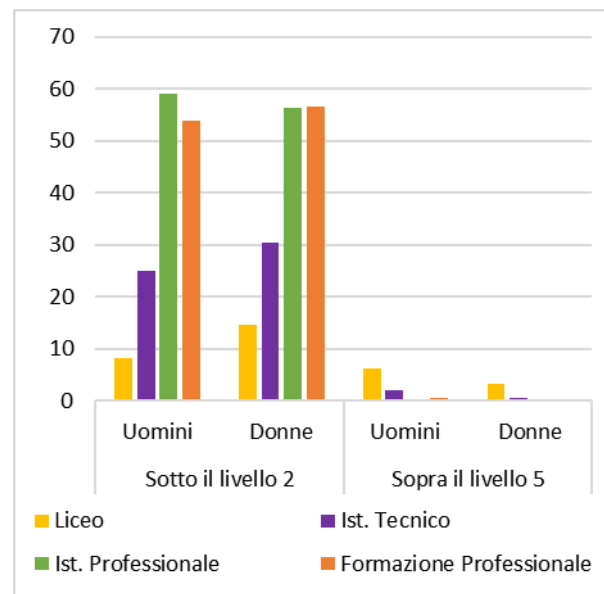
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.15 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere e area geografica. Anno 2018.



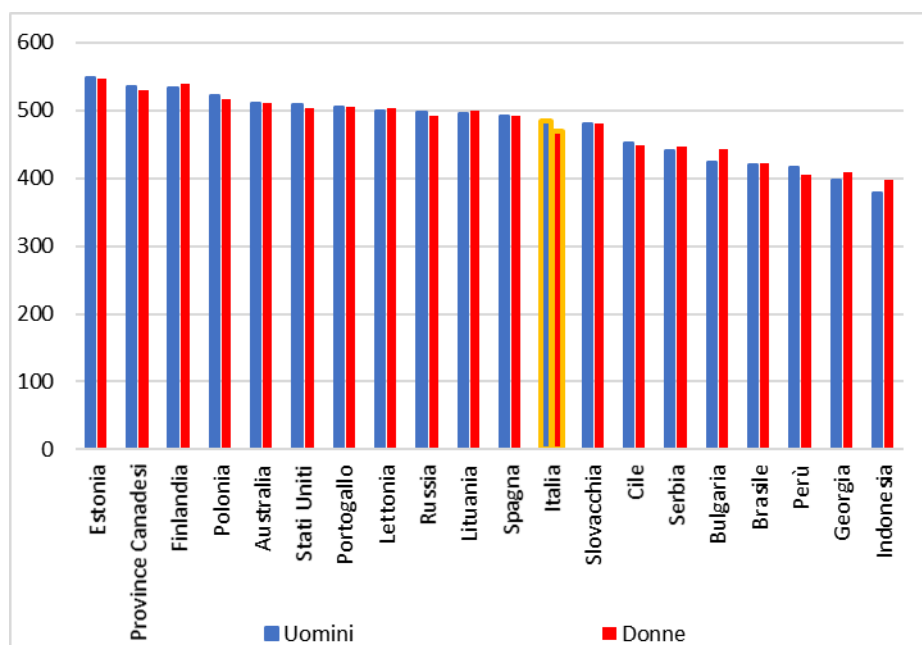
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.16 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



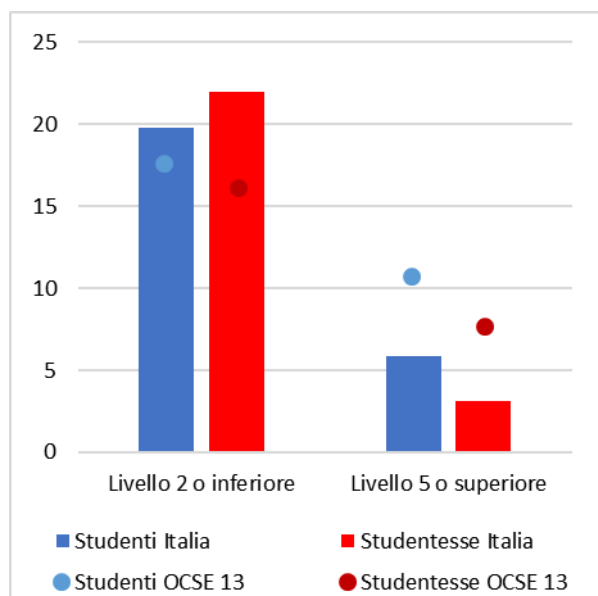
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.17. Punteggio degli studenti di 15 anni nelle competenze finanziarie nei paesi e economie OCSE e partner partecipanti alla rilevazione, per genere. Anno 2018.



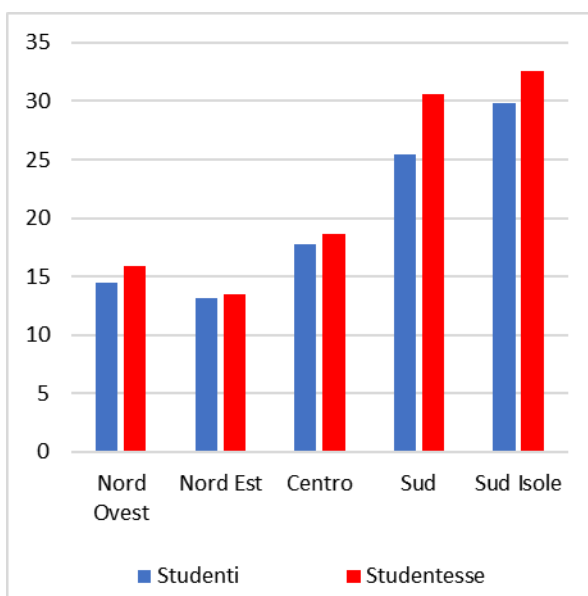
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.18. Percentuale di studenti di 15 anni nelle competenze finanziarie in Italia e nei paesi OCSE a ciascun livello della scala di Financial Literacy, per genere. Anno 2018



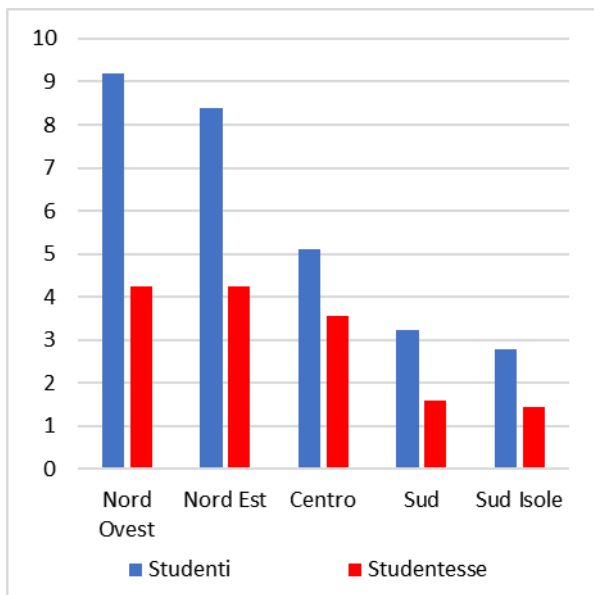
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.19. Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 delle competenze finanziarie in Italia, per genere e area geografica. Anno 2018.



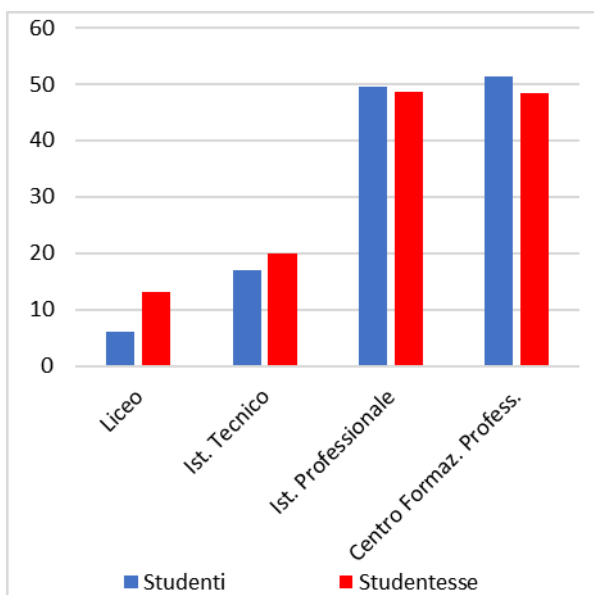
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.20. Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore delle competenze finanziarie in Italia, per genere e area geografica. Anno 2018.



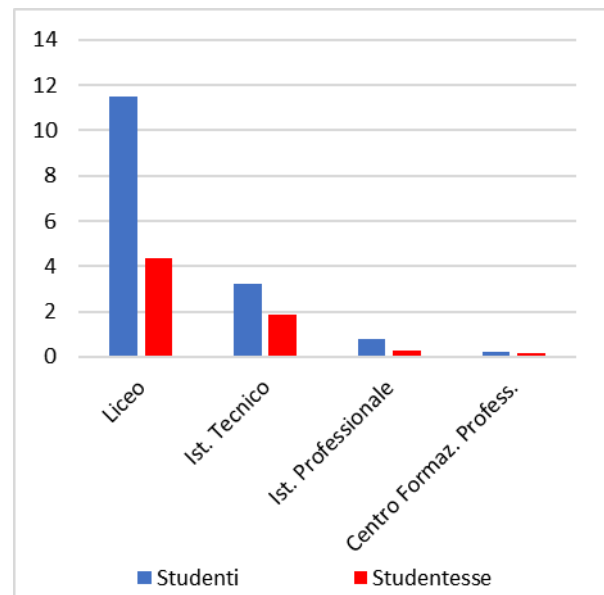
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.21 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 delle competenze finanziarie per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



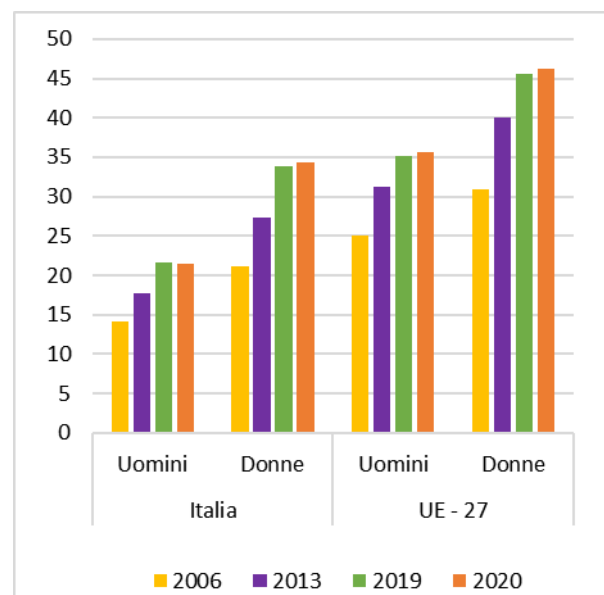
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.22 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore delle competenze finanziarie per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



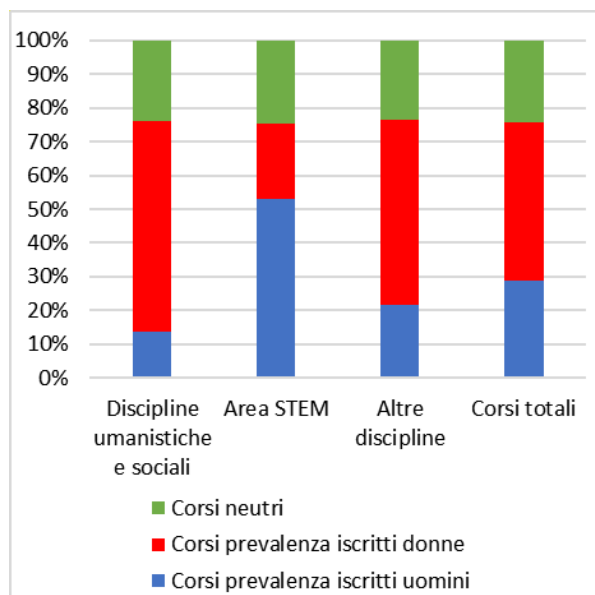
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.23 Percentuale di persone tra 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale nella stessa fascia d'età, per genere. Anni 2006, 2013, 2019 e 2020.



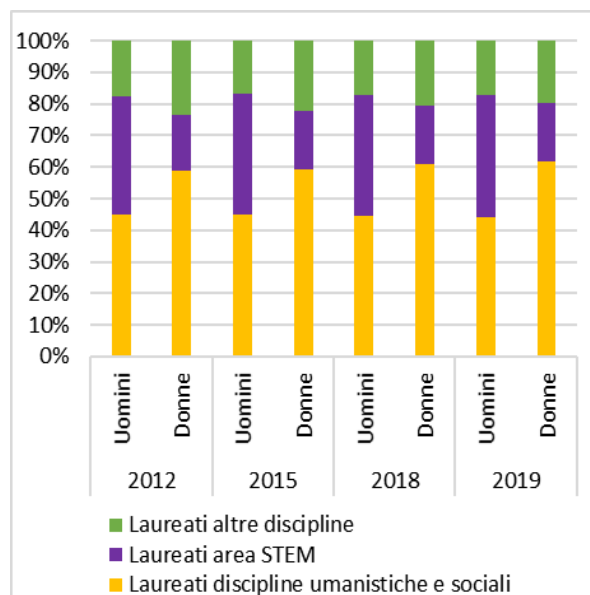
Fonte: EUROSTAT - Educational attainment level and transition from education to work.

Figura 1.5.24 Corsi di laurea con iscritti a prevalenza maschile, femminile e neutri in base all'ambito di studio. Anno accademico 2019-2020



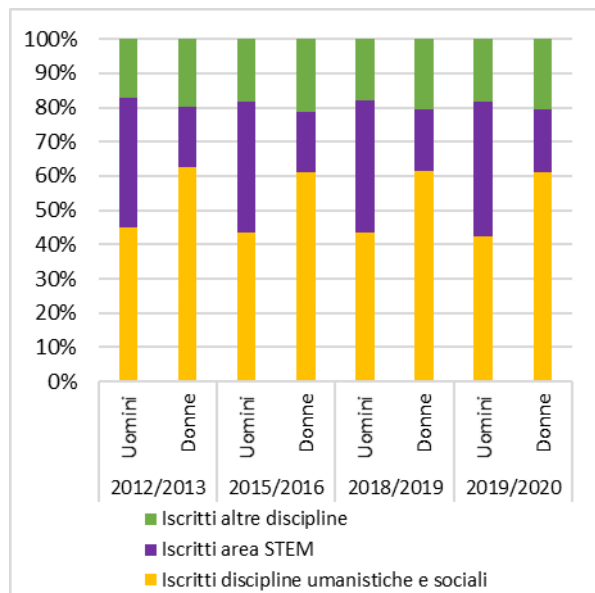
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.26 Distribuzione dei laureati in base ai corsi di laurea, per genere. Anni 2012, 2015, 2018 e 2019.



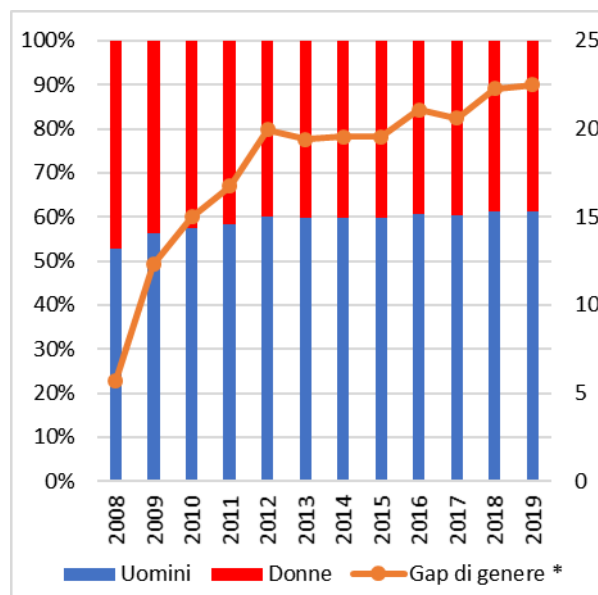
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.25 Distribuzione degli iscritti in base ai corsi di laurea, per genere. Anni accademici 2012/2013, 2015/2016, 2018/2019 e 2019/2020.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

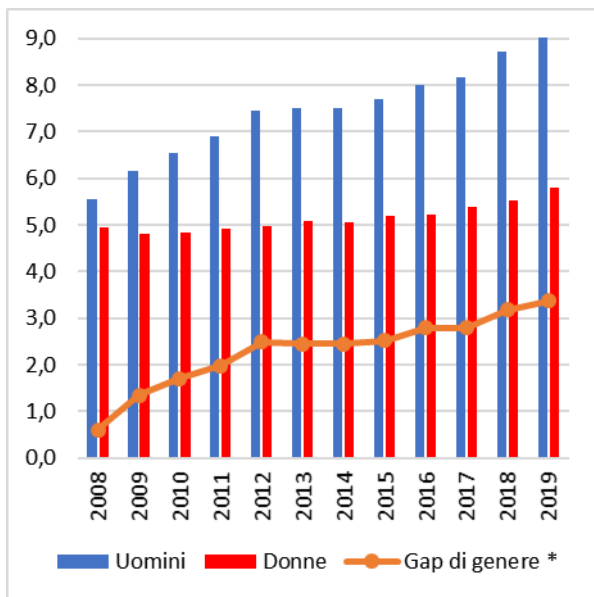
Figura 1.5.27 Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere. Anni 2008 - 2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne (scala a destra).

Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

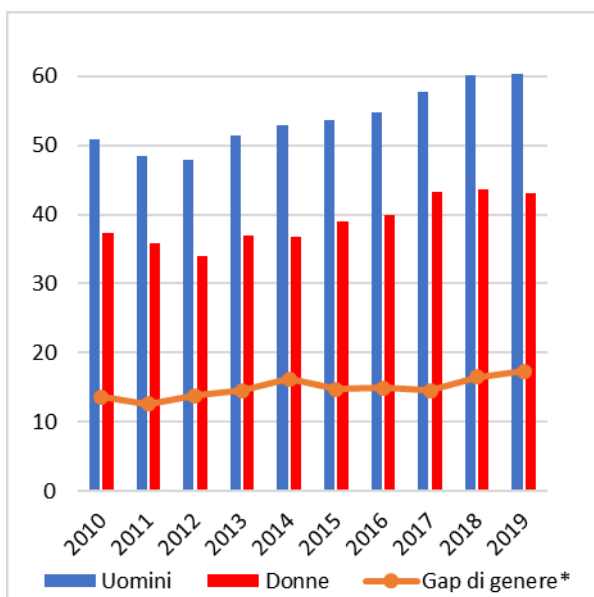
Figura 1.5.28 Laureati nell'area STEM su 1000 residenti, per genere. Anni 2008 – 2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

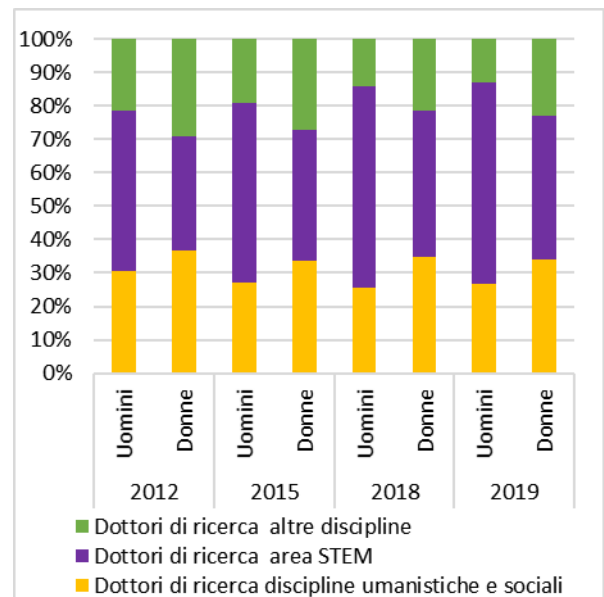
Figura 1.5.29 Percentuale di dottori di ricerca in discipline STEM sul totale dei dottori di ricerca, per genere. Anni 2010 – 2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

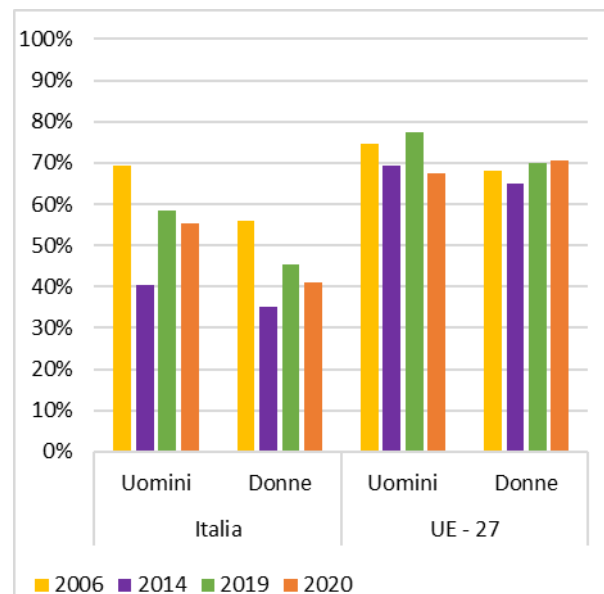
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.30 Distribuzione dei dottori di ricerca in base all'ambito disciplinare, per genere. Anni 2012, 2015, 2018 e 2019.



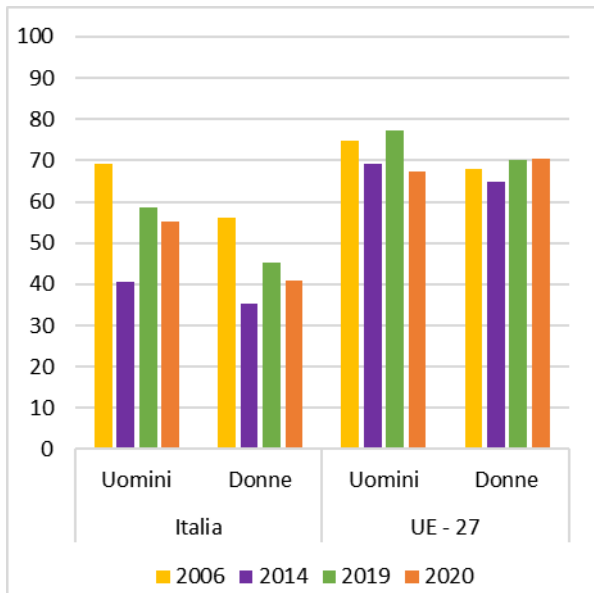
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.31 Tasso di occupazione dei giovani laureati e dottorati che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2006, 2014, 2019 e 2020.



Fonte: Eurostat - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

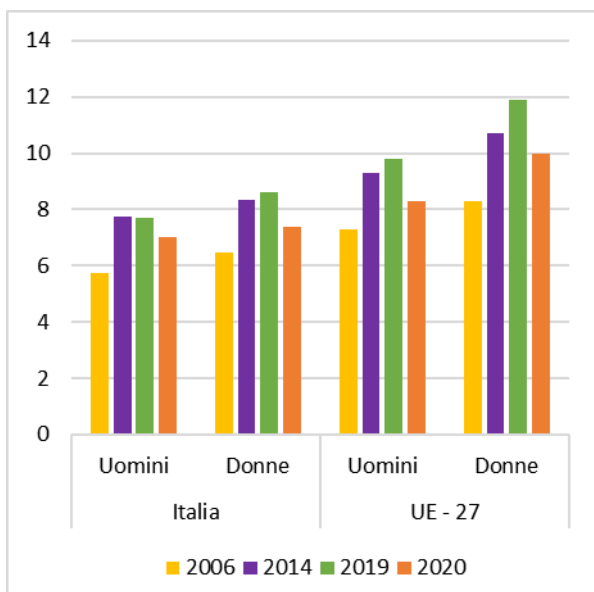
Figura 1.5.32 Tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario e post-secondario ma non terziario (*) che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2006, 2014, 2019 e 2020.



(*) Diploma di maturità o corsi pre-universitari o brevi corsi professionali.

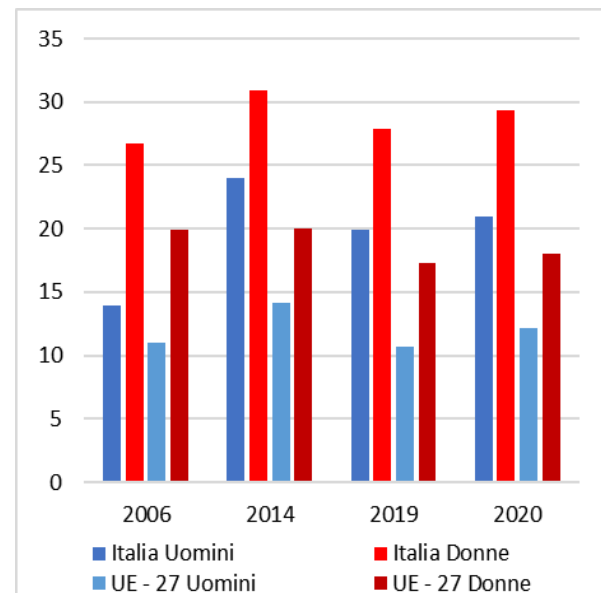
Fonte: EUROSTAT - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

Figura 1.5.33 Partecipazione alla formazione continua, per genere. Anni 2006, 2014, 2019 e 2020.



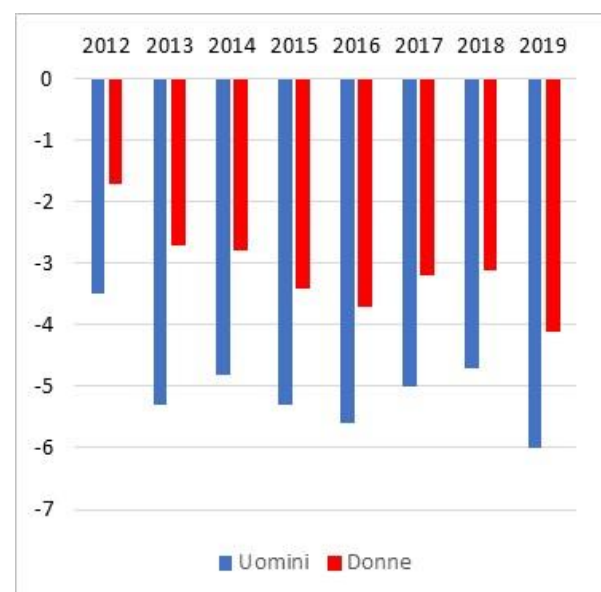
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro, EUROSTAT - European Labour Force Survey.

Figura 1.5.34 Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) per genere. Anni 2006, 2014, 2019 e 2020.



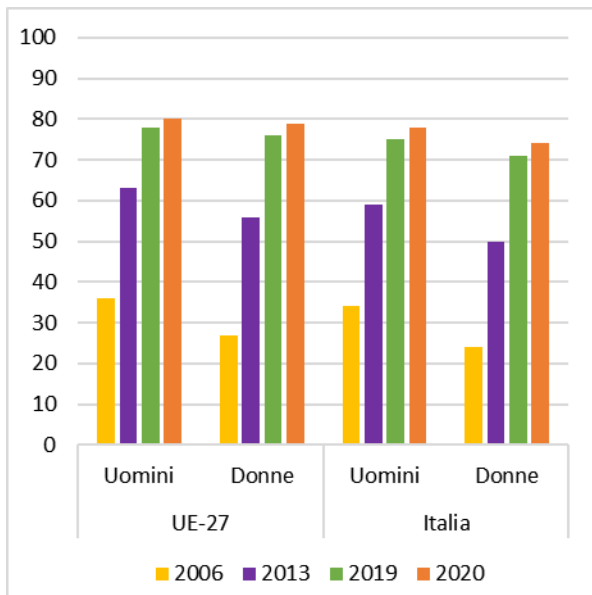
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS).

Figura 1.5.35 Tasso di migrazione dei laureati italiani di 25-39 anni, per 1.000 laureati della stessa classe di età. Anni 2012-2019.



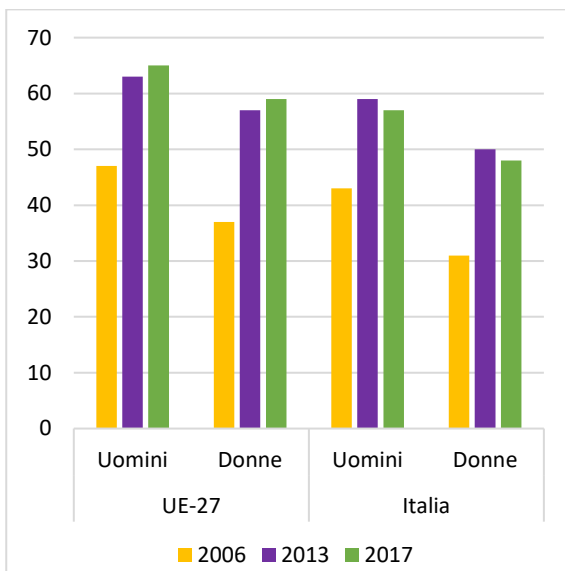
Fonte: ISTAT, Iscrizioni e cancellazioni dall'anagrafe per trasferimento di residenza e Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.5.36 Percentuale di persone che usano internet tutti i giorni, per genere. Anni 2006, 2013, 2019 e 2020.



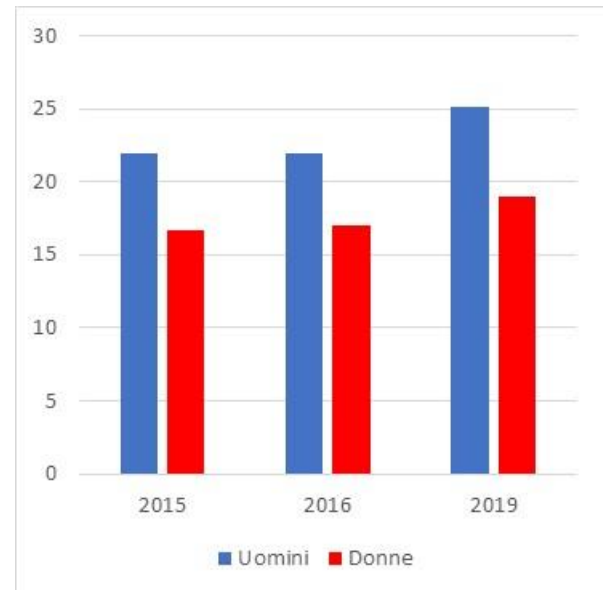
Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

Figura 1.5.37 Percentuale di persone che usano computer tutti i giorni, per genere. Anni 2006, 2013 e 2017.



Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

Figura 1.5.38 Competenze digitali elevate per genere. Anni 2015, 2016 e 2019



Fonte: ISTAT, Iscrizioni e cancellazioni dall'anagrafe per trasferimento di residenza e Rilevazione sulle forze di lavoro

1.6 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi³⁷⁵

Nel 2020 si consolidano alcuni dei traguardi già raggiunti dalle donne nella partecipazione ai processi decisionali in ambito pubblico. A livello europeo, migliorano gli indicatori che misurano il dominio del potere con progressi evidenti soprattutto nel potere decisionale economico e in quello politico³⁷⁶. La presenza femminile tra i seggi assegnati all'Italia nel Parlamento europeo si è avvicinata al 40 per cento, mentre nel Parlamento nazionale le donne sono quasi il 36 per cento alla Camera dei deputati e poco più del 35 per cento al Senato della Repubblica. A circa dieci anni dall'introduzione delle quote di genere il numero delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate (CdA) e controllate continua a crescere ed è superiore a quello degli altri Paesi europei (il 38,4 per cento dei membri dei CdA delle più grandi società nazionali quotate sono donne rispetto al 29,5 per cento della media europea a 27 Paesi). Tuttavia, sebbene sia ormai ampiamente riconosciuta la relazione fra l'introduzione della quota per genere, le caratteristiche dei consiglieri di entrambi i sessi (diminuzione dell'età media, aumento del livello di istruzione) e la migliore *performance* delle imprese quotate e controllate³⁷⁷, restano poche le donne che ricoprono le massime posizioni manageriali. Al momento non vi è alcuna donna amministratrice delegata nelle più grandi società quotate nella Borsa italiana (rispetto alla media europea pari al 7,5 per cento) e le dirigenti sono circa il 13 per cento, mentre salgono in media al 19 per cento tra i 27 Paesi dell'Unione. Tra il 2014 e il 2019, inoltre, nelle società non tenute a rispettare il riparto sulla composizione di genere la presenza femminile negli organi amministrativi è rimasta stabile (nelle società private passando dal 22,5 per cento nel 2014 al 23,5 nel 2019) o è cresciuta in misura modesta (nelle banche dal 10,3 per cento al 15,1 per cento)³⁷⁸. L'obiettivo verso il pieno raggiungimento delle pari opportunità di *leadership* a ogni livello decisionale nella vita politica, economica e pubblica, sancito dal target 5.5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, appare ancora lontano. Il tema è tale che in occasione della 65ª Sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile (CSW), riunitasi a marzo 2021, è stato considerato prioritario e oggetto di un evento collaterale promosso dall'Italia dal titolo "L'*empowerment* delle donne nelle Nazioni

³⁷⁵ La media europea riportata nel paragrafo fa riferimento ai 27 Paesi facenti parte dell'Unione a seguito dell'uscita del Regno Unito avvenuta il 31 gennaio 2020.

³⁷⁶ Nel 2020 il livello di parità di genere raggiunto nel dominio del potere, così come misurato dall'indice sull'uguaglianza di genere predisposto dall'EIGE, è complessivamente pari a 48,8 punti, maggiore di 1,2 punti rispetto all'anno precedente e posiziona l'Italia al 15esimo posto tra i Paesi europei. I miglioramenti più consistenti si sono avuti nel sottodominio del processo decisionale economico (+1,8 punti), seguito da quello politico (+1,4 punti). Dal 2010 il punteggio dell'Italia che ha registrato i miglioramenti più netti è proprio quello dell'area del potere (+ 23,6 punti) e la posizione nella classifica è salita di otto posti. Cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power/IT>. Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 1.1 Divari relativi all'economia e alla società.

³⁷⁷ Diversi studi pur non potendo confermare un rapporto di causa-effetto, hanno rilevato forti correlazioni tra diversità nei CdA e *outperformance* azionarie, insieme a livelli più elevati di redditività quando le aziende sono valutate su base comparativa.

Per approfondimenti sull'argomento si vedano, tra gli altri, MEF-RGS, 2019. Il bilancio di genere - Conto del bilancio dello Stato 2018: Disuguaglianze di genere nei consigli di amministrazione e *performance* delle società quotate in Italia; TURBAN, S. WU, D, ZHANG, L., 2019. Research: *When Gender Diversity Makes Firms More Productive*. *Harvard Business Review* (<https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>); Bruno G., Linciano N., Ciavarella A., 2018. *Boardroom Gender Diversity and Performance of Listed Companies in Italy*. Quaderni di Finanza Consob, 87; Linciano N., Ciavarella A., Della Libera E., Pierantoni L., Signoretti R., 2019. *Report on corporate governance of Italian listed companies*. Rome: Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.

³⁷⁸ "L'introduzione delle quote di genere nelle disposizioni sul governo societario delle banche e dei gruppi bancari", Banca d'Italia. Cfr: https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/consultazioni/2020/cons-rev-pol-gov/Relazione_AIR_governance.pdf

Unite e nel G20: politiche per il supporto della *leadership* e del talento femminile e per combattere la violenza di genere³⁷⁹. Il confronto si è concentrato, tra l'altro, sulla valorizzazione del talento femminile e della *leadership* delle donne e delle ragazze in campo economico e sociale e sulle misure di sostegno all'indipendenza economica delle donne come strumento per combattere la violenza di genere. L'impegno dell'Italia nella promozione dell'*empowerment* femminile nelle posizioni di *leadership*, con attenzione anche al settore privato, prosegue nel 2021 in occasione dell'anno di Presidenza del G20 durante il quale sono previste iniziative *ad hoc* sul tema (*Riquadro I.VI.I*).

Riquadro I.VI.I L'impegno italiano sull'empowerment delle donne durante la Presidenza del G20 e la collaborazione sulle attività dell'Alleanza G20 Empower

Dal 1° dicembre 2020 l'Italia ha assunto la Presidenza del G20, il principale *forum* di cooperazione economica e finanziaria a livello internazionale. La Presidenza italiana del G20 ha posto un accento importante sul tema dell'*empowerment* femminile: le donne, infatti, sono state - e continuano ad essere - tra le più colpite dalle conseguenze socio-economiche della pandemia da Covid-19, che ha aggravato le sempre più evidenti disuguaglianze sia nella vita privata che in quella professionale. Tuttavia, la pandemia rappresenta anche un'opportunità per un'uscita dalla crisi che faccia perno proprio sulle donne e sul pieno impiego del loro talento per contribuire allo sviluppo di tutti i settori economici e della società. L'*empowerment* femminile è quindi chiaramente la via da percorrere per raggiungere una piena ed effettiva parità di genere nonché per consentire ai Paesi di crescere con vigore e decisione, superando le disuguaglianze.

Per tale motivo l'Italia ha deciso di organizzare ad agosto 2021 a Santa Margherita Ligure una Conferenza ministeriale dedicata all'*empowerment* delle donne. Con l'organizzazione di un evento di questo tipo (una novità nel sistema G20), l'Italia intende riconoscere e promuovere l'urgenza di considerare l'*empowerment* delle donne una priorità per ottenere una crescita economica sostenibile e inclusiva. La Conferenza vedrà la partecipazione di Ministri responsabili per le pari opportunità, rappresentanti di organizzazioni internazionali (Ilo, OCSE e UnWomen), del mondo delle imprese, dell'accademia e della società civile in cui dibattere su quattro specifiche aree di approfondimento: i) STEM, competenze finanziarie e digitali; ii) lavoro ed *empowerment* economico; iii) armonizzazione dei tempi di vita; iv) ambiente e sostenibilità. I risultati della discussione saranno raccolti dalla Presidenza per portarli all'attenzione dei Leaders G20 prima del *Summit* del 30 e 31 ottobre 2021.

Per il settore privato, inoltre, l'Italia presiede e promuove altresì l'Alleanza del G20 per l'*Empowerment* e la Promozione della Rappresentanza delle Donne nell'Economia - *G20 Empower*. *G20 Empower* riunisce rappresentanti del settore privato, affiancati – per ogni Paese partecipante - da rappresentanti governativi, che congiuntamente perseguono l'obiettivo di sostenere e implementare un effettivo processo di avanzamento della *leadership* femminile nelle imprese. Proprio per la sua natura ibrida, *G20 Empower* rappresenta un'entità unica nel suo genere, fondata su un'idea di partenariato consapevole, per cui la collaborazione tra pubblico e privato porta al raggiungimento di obiettivi più ambiziosi.

³⁷⁹ Per un approfondimento sul tema dell'eliminazione della violenza sulle donne, anch'esso considerato prioritario dalla CSW65, si rimanda al Riquadro I.VII.VI "Conclusioni concordate della 65ª edizione della Commissione delle Nazioni Unite sullo status delle donne (CSW65)" presente nel paragrafo 1.7 "Il contrasto alla violenza di genere" della presente Relazione e alla documentazione ufficiale sull'evento disponibile al link <https://www.unwomen.org/en/csw/csw65-2021>; appuntamenti e *concept note* sugli eventi disponibili al link <https://www.unwomen.org/en/csw/csw65-2021/official-meetings>; *side event* organizzati da Governi, Organizzazioni internazionali e Nazioni Unite disponibili al link: <https://teamup.com/ksjgdx23dqs947md>.

L'Alleanza è stata lanciata in occasione del Vertice G20 del 2019 in Giappone ed è stata concretamente attivata nel corso della Presidenza saudita del 2020. La Presidenza italiana è condotta dall'Associazione di imprese Valore D col supporto del Dipartimento per le pari opportunità, ed insieme ai suoi Membri – provenienti dai Paesi G20 ed ospiti – lavora per promuovere l'*empowerment* femminile in linea con le tre aree strategiche dell'agenda del G20 per il 2021: persone, pianeta e prosperità.

Sono state individuate tre priorità di lavoro, attorno alle quali sono state costruite tre distinte riunioni plenarie di confronto e discussione, alternate ad altri eventi di natura organizzativa o dedicati all'approfondimento di aspetti specifici. Le tre priorità riguardano:

- a) il miglioramento degli strumenti di misurazione, fondamentali nella comprensione e nel monitoraggio dei reali progressi raggiunti dalle donne in ruoli di *leadership*, nonché funzionali al fissare nuovi obiettivi;
- b) la valorizzazione della catena dei talenti delle donne nel settore privato, migliorando le politiche di diversità ed inclusione, le pratiche di equità e trovando più efficaci soluzioni per affrontare gli stereotipi di genere;
- c) l'attuazione di programmi dedicati al miglioramento delle competenze digitali e *management* di sostenibilità per le donne, al fine di formare le leaders del futuro.

Nella sfera del potere economico, la presenza delle donne all'interno degli organi decisionali e di vigilanza delle società quotate e delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni³⁸⁰ non quotate si è innalzata in maniera repentina a seguito dell'entrata in vigore della **legge n. 120 del 2011 (cd. Legge Golfo-Mosca)**. Per le società quotate, la legge istitutiva prevedeva che lo statuto di tali società venisse modificato al fine di assicurare l'equilibrio tra i generi nel riparto degli amministratori e dei membri effettivi del collegio sindacale, riservando al genere meno rappresentato almeno un terzo rispettivamente dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo. Il criterio di riparto si applicava per tre mandati consecutivi dall'entrata in vigore della legge ovvero a decorrere dall'ammissione a quotazione successiva all'entrata in vigore. Inoltre, allo scopo di rendere graduale l'applicazione della disciplina, era stabilito che per il primo mandato la quota da riservare al genere meno rappresentato fosse almeno pari a un quinto del numero complessivo dei componenti di ciascun organo sociale. Non ritenendosi ancora pienamente raggiunto l'obiettivo alla base della legge Golfo-Mosca, la legge di bilancio 2020³⁸¹ ha ampliato a due quinti la quota riservata al genere meno rappresentato tra gli amministratori e i sindaci effettivi e ha esteso il criterio di riparto a sei mandati consecutivi, mantenendo la possibilità, limitatamente alle società neo-quotate, per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni, che la percentuale da riservare al genere meno rappresentato sia pari ad almeno un quinto dei

³⁸⁰ Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo n. 300 del 1999. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

³⁸¹ Legge n. 160 del 2019, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022", articolo 1, commi 302 – 305.

componenti. Alla Commissione nazionale per le società e la Borsa (Consob) viene attribuito il compito di vigilanza e, in caso di violazione³⁸², sanzionatoria. La norma nasce quindi con una natura transitoria che il legislatore ha deciso di prorogare e rafforzare alla luce dell'evidenza che negli anni il sistema di quote di genere non ha portato alla diffusione di pratiche e situazioni che andassero oltre gli obblighi previsti legalmente. Per le società a controllo pubblico non quotate nei mercati regolamentari, è stato adottato il Regolamento³⁸³ che, in attuazione di quanto previsto dalla legge 120 del 2011, dispone che gli statuti di tali società si adeguino conseguentemente prevedendo che il criterio di equilibrio di genere sia assicurato agli organi di amministrazione e di controllo, compresi i sindaci supplenti. Il regolamento affida altresì al Presidente del Consiglio dei Ministri o al Ministro delegato per le pari opportunità il compito di monitorare e vigilare sull'applicazione della norma, senza prevedere tuttavia, come nel caso delle società quotate, sanzioni pecuniarie in caso di inadempienza. Nel 2016 il decreto legislativo n. 175³⁸⁴ ha stabilito il criterio generale per cui, di norma, l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico sia costituito da un amministratore unico, salvi i casi in cui, per specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa, l'assemblea della società disponga che vi sia un consiglio di amministrazione composto da tre o cinque membri. Tale novità si riflette sull'applicazione della disciplina sull'equilibrio di genere prevedendo che, qualora l'organo amministrativo sia costituito da un amministratore unico, il rispetto delle quote nella misura di un terzo per il genere meno rappresentativo avvenga con riferimento al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate nel corso dell'anno solare dalla stessa Pubblica amministrazione. Nel caso in cui invece la *governance* sia affidata ad un organo collegiale rimane valido il criterio di genere stabilito dalla legge n. 120 del 2011. Per la designazione degli amministratori unici, inoltre, l'intervento normativo stabilizza la regola di equilibrio di genere che si estende oltre il limite temporale dei tre mandati consecutivi a partire dal primo rinnovo dell'organo.

Al momento dunque non vi è omogeneità tra le società quotate e le società a controllo pubblico non quotate. La prima differenza è relativa alla quota da riservare negli organi di amministrazione al genere meno rappresentato (40 per cento per le società quotate e un terzo per le società a controllo pubblico non quotate); la seconda attiene alla temporaneità delle disposizioni che, per le società quotate, è limitata a sei consecutivi e per le società a controllo pubblico è valida per tre mandati consecutivi se la società è amministrata da un organo collegiale oppure a decorrere nel caso di società con amministratore unico.

Prosegue la crescita della presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e delle società a controllo pubblico non quotate. In Italia nel 2020 quasi tutte le società quotate sono a dirigenza mista e le donne rappresentano il 38,8 per cento dei componenti dei consigli di amministrazione.

³⁸² In caso di mancato raggiungimento delle quote è prevista una diffida da parte dell'apposita Autorità di vigilanza, con successiva applicazione di una sanzione pecuniaria e il rischio di un azzeramento degli organi sociali in caso di perdurante inadempienza. La sanzione pecuniaria è tra 100 mila e 1 milione di euro se lo squilibrio riguarda gli organi di gestione e tra euro 20 mila e 200 mila euro se lo squilibrio riguarda gli organi di controllo (Articolo 1, comma 1 e 3, della Legge n. 120 del 2011).

³⁸³ Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 30 novembre 2012 recante "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120".

³⁸⁴ Decreto legislativo n. 175 del 2016 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", articolo 11, comma 4.

Come menzionato, con l'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca la presenza delle donne ai vertici delle società quotate è fortemente aumentata (Figura 1.6.1). Le donne componenti dei CdA sono passate dal 22,7 per cento nel 2014 al 33,6 per cento nel 2017 e raggiungono il 38,8 per cento nel 2020 avvicinandosi alla quota minima del 40 per cento prevista dalla nuova normativa. In linea con gli anni precedenti, nel 2020 in circa tre quarti dei casi le donne sono consiglieri indipendenti³⁸⁵ e sono più frequentemente titolari di più di un incarico di amministrazione (*interlocker*), circostanza che si verifica in un caso su tre: il dato risulta relativamente stabile nell'ultimo triennio dopo aver registrato una crescita significativa nel periodo 2013-2018³⁸⁶.

Soffermandosi sulle più grandi società quotate nella Borsa dei vari Paesi europei³⁸⁷, per l'Italia si conferma la crescita della componente femminile nelle posizioni di vertice e, dal 2014, un valore sempre superiore alla media europea. Da una situazione di forte svantaggio in cui le donne italiane costituivano solamente il 3,6 per cento dei componenti dei *board* nel 2006 (rispetto a una media europea del 9,7 per cento) e di un lento incremento che le ha portate a raggiungere il 10,8 per cento nel 2012 (il 15,4 a livello europeo), arrivano a costituire il 38,4 per cento nel 2020 superando così la media europea di ben 9 punti percentuali (Figura 1.6.2). Tuttavia non sempre la maggior presenza delle donne tra i membri dei CdA ha avuto come conseguenza il raggiungimento di posizioni di comando, forse anche per le loro caratteristiche all'interno delle assemblee (principalmente consiglieri indipendenti e *interlockers*). Più contenuta è infatti l'incidenza delle donne che ricoprono la posizione di Presidente, pari al 17,6 per cento nel 2020, sebbene in crescita rispetto al 2014 anno in cui rappresentavano il 5,4 per cento. Inoltre, negli ultimi cinque anni, in Italia la quota di donne Presidente è stata sempre superiore a quella media dei Paesi europei e con un divario che si è ampliato nel tempo (da 3,4 punti percentuali nel 2016 a 10,5 punti percentuali nel 2020) (Figura 1.6.3). Tra gli amministratori delegati italiani, invece, nel 2020 non vi sono donne (dopo una esigua presenza intorno al 3 per cento nel 2018 e nel 2019), mentre a livello europeo coprono il 7,5 per cento degli incarichi (in crescita rispetto al 2012 e 2016 – rispettivamente 2,2 per cento e 5,9 per cento) (Figura 1.6.4). In Italia le donne in ruoli di dirigente sono il 13,1, per cento nel 2020, in aumento rispetto al 2012 (4,3 per cento) e al 2016 (10 per cento) e in linea con l'andamento registrato in Europa (10,3 per cento nel 2012, 14,7 per cento nel 2016 e 19,3 per cento nel 2020) (Figura 1.6.5).

Un'attività di ricognizione e analisi sugli effetti dell'applicazione della legge n. 120 del 2011 è stata presentata dall'Osservatorio interistituzionale costituito con un Protocollo d'intesa dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia³⁸⁸, in occasione della giornata internazionale delle donne 2021. Il **primo Rapporto sulla**

³⁸⁵ Gli amministratori indipendenti, generalmente, sono amministratori non esecutivi, ovvero non sono manager della società.

³⁸⁶ Consob Rapporto sulla *corporate governance* delle società quotate italiane, 2020. Cfr. <https://www.consob.it/documents/46180/46181/rcg2020.pdf/023c1d9b-ac8b-49a8-b650-3a4ca2aca53a>

³⁸⁷ Le società quotate considerate sono quelle comprese nel FTSE MIB, indicatore più significativo della Borsa Italiana. Tale paniere racchiude le azioni delle 40 società italiane, anche se hanno sede legale all'estero, quotate sull'MTA con maggiore capitalizzazione, flottante e liquidità.

³⁸⁸ Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consob, Banca d'Italia, (2018), "Protocollo di intesa per l'istituzione di un Osservatorio inter-istituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane", cfr. http://www.consob.it/documents/46180/46181/Prot_Cnsb_Dpo_Bdl_20181122.pdf/457dbc10-c965-4c9d-b3ef-d4ad2f13be61. L'Osservatorio, operativo da gennaio 2019, e in vigore per cinque anni, nasce come centro di raccolta dati, analisi e ricerche nel campo della parità di genere alla luce dell'applicazione della legge n. 120 del 2011. Consob e Banca d'Italia si impegnano a fornire al Dipartimento per le Pari Opportunità i dati raccolti attraverso le proprie attività di monitoraggio. Il patrimonio informativo è inteso come base comune di riferimento a fini di ricerca per individuare, tra l'altro, le aree critiche su cui eventualmente formulare proposte di intervento a sostegno della presenza

partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane mette a confronto per la prima volta i livelli di partecipazione femminile raggiunti negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, delle banche, delle società di capitali a controllo pubblico e di quelle private nel periodo 2011 - 2019³⁸⁹.

Con riferimento al **settore bancario** la situazione appare diversificata in quanto riflette il diverso regime in vigore per le banche quotate e per quelle non quotate. Al 30 settembre 2020, nell'archivio dei componenti gli organi sociali gestito dalla Banca d'Italia erano presenti 390 banche di cui 23 quotate (5,9 per cento) e 367 non quotate (94,1 per cento). Nelle banche non quotate che adottano il sistema tradizionale o monistico³⁹⁰ la percentuale di donne nei consigli di amministrazione è pari in media al 15,7 per cento; in quelle quotate al 39,9 per cento. Tra le banche non quotate solo il 37,3 per cento era in linea con la percentuale minima del 20 per cento raccomandata dalla Banca d'Italia nella comunicazione del 2015 e in circa un quinto dei casi il CdA era composto da soli uomini. Riguardo i collegi sindacali, nelle banche non quotate che adottano il sistema tradizionale le donne costituiscono il 16,7 per cento dei componenti, a fronte del 38,5 per cento nelle banche quotate. La situazione delle donne nei ruoli decisionali delle banche non quotate è persino inferiore rispetto alla media delle società di capitali private (nel 2019, la quota di donne nei CdA era pari al 23,5 per cento, mentre negli organi di controllo al 21,7 per cento)³⁹¹. Alla luce anche di tali evidenze, a fine 2020 la Banca d'Italia ha deciso di porre in consultazione alcune modifiche alle **Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche**. Le modifiche intendono rafforzare l'attuale disciplina in tema di pari opportunità con l'introduzione di una quota di genere per cui almeno un terzo dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle banche appartenga al genere meno rappresentato; sono inoltre proposte ulteriori indicazioni, non vincolanti, per favorire la presenza delle donne anche negli incarichi di maggiore rilievo³⁹².

Nelle società a controllo pubblico tra il 2014 e il 2020 la presenza delle donne nei CdA raddoppia (da 14,8 per cento nel 2014, a 26,2 per cento nel 2017 e 28,8 per cento nel 2020), anche se non raggiunge ancora la quota prevista dalla normativa ed è inferiore di 10 punti percentuali rispetto alla loro presenza nei *board* delle società quotate. La minore presenza di donne negli organi amministrativi delle società a controllo pubblico rispetto alle società quotate è in parte attribuibile alla diffusione tra le prime di numerose società con amministratore unico (38,6 per cento del totale nel 2019). In tali società nel 2019 solo il 10,4 per cento degli amministratori sono donne, mentre in quelle con un consiglio di amministrazione queste ultime sono il 27,4 per cento dei componenti³⁹³.

delle donne negli organi societari delle imprese quotate e non quotate, sia a controllo privato che pubblico, nonché delle banche.

³⁸⁹ Per approfondimenti sui risultati emersi si rimanda al documento https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/accordi-vari/20210308_Ossevatorio.pdf

³⁹⁰ Il sistema tradizionale prevede un Consiglio di amministrazione che rappresenta l'organo con funzione di supervisione strategica, che include in sé anche l'organo con funzione di gestione, e un collegio sindacale quale l'organo con funzione di controllo. È il sistema adottato dal 99 per cento delle banche presenti nell'archivio. Nel sistema monistico la funzione di controllo è svolta dal comitato per il controllo di gestione costituito all'interno del Consiglio di amministrazione che rappresenta l'organo con funzione di supervisione strategica, che include in sé quello di gestione.

³⁹¹ Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento sull'analisi di impatto della regolamentazione riguardo "L'introduzione delle quote di genere nelle disposizioni sul governo societario delle banche e dei gruppi bancari", Banca d'Italia. Cfr: https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/consultazioni/2020/cons-rev-pol-gov/Relazione_AIR_governance.pdf

³⁹² Cfr. <https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/consultazioni/2020/cons-rev-pol-gov/index.html>

³⁹³ Per approfondimenti sui risultati emersi si rimanda al primo Rapporto sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane pubblicato dall'Osservatorio interistituzionale costituito dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/accordi-vari/20210308_Ossevatorio.pdf

Miglioramenti evidenti si osservano anche nei collegi sindacali in cui la quota di donne sindaco effettivo dal 18 per cento nel 2014 si attesta al 27,3 per cento nel 2016 e al 34,7 per cento nel 2020; le donne sindaco supplente invece dal 24,7 per cento raggiungono il 35,6 per cento nel 2016 e il 41,2 per cento nel 2020 (Figura 1.6.6).

Ai fini del monitoraggio dell'applicazione della norma, previsto dal Regolamento n. 251/2012, con decreto del Ministro delle pari opportunità nel 2013 è stato istituito un apposito gruppo di lavoro. Nel settembre 2016 è stata inviata al Parlamento la Relazione sullo stato del primo triennio di applicazione delle norme in tema di parità di genere nelle società a controllo pubblico³⁹⁴ e, nel gennaio 2020, è stata inviata la Relazione sullo stato di applicazione della normativa riguardante il secondo triennio³⁹⁵.

Nel settore energetico il ruolo decisionale delle donne è ancora molto marginale, ciononostante nuove opportunità possono nascere nei prossimi anni dalla transizione energetica.

In alcuni settori di attività economica è molto più difficile per le donne occupare posizioni dirigenziali, tra questi vi è il settore energetico. Agli ostacoli che le donne incontrano nel ricoprire ruoli apicali in qualsiasi comparto, infatti, si aggiungono la loro bassa presenza nel settore (nel 2020 il 24,6 per cento degli occupati con più di 15 anni è donna³⁹⁶), nonché la forte presenza di stereotipi in termini di genere. Eppure il Parere del Comitato economico e sociale europeo (CESE) sul tema “Energia: le donne come soggetti di pari livello nel XXI secolo” del dicembre 2020 raccomanda alla Commissione di incoraggiare tutti i responsabili decisionali, tra l'altro, a introdurre una politica che punti alla parità di genere nelle professioni del settore energetico, ma anche ad imporre la parità all'interno dei consigli di amministrazione delle imprese³⁹⁷. Nei prossimi anni, inoltre, è previsto un epocale passaggio verso un'economia decarbonizzata che porterà a riequilibrare la percentuale di energia prodotta con combustibili fossili o nucleari rispetto alla percentuale prodotta con energie da fonti rinnovabili. Già prima della pandemia da Covid-19, le imprese gestite da donne tendevano ad investire nelle energie rinnovabili e a tenere conto delle minacce per l'ambiente. Il tasso delle loro attività in questo settore era in aumento, anche se rimaneva basso in quello dell'ingegneria (28 per cento, secondo l'Agenzia internazionale per le energie rinnovabili — IRENA). Riporta il CESE che la transizione energetica potrebbe rappresentare un'opportunità per le donne in quanto, secondo gli addetti ai lavori del settore dell'energia, queste nuove attività — che sono meno “pesanti” — hanno grande bisogno di diversità, di competenze innovative e di profili che rappresentino il più possibile la società nel suo complesso. È necessario quindi che si applichi un approccio di *gender mainstreaming* alle transizioni (la transizione energetica è stimolata dalla transizione digitale) che tenga conto delle conseguenze sul piano delle opportunità e soprattutto dei costi in termini di posti di lavoro e di riconversione delle attività. Attualmente, tuttavia, le donne sono ancora troppo poche; per questo diverse iniziative si adoperano per aumentare la loro presenza (Riquadro I.VI.II).

³⁹⁴ Presidenza del Consiglio dei Ministri, (2013), “Relazione triennale sullo stato di applicazione della normativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, recante “Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120”, cfr. https://www.commercialisti.fi.it/cpo/images/La_Relazione_triennio_appl_DPR_251_2012.pdf

³⁹⁵ La seconda relazione è consultabile al link seguente: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00739740.pdf>

³⁹⁶ Il valore è stato calcolato per il settore Nace-Ateco D35 Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (Electricity, gas, steam and air conditioning supply)

³⁹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IE1515&from=EN>

Riquadro I.VI.II Il ruolo delle donne nel settore energetico

Nel 2010 il *Clean Energy Ministerial* (CEM), forum globale tenuto per promuovere le politiche e condividere le migliori pratiche con l'obiettivo di accelerare la transizione verso l'energia pulita, ha lanciato l'iniziativa *Clean Energy, Education and Empowerment* (C3E) per rafforzare la collaborazione e promuovere la partecipazione delle donne in settori tecnici, come quello dell'energia, tipicamente di appannaggio maschile, e più specificamente della *clean energy*.

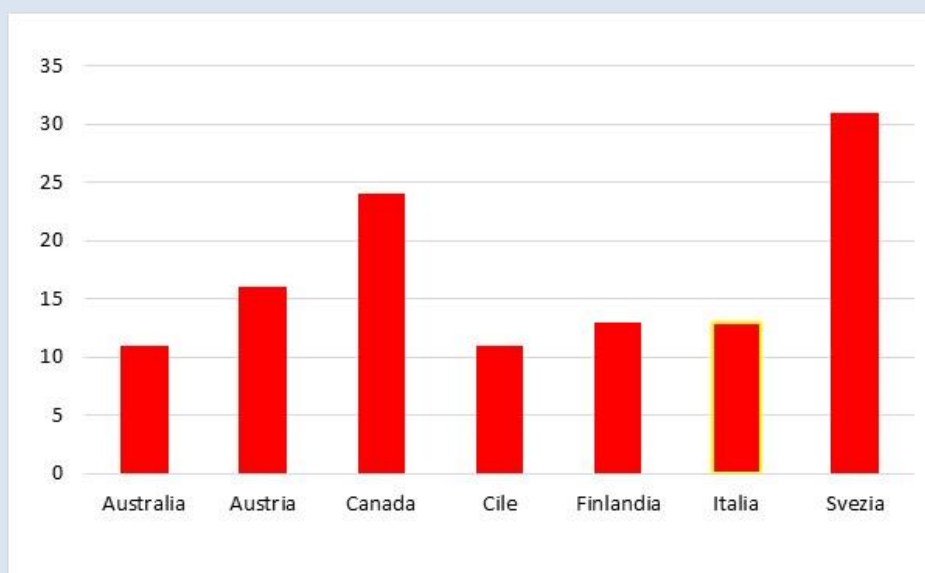
A giugno 2017, le attività C3E sono state organizzate come un programma di collaborazione tecnologica multilaterale (TCP) dell'Agenzia internazionale per l'energia (IEA), divenendo così un'iniziativa congiunta di IEA e CEM, rafforzando la visibilità internazionale e aumentando la collaborazione tra i Paesi aderenti.

In due anni il numero di paesi coinvolti in C3E TCP è triplicato e oltre ai membri fondatori (Canada, Italia e Svezia) si sono aggiunti nuovi *partner* (Australia, Austria, Cile, Repubblica Ceca, Finlandia e Stati Uniti).

Le barriere che le donne devono affrontare nel settore energetico sono simili a quelle che devono affrontare in altre occupazioni non tradizionali. Allo stato attuale vi è disponibilità di un limitato numero di dati disaggregati per genere e conoscenze inadeguate su come migliorare l'equilibrio di genere nel settore. Il secondo rapporto C3E TCP³⁹⁸ intende svolgere un ruolo attivo fornendo il supporto necessario per l'implementazione di un sistema informativo per monitorare lo stato attuale del settore, attuare azioni e monitorare i progressi. Nel documento sono mostrati i dati più recenti raccolti dai Paesi membri e delineate alcune strategie utili a superare gli ostacoli che impediscono una maggiore presenza femminile.

C3E ha raccolto dati sulle posizioni apicali del **settore pubblico** per capire il coinvolgimento delle donne in ruoli decisionali legati all'energia a livello nazionale.

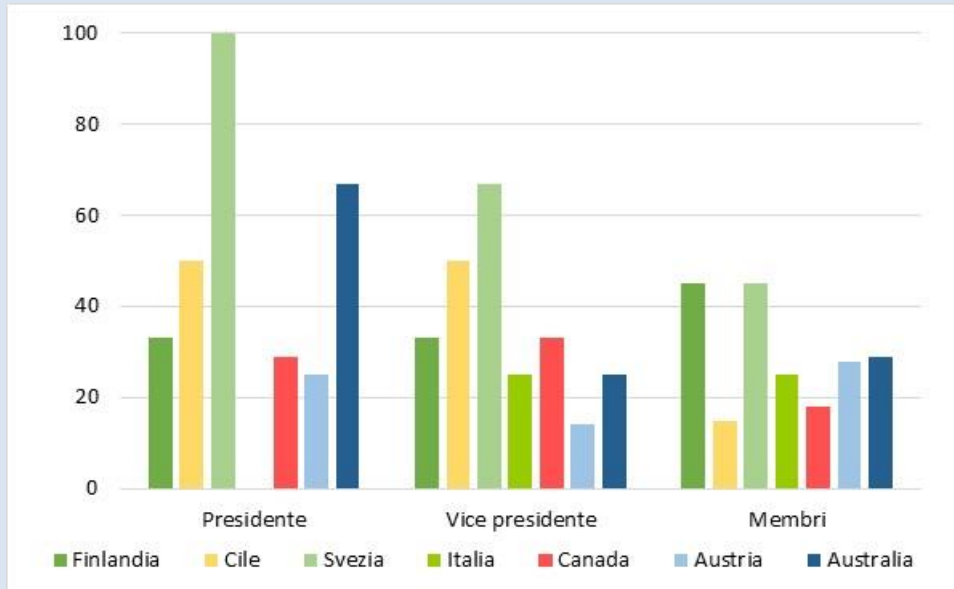
Figura I.VI.II.1 Percentuale di ministre che si occupano del settore energetico (1980-2017)



Fonte: dati forniti dai paesi del C3E TCP

³⁹⁸ Per maggiori approfondimenti si rimanda al report completo consultabile al link: <https://www.globalwomensnet.org/wp-content/uploads/2019/10/c3e-data-report-en-1.pdf>

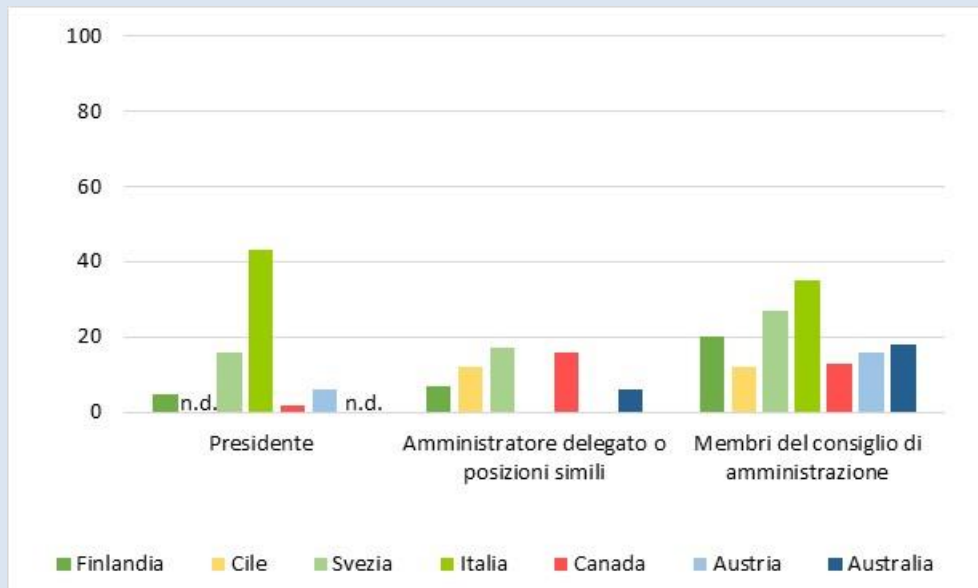
Figura I.VI.II.2 Percentuale di donne nelle Commissioni parlamentari che si occupano del settore energetico per ruolo ricoperto



Fonte: dati forniti dai paesi del C3E TCP

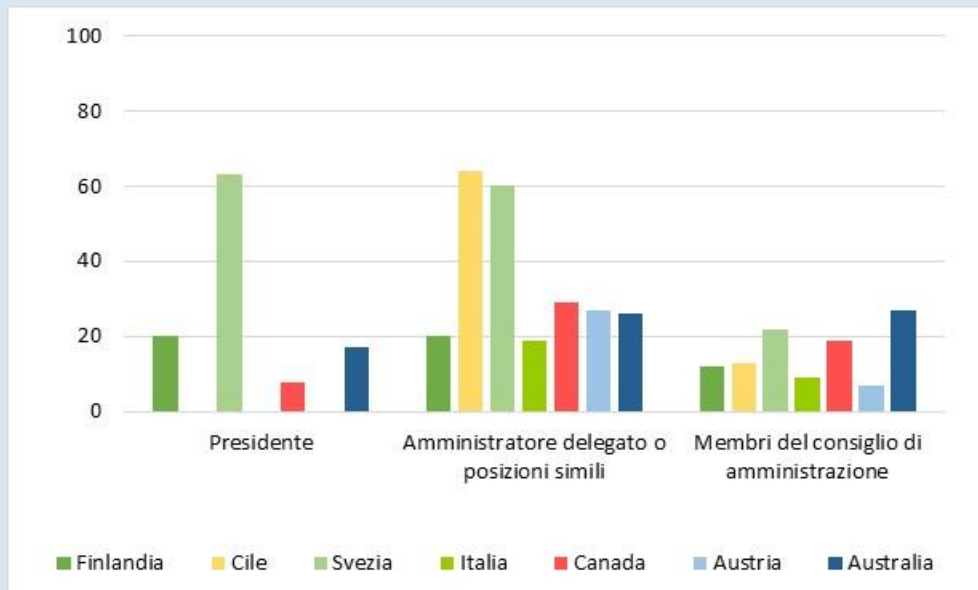
In tutto il settore, la percentuale di dirigenti d'azienda donne è positivamente collegata a migliori prestazioni finanziarie, tuttavia le donne nel **settore privato** rimangono sottorappresentate nelle posizioni di vertice e nei consigli di amministrazione.

Figura I.VI.II.3 Percentuale di donne nelle aziende che si occupano del settore energetico per ruolo ricoperto



Fonte: dati forniti dai paesi del C3E TCP

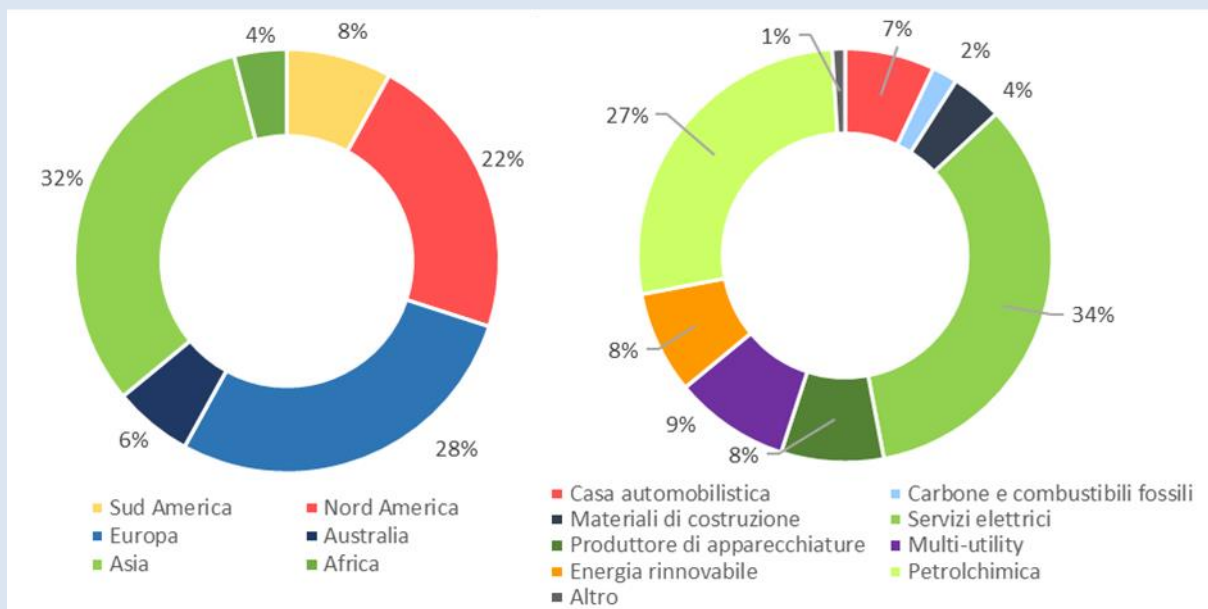
Figura I.VI.II.4 Percentuale di donne nelle associazioni industriali di aziende che si occupano del settore energetico per ruolo ricoperto



Fonte: dati forniti dai paesi del C3E TCP

Un'ulteriore iniziativa "Equal by 30" è stata lanciata nel 2018 in occasione della nona edizione del Clean Energy Ministerial (CEM) a Copenaghen sotto la bandiera del C3E, e riunisce attori del settore pubblico e privato impegnati per la parità di retribuzione, leadership e pari opportunità entro il 2030. Nove paesi (Canada, Italia, Svezia, Finlandia, Regno Unito, Stati Uniti, Giappone, Germania, Francia) e più di 80 società energetiche hanno aderito alla campagna.

Figura I.VI.II.5 Distribuzione geografica dei partecipanti all'iniziativa "Equal by 30" e delle aziende per tipologia

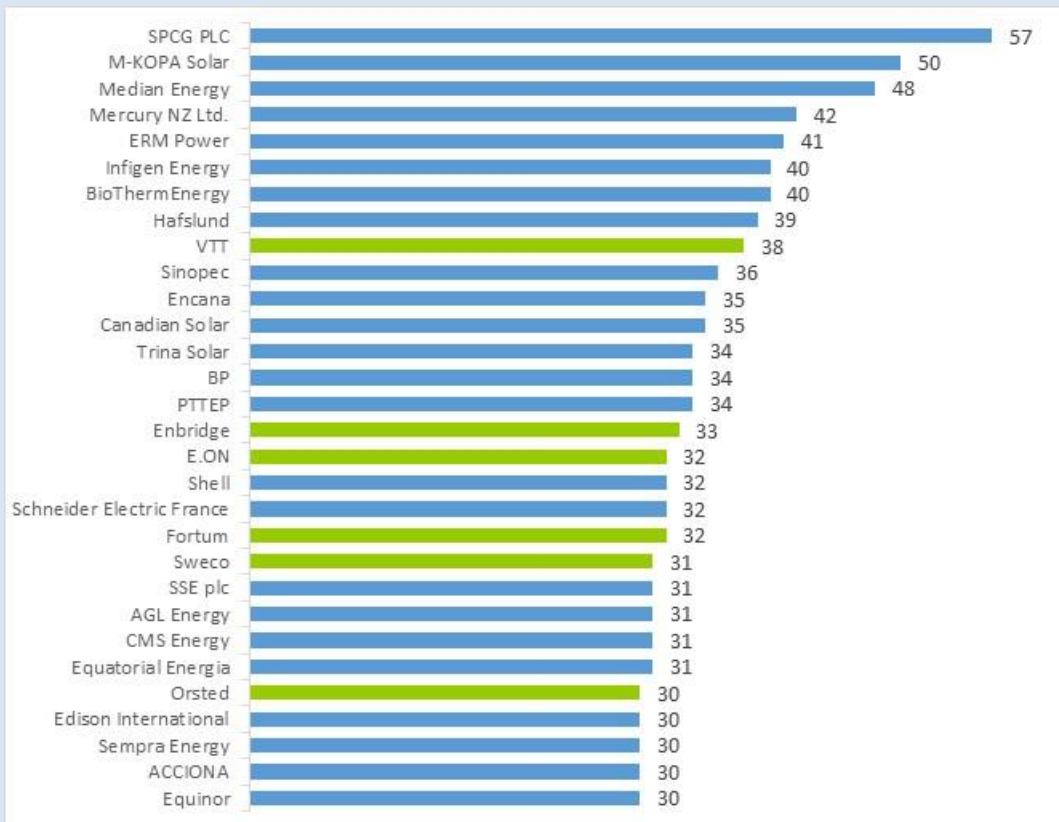


Fonte: IEA

Utilizzando le informazioni divulgate pubblicamente, C3E ha analizzato dati disaggregati per genere sull'occupazione per 135 aziende. All'interno di queste, le donne rappresentano in media il 23 per cento del totale dei dipendenti.

Nel grafico sottostante sono riportate le 30 aziende con il maggior numero di dipendenti donne (in verde le aziende che partecipano all'iniziativa).

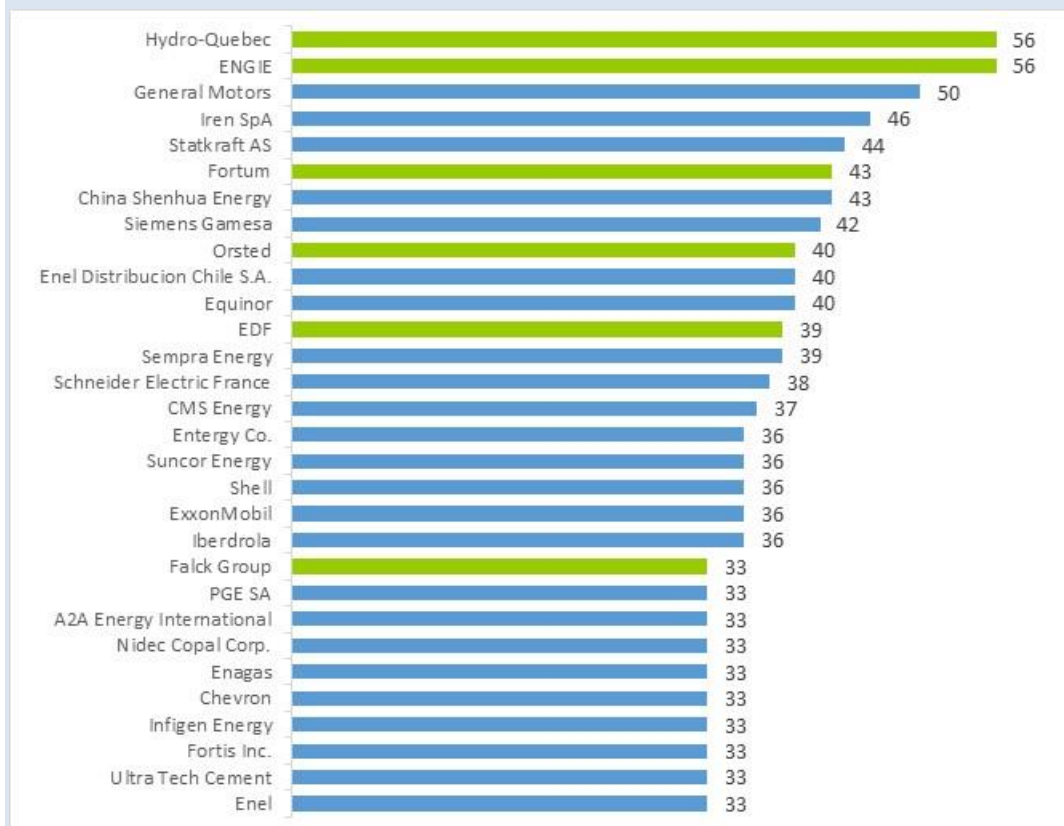
Figura I.VI.II.6 Prime 30 aziende per numero di dipendenti donne (in verde le aziende partecipanti all'iniziativa "Equal by 30")



Fonte: Elaborazioni IEA su dati pubblici

I dati sulla composizione del consiglio di amministrazione sono stati raccolti su 153 società e le donne occupavano in media il 20 per cento dei seggi nei consigli di amministrazione delle società.

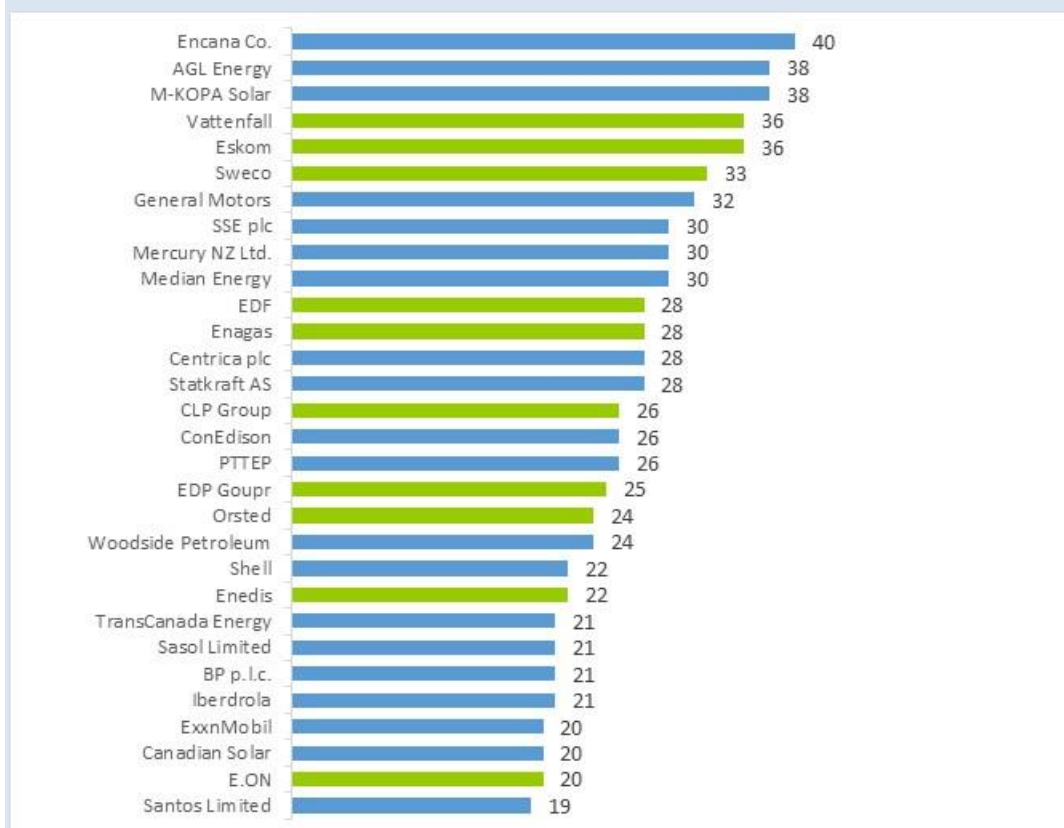
Figura I.VI.II.7 Percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle prime 30 aziende



Fonte: Elaborazioni IEA su dati pubblici

Solo 68 società hanno dati disponibili relativi al *management*. Le donne ricoprono in media il 18 per cento delle posizioni manageriali.

Figura I.VI.II.8 Percentuale di donne nelle posizioni manageriali delle prime 30 aziende



Fonte: Elaborazioni IEA su dati pubblici

Per ampliare le informazioni su politiche e iniziative nel settore energetico, C3E ha lanciato l'indagine *Mapping Policies* e iniziative a livello nazionale per raggiungere l'uguaglianza di genere nel settore dell'energia pulita. Sono stati posti quesiti su eventuali politiche implementate a livello centrale per misurare e per superare il *gender gap* nel settore energetico.

Operativamente il *report* individua alcune strategie per promuovere una maggiore parità di genere nel settore energetico in fase di reclutamento (per esempio permettendo un accesso paritario alle informazioni sull'offerta di posti di lavoro, ai tirocini e agli *stage*), per aumentare la permanenza delle donne nel settore (tra l'altro garantendo equità salariale e politiche di conciliazione) e per favorire la loro presenza in posizioni apicali (ad esempio fissando obiettivi per la diversità di genere allineati con il programma strategico aziendale, quando elaborata, oppure reclutando, se necessario, donne provenienti da settori diversi da quello energetico per occupare posizioni dirigenziali).

Nell'attuale legislatura, iniziata il 23 marzo 2018, la rappresentanza delle donne in entrambe le camere del Parlamento supera un terzo del totale. È la più alta dall'inizio della storia della Repubblica e superiore alla media degli altri Paesi europei.

Il tema della rappresentanza delle donne negli organi politici del Paese rimane aperto, non solo da un punto di vista numerico, quanto anche per i ruoli di vertice che le donne riescono a raggiungere e la possibilità di influenzare l'agenda e le priorità politiche.

Così come per le aziende quotate e controllate non quotate è stato necessario un atto normativo per cercare di riequilibrare la situazione iniziale di forte svantaggio: anche per favorire la presenza delle donne in Parlamento è stata introdotta nel 2017 la legge n. 165³⁹⁹ (cd. Rosatellum-bis). Con il Rosatellum-bis si introducono norme di genere sia per i collegi plurinominali che per quelli uninominali. Nei collegi plurinominali è previsto l'ordine alternato di genere nella presentazione delle liste, a pena di inammissibilità, e allo stesso tempo nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento nella posizione di capolista. Per quanto riguarda invece i collegi uninominali, nella presentazione delle candidature nessuno dei due generi, a livello nazionale per la Camera e regionale per il Senato, può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento. Il combinato disposto di queste regole comporta un depotenziamento delle quote di genere a seguito dell'introduzione delle pluricandidature. Infatti, se una donna viene candidata in un collegio uninominale e in cinque collegi plurinominali come capolista, qualora venisse eletta all'uninominale, eventuali suoi seggi ai plurinominali andrebbero a uomini.

A partire dal 1948 e fino alla XVI legislatura (2008-2013) la percentuale delle donne elette nel Parlamento italiano è lentamente cresciuta e da appena il 5 per cento ha raggiunto circa il 20 per cento nel 2008. Nel passaggio alla XVII legislatura (2013-2018) l'incremento della rappresentanza femminile in Parlamento risulta invece più marcato e dal 21,3 per cento sale al 31,3 per la Camera dei deputati e dal 18 per cento al 29 per cento per il Senato della Repubblica. Una ulteriore crescita si registra nelle elezioni della XVIII legislatura (iniziata il 23 marzo 2018), l'incremento è stato tale che nel 2020 le donne deputate erano il 35,9 per cento e le senatrici il 34,9 per cento.

Nel quadro europeo, la quota media delle donne nei parlamenti nazionali degli altri Paesi è inferiore a quella nel parlamento italiano, oltre ad essersi verificata una crescita meno accentuata. Nel 2020, infatti, la rappresentanza delle donne nella camera bassa dei vari Parlamenti nazionali è pari al 32,7 per cento (rispetto al 23,2 per cento nel 2006) e al 32,4 per cento nella camera alta (rispetto al 18,3 per cento nel 2006) (Figure 1.6.7 - 1.6.8). Considerando i Paesi con sistema bicamerale⁴⁰⁰, la rappresentanza femminile totale (Camera bassa e Camera alta) è più elevata in Belgio (43,3 per cento), Spagna (42,2 per cento) e Austria (39,8 per cento), mentre è decisamente ridotta nei paesi dell'Est Europea quali Romania (20 per cento), Repubblica ceca (20,4 per cento) e Slovenia (21,4 per cento). L'Italia occupa il quinto posto con una percentuale del 35,6 per cento nel Parlamento in seduta comune.

³⁹⁹ Legge n. 165 del 2017 "Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali".

In precedenza la Legge n. 277 del 1993 "Nuove norme per l'elezione della Camera dei deputati", aveva previsto per le elezioni alla Camera dei Deputati un sistema di alternanza fra uomini e donne nelle liste. Tale disposizione fu ritenuta incostituzionale con sentenza n. 422 del 1995 della Corte Costituzionale poiché l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità, né di candidabilità. Per il Senato non vi era una normativa analoga ma la legge n. 29 del 1948 sanciva il principio dell'"equilibrio della rappresentanza tra donne e uomini". Successivamente, nel 2015 la legge n. 52 "Disposizioni in materia di elezione della Camera dei deputati" ha previsto che in ciascuna lista i candidati devono essere presentati in ordine alternato per sesso. Inoltre i capilista dello stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale in ogni circoscrizione. Gli elettori hanno la possibilità di esprimere fino a due preferenze, per candidati di sesso diverso (cd. "doppia preferenza di genere"), tra quelli che non sono capolista.

⁴⁰⁰ I Paesi UE-27 che prevedono un sistema bicamerale sono: Belgio, Repubblica Ceca, Germania, Irlanda, Spagna, Francia, Italia, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Romania e Slovenia.

Durante il governo Conte II aumenta la quota di donne rispetto alla compagine del Conte I, sebbene la percentuale rimanga comunque inferiore a quella raggiunta nel 2014.

Nel corso del 2020 è proseguita l'esperienza del governo Conte II⁴⁰¹. Tra il 2019 e il 2020 la percentuale delle donne che ricopre la carica di Ministro è aumentata dal 31,8 per cento al 34,8 per cento, ciò a seguito della riorganizzazione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca scorporato in due dicasteri e la nomina di una donna a capo del Ministero dell'istruzione. Nel 2020 il governo è formato complessivamente da 23 ministri, compreso il Presidente del Consiglio, di cui 15 uomini e 8 donne (ad esse sono affidati incarichi quali, oltre Istruzione, Interno, Politiche agricole, Infrastrutture e trasporti, Lavoro e politiche sociali, Innovazione tecnologica e digitalizzazione, Pubblica amministrazione, Pari opportunità e famiglia).

Dal 2006 al 2020 l'andamento della presenza femminile nei vari governi⁴⁰² è stato altalenante. Il livello più basso è stato raggiunto nel 2012 con il governo Monti durante il quale le donne che ricoprivano la carica di ministro erano il 15,8. La rappresentanza maggiore, invece, è stata registrata con l'esecutivo Renzi nel 2014 e una percentuale salita al 41,2 per cento. Negli anni successivi vi è stato un progressivo calo che ha raggiunto il valore minimo, pari al 25 per cento, nel 2018 durante il primo governo Conte. Nel biennio successivo, tuttavia, si è assistito ad una ripresa, interrotta nuovamente nel 2021 dall'esecutivo Draghi che conta un terzo di donne tra i propri componenti (8 donne su 24 ministri). L'attuale legislatura è la prima in cui la carica di Presidente del Senato è ricoperta da una donna, ma ancora a nessuna è stata assegnata quella di Presidente del Consiglio⁴⁰³, né tantomeno di Presidente della Repubblica.

A livello europeo, le donne ministro hanno sempre rappresentato in media meno di un terzo. A fine 2020 in Europa le donne a capo di dicasteri sono mediamente il 31,9 per cento (Figura 1.6.9). I Paesi con una maggioranza di rappresentanza femminile sono Finlandia (57,9 per cento), Austria e Belgio (53,3 per cento rispettivamente), Svezia (52,2 per cento) e Francia (51,2 per cento); al contrario quelli meno virtuosi la Polonia (5 per cento), Malta (5,6 per cento), la Lituania (6,7 per cento) e la Grecia (8,7 per cento). Paesi con una quota di donne ministro simile a quella italiana sono Bulgaria (36,8 per cento) e Danimarca (35 per cento).

Nel contesto globale, le donne sono a capo dello Stato o del governo solo in 21 Paesi (10 cape di Stato e 13 cape di governo), mentre 119 Paesi non hanno mai avuto un leader donna. Al ritmo attuale, la parità a questo livello non sarà raggiunta prima di 130 anni. A livello di composizione dei governi, le donne ricoprono il 21 per cento dei ministeri e solo 14 Paesi sono in numero pari o superiore al 50 per cento. Con un aumento annuo di appena 0.52 punti percentuali, la parità di genere all'interno dei governi non sarà raggiunta prima del 2077. La percentuale di donne in Parlamento è raddoppiata a livello mondiale dal 1995, ma gli uomini detengono ancora il 75 per cento dei seggi. Sebbene il ruolo primario dei parlamenti nazionali sia quello di rappresentare la voce di tutti i cittadini nel processo decisionale, la rappresentanza femminile è aumentata, passando da appena il 12 per cento nel 1995 al 25 per cento nel 2020. A tale ritmo, la parità di genere negli organi legislativi nazionali non sarà raggiunta prima del 2063⁴⁰⁴. Eppure la risposta alla prima fase

⁴⁰¹ Il governo Conte II è stato il secondo della XVIII legislatura ed è rimasto in carica dal 5 settembre 2019 al 13 febbraio 2021

⁴⁰² Nel conteggio sono inclusi i ministri e il Presidente del consiglio. Sono esclusi i sottosegretari e i viceministri.

⁴⁰³ Attualmente, nell'Unione europea, la carica di Prima ministra o Presidente del Consiglio è ricoperta da donne in 4 Stati (Danimarca, Finlandia, Germania ed Estonia). Nel 2019 alla Presidenza della Commissione europea è stata eletta per la prima volta una donna.

⁴⁰⁴ Sulla base dei dati contenuti nel documento "Donne in politica: 2020 - situazione al 1° gennaio 2020" (<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/women-in-politics-map-2020>), IPU e UN-Women. V. anche l'aggiornamento al 2021 pubblicato il 10 marzo scorso qui: <https://www.ipu.org/news/women-in-politics->

della pandemia da Covid-19 sembra essere stata particolarmente efficace laddove le donne hanno ricoperto posizioni di *leadership* (Riquadro I.VI.III).

Riquadro I.VI.III La gestione della prima fase della pandemia da Covid-19 secondo il genere dei leader nazionali

Al momento sono stati pubblicati alcuni studi che cercano di analizzare il nesso tra l'efficacia della risposta alla pandemia da Covid-19 e il genere dei *leader* nazionali. Si tratta di studi focalizzati per lo più sui primi mesi dell'emergenza e basati su correlazioni, piuttosto che su prove causali. Tuttavia le prime evidenze sono suggestive e potranno essere oggetto di ulteriori approfondimenti.

I risultati ottenuti dalle *leader* donna durante la pandemia da Covid-19 offrono un esperimento globale unico nella gestione nazionale delle crisi, dove varie questioni, tra cui quella dell'efficacia della *leadership*, possono essere esaminate in tutti i Paesi.

Un recente studio condotto dall'Università di Liverpool e di Reading⁴⁰⁵ in particolare ha analizzato l'associazione tra il genere dei *leader* nazionali e la gestione della crisi pandemica da Covid-19 cercando di indagare l'esistenza di una differenza significativa e sistematica tra genere del *leader* nazionale e numero di casi e decessi per Covid-19⁴⁰⁶ nel primo trimestre dell'emergenza. L'analisi si sofferma solo sulle risposte iniziali dei *leader* nazionali e sui primi esiti della pandemia, considerando quindi gli interventi adottati nell'immediatezza dell'emergenza.

Per lo studio è stato predisposto un *set* di dati appositamente raccolto dagli autori sui casi e decessi totali per Covid-19 dall'inizio della pandemia fino al 19 maggio 2020 dal sito *Worldometer*⁴⁰⁷; *il database* si riferisce a 194 Paesi, di cui 19 guidati da donne (circa 10 per cento), e contiene una serie di variabili socio-demografiche ed economiche i cui valori sono stati desunti dagli indicatori di sviluppo mondiale della Banca Mondiale e dagli indicatori di sviluppo umano delle Nazioni Unite per lo Sviluppo (UNDP).

La metodologia applicata è quella del *k-nearest neighbors*⁴⁰⁸ (k-NN) che gli autori hanno ritenuto la più appropriata per correggere le distorsioni derivanti dall'esiguo numero di Paesi guidati da donne e dal potenziale problema della selezione delle donne *leader* da parte di Paesi più "moderni" ed "equi". Si è confrontata un'unità nel gruppo trattato (Paesi a guida femminile) con un'unità nel gruppo di controllo (cosiddetto comparatore) il più simile possibile ad essa secondo una serie di variabili (covariate). La corrispondenza adottata è una tecnica quasi sperimentale che fornisce un modo più affidabile di confronto tra due gruppi quando le dimensioni dei campioni sono fortemente squilibrate e dove possono esserci problemi di selezione. Il metodo *k-nearest neighbors* abbina ogni

²⁰²¹. Per maggiori approfondimenti si rimanda al documento predisposto dal Senato della Repubblica, Servizio Affari internazionali, n. 39, 12 marzo 2021 e al Rapporto del Segretario generale della CSW in vista della 65ª sessione.

⁴⁰⁵ Garikipati, Supriya e Kambhampati, Uma, *Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender 'Really' Matter?* (3 giugno 2020). Disponibile al link: <https://ssrn.com/abstract=3617953> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3617953>. I principali risultati della ricerca sono stati riportati tra le *news* del sito *Cordis Europe* (il servizio Comunitario di Informazione in materia di Ricerca e Sviluppo principale fonte della Commissione europea in merito ai risultati dei progetti finanziati dai programmi quadro dell'UE per la ricerca e innovazione) al seguente link <https://cordis.europa.eu/article/id/422016-trending-science-leading-ladies-women-led-countries-coped-better-with-covid-19-study-says/it>; lo studio non risulta essere stato ancora sottoposto a *peer review* per la pubblicazione su riviste scientifiche.

⁴⁰⁶ La qualità dei dati sul numero di casi Covid-19, così come sul numero dei decessi, risente della quantità e qualità di test che un Paese è stato in grado di effettuare. Inoltre, in alcuni Paesi, il decesso da Covid-19 è stato registrato come Covid-morte, indipendentemente da qualsiasi altra malattia pregressa (come la tubercolosi o il cancro).

⁴⁰⁷ Cfr. <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

⁴⁰⁸ K-NN (*K-Nearest Neighbors*) è un algoritmo di riconoscimento dei *pattern*, ovvero un classificatore, basato sulla vicinanza dei dati.

Paese guidato da donne al suo Paese comparatore più vicino e stima l'effetto di essere guidato dalle donne sulle variabili dipendenti (casi e decessi per Covid-19). L'abbinamento iniziale è stato fatto sulla base di quattro variabili socio-demografiche ed economiche che sono state ritenute importanti nella trasmissione del *virus* ovvero il prodotto interno lordo pro capite, la popolazione totale, la densità di popolazione urbana e la percentuale di residenti con età uguale o superiore ai 65 anni⁴⁰⁹. Sono state inoltre incluse altre tre caratteristiche: la spesa sanitaria annuale pro capite, l'apertura ai viaggi internazionali e il livello generale di parità di genere nella società. Ognuno di questi fattori ha consentito di controllare una serie di differenze che avrebbero potuto interferire con le variabili di risultato⁴¹⁰.

Le evidenze emerse mostrano che la risposta all'emergenza da Covid-19 è stata sistematicamente migliore nei Paesi guidati dalle donne e, in una certa misura, ciò può essere spiegato dall'adozione di politiche proattive e coordinate da esse adottate.

Nel dettaglio le statistiche riassuntive relative alle variabili (covariate) selezionate e alle variabili dipendenti (casi e decessi da Covid-19), evidenziano chiaramente che i Paesi guidati dalle donne hanno raggiunto risultati migliori in termini di numero assoluto di casi e decessi per Covid-19, rispetto ai Paesi con a capo uomini che hanno avuto quasi il doppio del numero di decessi. Anche i risultati dell'applicazione della metodologia del *k-nearest neighbors* per le stime abbinata per i casi e per i decessi totali per Covid-19 mostrano un modello definito e coerente, confermando che il numero di decessi è inferiore nei Paesi a guida femminile rispetto ai Paesi guidati da uomini. Ciò suggerisce che considerando il prodotto interno lordo pro capite, la popolazione totale, la densità di popolazione urbana e la percentuale di residenti di età uguale o superiore ai 65 anni, i Paesi a guida femminile risultano significativamente migliori rispetto ai Paesi a guida maschile.

In un secondo step, il *matching* è stato realizzato includendo le altre tre variabili che potrebbero aver avuto un impatto sui casi e i decessi totali per Covid-19 (le condizioni dei sistemi sanitari del Paese, l'apertura al turismo e le norme socio-culturali più liberali ed eque). I risultati nel complesso, confermano che sia i casi che i decessi continuano ad essere più bassi per i Paesi a guida femminile quando si aggiungono le tre variabili di estensione⁴¹¹

⁴⁰⁹ Il prodotto interno lordo può influenzare sia la diffusione che la capacità di rispondere all'emergenza da Covid-19, in quanto indicatore della ricchezza di un Paese; la variabile popolazione aiuta a controllare le differenze nelle dimensioni della popolazione e l'impatto statistico che può avere sui numeri e sulla diffusione; la popolazione negli agglomerati urbani perché è stato osservato che il Covid-19 si diffonde più velocemente nelle regioni densamente popolate; la popolazione di età uguale o superiore a 65 anni perché è accertata la particolare letalità di Covid-19 per gli anziani.

⁴¹⁰ La spesa sanitaria annuale pro capite in ogni Paese è stata inclusa perché ci si aspetta che la condizione dei sistemi sanitari del Paese abbia un impatto sulla sua capacità di combattere la pandemia. La considerazione dell'apertura ai viaggi internazionali perché l'apertura al turismo incide sulla difficoltà di controllare la circolazione iniziale della pandemia. Infine il livello di parità di genere raggiunto esprime, non solo la maggiore facilità con la quale le donne raggiungono il potere, ma anche il fatto che queste ultime possono trarre vantaggio da un contesto politico e sociale che supporta le donne *leader* e appoggia misure ispirate alla prudenza, se esse scelgono di adottarle. L'abbinamento con l'indice di disuguaglianza di genere (GII) consente quindi di controllare queste differenze tra i Paesi guidati dalle donne e i loro comparatori.

⁴¹¹ Per quanto riguarda la spesa sanitaria, dal punto di vista concettuale, ci si aspetterebbe che questa variabile influenzi sia il numero di decessi che la prontezza con cui un Paese è disposto a chiudere. In particolare, i Paesi con infrastrutture sanitarie peggiori possono scegliere di chiudere più rapidamente per paura di non essere in grado di far fronte all'impatto del virus. In effetti, è stato così in molti Paesi in via di sviluppo come l'India e il Sudafrica. Empiricamente, tuttavia, i Paesi guidati da donne con sistemi sanitari relativamente buoni come la Germania e Taiwan hanno adottato la decisione di chiusura. Si è espressa preoccupazione per il fatto che i Paesi aperti ai viaggi internazionali sarebbero stati probabilmente più duramente colpiti dal virus, soprattutto nelle settimane precedenti l'inizio della chiusura delle frontiere. I risultati mostrano che, dopo aver controllato tale apertura ai viaggi, sebbene i Paesi guidati da donne continuano ad avere un vantaggio nei decessi da Covid-19, non sperimentano casi significativamente più bassi. Ciò è

L'analisi condotta sulle possibili cause di tali differenze ha preso in considerazione la prontezza con cui sono state adottate misure di isolamento da parte dei *leader*. È emerso che nei 194 Paesi quelli a guida femminile hanno chiuso in modo molto più tempestivo rispetto a quelli guidati dagli uomini e ciò ha consentito un numero di decessi notevolmente inferiore, mentre non ha prodotto differenze significative nel numero di casi. Le motivazioni per cui le donne al governo sono apparse avverse al rischio legato alle vite umane, ma pronte ad assumersi rischi economici con l'adozione tempestiva delle misure di isolamento, possono essere in parte spiegate da differenze di genere negli atteggiamenti nei confronti del rischio e dell'incertezza, differenze di cui la letteratura economica, ma anche psicologica e delle neuroscienze si è occupata⁴¹², ma anche negli stili di *leadership*. Riguardo quest'ultimo aspetto, ricerche sperimentali e studi valutativi suggeriscono che le donne prediligono uno stile più orientato alla comunicazione e relazione interpersonale mentre gli uomini più allo svolgimento di compiti e mansioni. Coerentemente con questi studi, le *leader* hanno adottato uno stile più democratico e partecipativo (in cui la comunicazione è apparsa chiara e diretta⁴¹³) e meno autocratico o direttivo degli uomini, oltre che più resiliente, caratteristiche considerate fondamentali nella gestione di una crisi⁴¹⁴. Complessivamente sembrerebbe quindi esserci qualche prova che l'avversione al rischio riguardo la perdita di vite umane e lo stile comunicativo chiaro, empatico e diretto abbiano prodotto una differenza significativa sugli esiti immediati della pandemia da Covid-19 nei Paesi guidati dalle donne.

A seguito della redistribuzione dei seggi per l'uscita del Regno Unito dall'Unione nel Parlamento europeo la rappresentanza delle deputate italiane diminuisce leggermente e si attesta intorno al 40 per cento.

Le procedure di elezione del Parlamento europeo sono regolate sia dalla legislazione europea, che definisce norme comuni per tutti gli Stati membri, sia da disposizioni nazionali specifiche, che

interessante in quanto conferma che i Paesi a guida femminile hanno affrontato un numero di casi simile a quello di altri, ma hanno subito meno decessi. Stesse considerazioni valgono se si analizza anche la misura sulla parità di genere (IIG).

⁴¹² Per approfondimenti si rimanda tra l'altro a Schubert, Renate, Martin Brown, Matthias Gysler, e Hans Wolfgang Brachinger. 1999. "Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?" *American Economic Review*, 89 (2): 381-385; Moore, Evan e Eckel, Catherine. (2006). *Measuring ambiguity aversion*. Ertaç, Seda e Gurdal, Mehmet. (2012). *Deciding to Decide: Gender, Leadership and Risk-Taking in Groups*. Lerner, Jennifer & Gonzalez, Roxana & Small, Deborah & Fischhoff, Baruch. (2003). *Effects of Fear and Anger on Perceived Risks of Terrorism A National Field Experiment*. Psychological science. Kring, Ann & Gordon, Albert. (1998). *Sex Differences in Emotion: Expression, Experience, and Physiology*. *Journal of personality and social psychology*. 74. 686-703. Christov-Moore, Leonardo & Simpson, Elizabeth & Coudé, Gino & Grigaityte, Kristina & Iacoboni, Marco & Ferrari, Pier. (2014). *Empathy: Gender Effects in Brain and Behavior*. *Neuroscience and biobehavioral reviews*. Croson, Rachel, & Uri Gneezy. 2009. *Gender differences in preferences*. *Journal of Economic Literature*, 448-474; Charness, Gary, and Uri Gneezy, 2012. *Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking*, *Journal of Economic Behavior & Organization*, ISSN 0167-2681, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.007>. Volume 83 (1): 50-58.

⁴¹³ La Prima ministra norvegese, Solberg, ha parlato direttamente con i bambini rispondendo alle loro domande, mentre la Prima ministra neozelandese, Ardern, è stata elogiata per il modo in cui si è confrontata con i suoi cittadini tramite Facebook Live.

⁴¹⁴ Per approfondimenti si rimanda tra l'altro a Van Wart, Monty & Kapucu, Naim. (2011). *Crisis Management Competencies*. *Public Management Review*. 13. 489-511; Zheng, Wei & Kark, Ronit & Meister, Alyson. (2018). *Paradox versus dilemma mindset: A theory of how women leaders navigate the tensions between agency and communion*. *The Leadership Quarterly*. 29. In particolare, è stata considerata la tempestività nel ricorso al *lockdown* nei 194 Paesi e si conferma la propensione delle donne, anche quelle in ruoli di *leadership*, a essere più caute e avere meno attitudine per il rischio rispetto agli uomini. Nella crisi in questione diversi episodi di comportamento rischioso da parte di *leader* di sesso maschile sono stati segnalati dalla stampa. Particolarmente degni di nota sono la definizione del Covid-19 da parte del brasiliano Jair Bolsonaro come "un po' di influenza o un po' freddo", mentre partecipa a una protesta anti-*lockdown* ad aprile 2020 e la dichiarazione di Boris Johnson: "Ero in un ospedale dove c'erano alcuni pazienti con Coronavirus e ho stretto la mano a tutti".

variano tra i diversi Paesi. Le disposizioni comuni stabiliscono il principio di rappresentanza proporzionale, norme relative alle soglie minime e talune incompatibilità con il mandato di deputato al Parlamento europeo. Il diritto nazionale disciplina molti altri aspetti rilevanti, quali il sistema elettorale o il numero delle circoscrizioni. La maggior parte degli Stati membri adotta sistemi di stampo proporzionale con regole e tipologie di liste che variano da Paese a Paese. In Italia, la legge n. 18 del 1979⁴¹⁵ disciplina le elezioni al Parlamento europeo; il legislatore è intervenuto una prima volta nel 2004 e successivamente nel 2014 per introdurre misure di riequilibrio di genere⁴¹⁶. Nel turno elettorale del 2019, in particolare, sono entrate in vigore misure attinenti sia la composizione delle liste che l'espressione del voto⁴¹⁷. Le liste dovevano prevedere una composizione paritaria per cui nessuno dei due generi poteva superare la metà, pena l'inammissibilità e nell'ordine di lista i primi due candidati dovevano essere di genere diverso. Con riferimento all'espressione del voto, è stata confermata la possibilità di esprimere fino a tre preferenze che dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda e della terza preferenza. A seguito di tali interventi normativi la percentuale delle donne italiane nell'Europarlamento è cresciuta in maniera notevole dalle elezioni del 2009 a quelle del 2014 (dal 22,2 per cento al 39,7 per cento) e più lentamente nelle ultime attestandosi al 41,1 per cento nel 2019. Dal 1° febbraio 2020, tuttavia, a seguito dell'uscita del Regno Unito dall'Ue e della conseguente redistribuzione di 27 seggi tra alcuni Paesi membri, la quota delle eurodeputate italiane è nuovamente scesa e si è stabilizzata al 39,5 per cento⁴¹⁸. Complessivamente la rappresentanza femminile nel Parlamento europeo, già superiore a un terzo nel 2009 (34,9 per cento), ha continuato a crescere negli anni successivi seppure a ritmi meno intensi ed è passata dal 36,8 per cento nel 2014 al 39,3 per cento nel 2020 (Figura 1.6.10).

Negli enti locali, a seguito di varie riforme volte a incentivare la parità tra i sessi, la quota delle donne è cresciuta soprattutto tra le assessore e le consigliere comunali. Più contenuto l'incremento e la loro presenza a livello regionale e provinciale.

Nel corso degli anni la normativa che disciplina le modalità di attuazione delle elezioni regionali, provinciali e comunali è stata rivista più volte. Tra le modifiche introdotte, alcune sono state rivolte a garantire una rappresentanza più equa tra uomini e donne con il risultato di un aumento del numero di donne nei consigli e nelle giunte degli organi amministrativi locali.

A livello regionale, attualmente è previsto che in ciascuna lista i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale e vi sia l'alternanza nella presentazione tra candidati di sesso diverso;

⁴¹⁵ Legge n. 18 del 1979 "Elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia".

⁴¹⁶ La legge n. 90 del 2004 "Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004" prescrive l'obbligo di una quota di un terzo di uno dei due sessi sul piano nazionale nella presentazione delle liste. La misura ha avuto carattere temporaneo perché limitata a due appuntamenti elettorali (2004 e 2009). La legge n. 65 del 2014 "Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, recante norme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, in materia di garanzie per la rappresentanza di genere, e relative disposizioni transitorie inerenti alle elezioni da svolgere nell'anno 2014" ha introdotto, limitatamente alle elezioni europee del 2014, la "triplice preferenza di genere", disponendo che, nel caso in cui l'elettore decidesse di esprimere tre preferenze, queste dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza (articolo 1, comma 1).

⁴¹⁷ Sempre la legge n. 65 del 2014 di cui sopra, articolo 1, comma 2, prevede specifiche disposizioni a decorrere dalle elezioni 2019.

⁴¹⁸ A partire dal 1° febbraio 2020, il numero e la distribuzione dei seggi nel Parlamento europeo sono cambiati a seguito del ritiro del Regno Unito dall'Ue. Dei 73 seggi del Regno Unito, 27 sono stati ridistribuiti ad altri Paesi, mentre i restanti 46 sono stati posti in riserva per eventuali futuri allargamenti. Attualmente dunque il numero di europarlamentari è pari a 705, rispetto ai 751 (il massimo consentito dai trattati UE) precedenti. Alla delegazione italiana, costituita da 73 eurodeputati il cui mandato parlamentare è iniziato il 2 luglio 2019, se ne sono aggiunti 3 dal 1° febbraio 2020. I neodeputati sono stati tutti eletti alle elezioni europee del maggio 2019.

inoltre, nel caso di espressione di voto con doppia preferenza, una deve essere riservata a un candidato di sesso diverso⁴¹⁹. Per le elezioni comunali, invece, nei centri con oltre 5 mila abitanti, nelle liste elettorali è prevista una quota di almeno un terzo del genere meno rappresentato e la facoltà dell'elettore di esprimere una doppia preferenza, purché su candidati di sesso diverso⁴²⁰. Inoltre, per i Comuni con più di 3.000 abitanti è disciplinato che nelle giunte comunali nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40 per cento⁴²¹. Gli organi delle Province sono il Presidente della provincia, il Consiglio provinciale e l'Assemblea dei sindaci (costituita dai sindaci dei comuni appartenenti alla provincia); il Presidente della provincia e il Consiglio provinciale sono scelti mediante un sistema di elezione di secondo grado dai sindaci e dai consiglieri dei Comuni della Provincia. L'elezione dei membri del consiglio provinciale avviene sulla base di liste in cui nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento del numero dei candidati e, in caso contrario, l'ufficio elettorale riduce la lista, cancellando i nomi dei candidati appartenenti al sesso più rappresentato, procedendo dall'ultimo della lista⁴²².

Durante il 2020 si sono svolte le consultazioni elettorali in 8 Regioni a statuto ordinario⁴²³. A fine 2020 nei Consigli regionali la percentuale di donne elette alla carica di Consigliera regionale risulta

⁴¹⁹ Legge n. 20 del 2016 "Modifica all'articolo 4 della legge 2 luglio 2004, n. 165, recante disposizioni volte a garantire l'equilibrio nella rappresentanza tra donne e uomini nei consigli regionali". La legge modifica la n. 165 del 2004 e indica le specifiche misure adottabili dalle regioni. Sono previste tre ipotesi per la scelta della rappresentanza dei consigli regionali. Qualora la legge elettorale regionale preveda l'espressione di preferenze, sono previsti due meccanismi per promuovere la rappresentanza di genere ossia la quota di lista del 40 per cento (in ciascuna lista i candidati di uno stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale); la preferenza di genere (deve essere assicurata l'espressione di almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso e in caso contrario, le preferenze successive alla prima sono annullate). La seconda ipotesi riguarda la presentazione di liste bloccate ossia senza espressione di preferenze per la quale è prevista l'alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale. La terza ipotesi prevede collegi uninominali dove per le candidature presentate con il medesimo simbolo i candidati di un sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale.

⁴²⁰ Legge n. 215 del 2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni". Per i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, vi è una mera disposizione di principio volta a assicurare nelle liste la rappresentanza di entrambi i sessi.

⁴²¹ Legge n. 56 del 2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni".

⁴²² La riforma degli enti locali introdotta con la legge 56 del 2014 ha ridefinito l'ordinamento delle province ed istituito le città metropolitane. In particolare, le Province sono state definite (così come le città metropolitane) enti di area vasta e i relativi organi – il Presidente della provincia ed il Consiglio provinciale - sono divenuti organi elettivi di secondo grado; analogo impianto è seguito per il consiglio nelle città metropolitane, con la differenza che il sindaco metropolitano coincide con il sindaco del Comune capoluogo. La *governance* degli enti di area vasta si completa con l'assemblea dei sindaci, per le Province, e la conferenza metropolitana, per le città metropolitane, che sono composte dai sindaci dei Comuni dell'ente. La riforma si accompagnava al progetto di riforma costituzionale che prevedeva la soppressione delle Province quali enti costituzionalmente necessari. Venuto meno il progetto di revisione costituzionale, all'esito del referendum del 4 dicembre 2016, si è aperto il dibattito sull'opportunità di un nuovo intervento legislativo. In tale contesto, il decreto legge n. 91 del 2018 ha disposto l'istituzione di un tavolo tecnico-politico, presso la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, per la redazione di linee guida finalizzate ad una serie di obiettivi, tra i quali l'avvio di un percorso di revisione organica della disciplina in materia di ordinamento delle Province e delle città metropolitane. Nel corso degli ultimi anni sono intervenute inoltre alcune disposizioni modificative della disciplina delle elezioni provinciali. La riforma del 2014 ha inciso anche sul personale delle Province, interessato da alcune disposizioni di riordino. Per quanto concerne gli assetti finanziari, dopo alcuni interventi che hanno ridimensionato le risorse del Fondo di riequilibrio provinciale, sono poi intervenute - stante la conferma dell'ente provincia a seguito degli esiti del referendum costituzionale del 4 dicembre 2016 - diverse misure di sostegno finanziario, volte al conferimento delle risorse necessarie per l'esercizio delle funzioni fondamentali dell'ente. Il decreto-legge 162 del 2019 reca inoltre talune disposizioni in materia di facoltà assunzionali delle Province e delle Città metropolitane per molti aspetti analoghe a quelle introdotte per le regioni a statuto ordinario e per i comuni dal decreto legge n. 34 del 2019.

⁴²³ Le elezioni regionali italiane del 2020 si sono tenute il 26 gennaio in Emilia-Romagna e Calabria e il 20-21 settembre in Valle d'Aosta, Veneto, Liguria, Toscana, Marche, Campania e Puglia.

pari al 22,6 per cento ed è aumentata progressivamente dal 2009, passando dal 10,5 nel 2009 al 17,8 per cento nel 2016. Per la carica di assessora, al contrario, la quota delle donne è diminuita dal 2014 (anno in cui aveva raggiunto il valore più alto pari al 29,6 per cento) e si attesta al 23,5 per cento. Infine, la carica di Presidente è ricoperta solo da una donna su 19 Regioni⁴²⁴ (ossia il 5,3 per cento), dato in calo rispetto agli anni precedenti (10 per cento nel 2006 e nel 2016) (Figura 1.6.11).

Anche negli organi provinciali la presenza femminile è molto modesta soprattutto tra gli eletti alla carica di Presidente della Provincia: le donne rappresentano solo il 5,1 per cento nel 2020, contro il 12,4 per cento nel 2014 e il 7,5 per cento nel 2006. Sia per la carica di assessora che di consigliera la quota di donne è poco più di un quinto e l'incremento negli anni è stato minimo (rispettivamente di 6 e 12,6 punti percentuali tra il 2006 e il 2020) (Figura 1.6.12).

A livello comunale, invece, la presenza delle donne è in continuo e costante aumento tra le cariche elettive. Le donne sindache dal 10 per cento del 2006 passano al 13,5 per cento nel 2014 e raggiungono il 14,9 per cento nel 2020. Il maggior incremento si osserva per la carica di assessora comunale per la quale le donne erano il 18 per cento nel 2006 e hanno raggiunto il 43,2 per cento nel 2020. In crescita è anche la percentuale di donne elette come consigliere, che dal 18 per cento nel 2006 passano al 27 per cento nel 2014 e sono il 33,6 per cento nel 2020 (Figura 1.6.13).

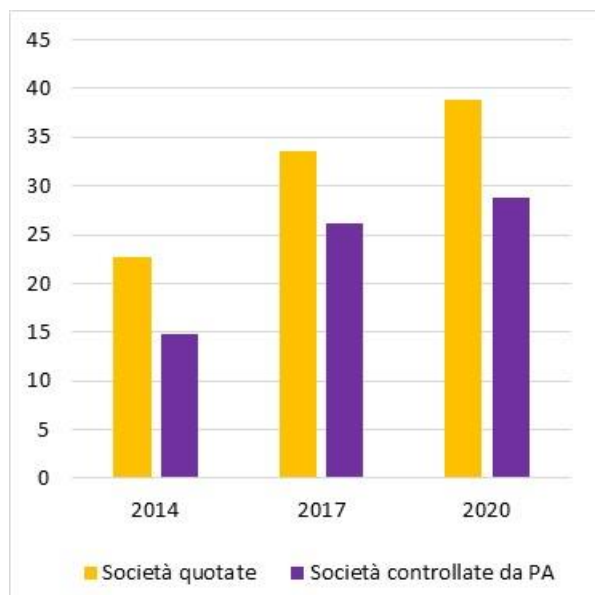
La pandemia da Covid-19 ha contribuito ad interrompere la progressiva riduzione alla partecipazione civica e politica degli italiani e anche a generare un rinnovato interesse tra le donne

Complice l'emergenza sanitaria da Covid-19, nel 2020 si ravvisa un risveglio di interesse degli italiani verso i temi politici e sociali. Rispetto all'andamento decrescente iniziato nel 2014 la percentuale di persone di 14 anni e più che hanno svolto almeno una attività di partecipazione civica e politica ("parlare di politica", "informarsi", "esprimere opinioni su temi sociali o politici sul web") torna a crescere e raggiunge il 61,7 per cento rispetto al 57,9 per cento nel 2019⁴²⁵. La partecipazione civica e politica rimane maggiore tra gli uomini (67,8 per cento rispetto al 56 per cento delle donne), tuttavia rispetto al 2019 il divario di genere si riduce di quasi 3 punti percentuali. Ciò è stato possibile grazie alla percentuale di donne che hanno svolto almeno un'attività di partecipazione civica e politica cresciuta più del doppio rispetto a quella degli uomini (5,1 punti percentuali rispetto a 2,4 punti percentuali tra gli uomini) (Figura 1.6.14). In tutte le fasce di età la differenza di genere si conferma a vantaggio degli uomini, ma varia da appena 2-3 punti percentuali nei giovani fino a 24 anni a un massimo di circa 20 punti percentuali nella popolazione con oltre 64 anni (Figura 1.6.15). A livello territoriale l'interesse per la politica tra le donne mostra notevoli differenze, così come per gli uomini; in particolare è maggiore tra la popolazione del Nord (73,3 per cento tra gli uomini e 63 per cento tra le donne), diminuisce tra la popolazione del Centro (71,1 per cento tra gli uomini e 59,9 per cento tra le donne) e si riduce ulteriormente tra quella del Mezzogiorno (58,4 per cento tra il genere maschile e 44,2 per cento tra quello femminile) (Figura 1.6.16).

⁴²⁴ Al 31 dicembre 2020 la Regione Umbria è l'unica con una donna eletta alla carica di Presidente della Regione. Da ottobre 2020 la rappresentanza istituzionale della Regione Calabria risulta affidata, fino a nuove elezioni, al vicepresidente facente funzioni a seguito del decesso della presidente eletta Jole Santelli.

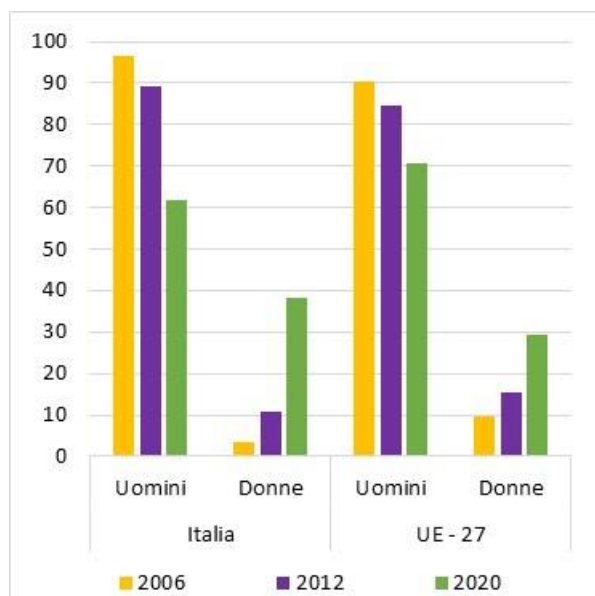
⁴²⁵ ISTAT, (2020) "Rapporto Bes 2020: il benessere equo e sostenibile in Italia", cfr. [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/gli-indicatori-del-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/gli-indicatori-del-bes)

Figura 1.6.1 Percentuale di donne nei CdA delle società quotate e delle società a controllo pubblico rispetto al totale dei membri. Anni 2014, 2017 e 2020.



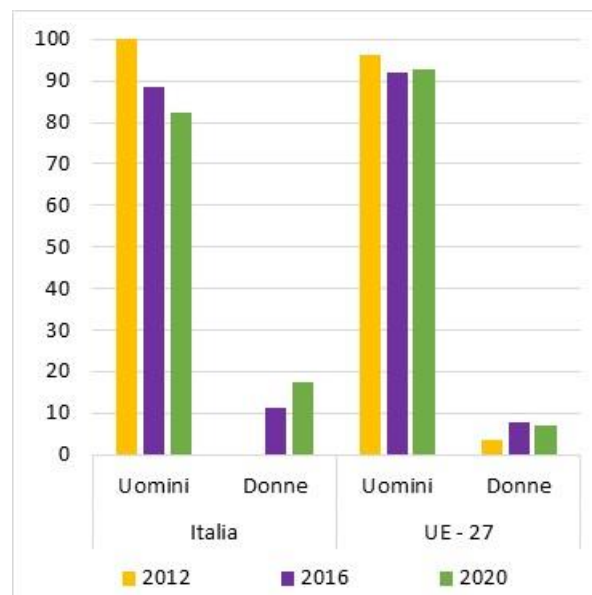
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Figura 1.6.2 Percentuale dei membri dei CdA delle più grandi società quotate nella Borsa valori nazionale dei vari paesi europei, per genere. Anni 2006, 2012 e 2020.



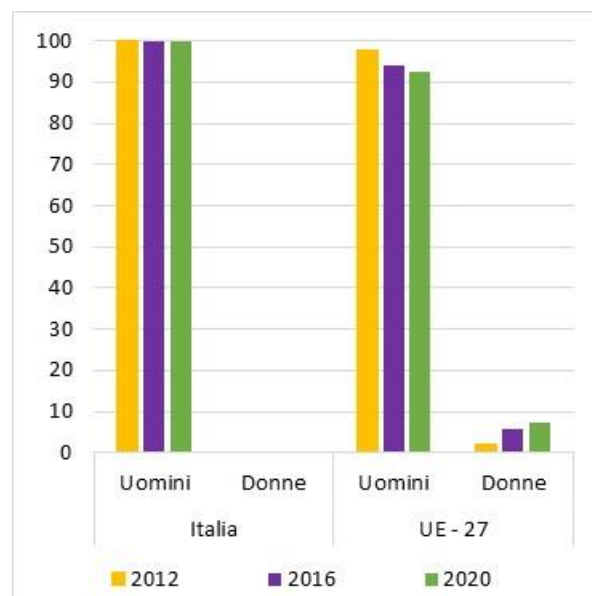
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.3 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Presidente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2016 e 2020.



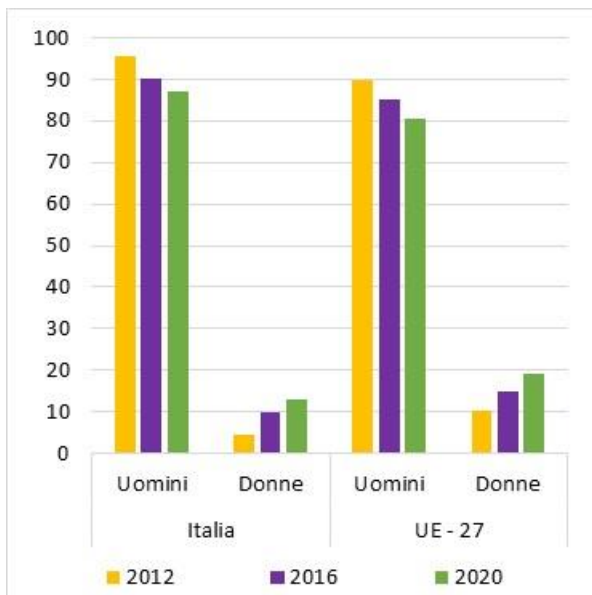
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.4 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Amministratore delegato nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2016, 2020.



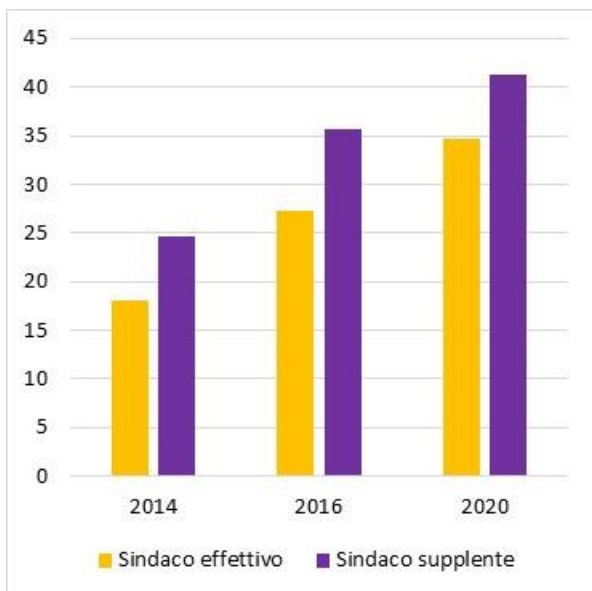
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.5 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Dirigente nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2016 e 2020.



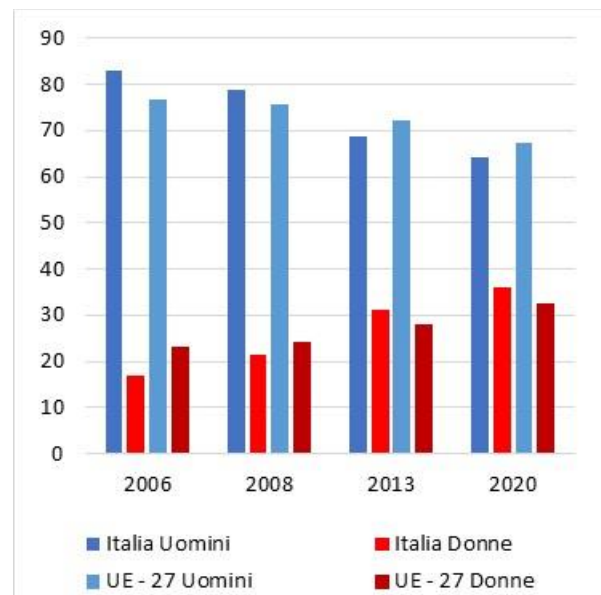
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.6 Percentuale di donne nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico. Anni 2014, 2016 e 2020.



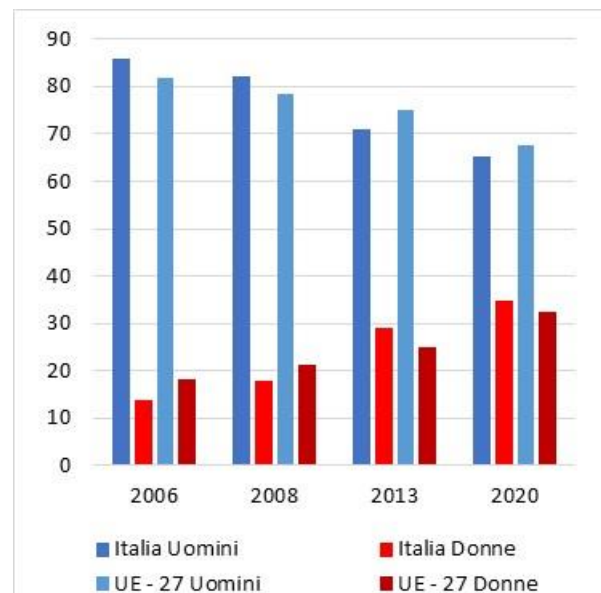
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Figura 1.6.7 Percentuale degli eletti alla camera bassa del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII.



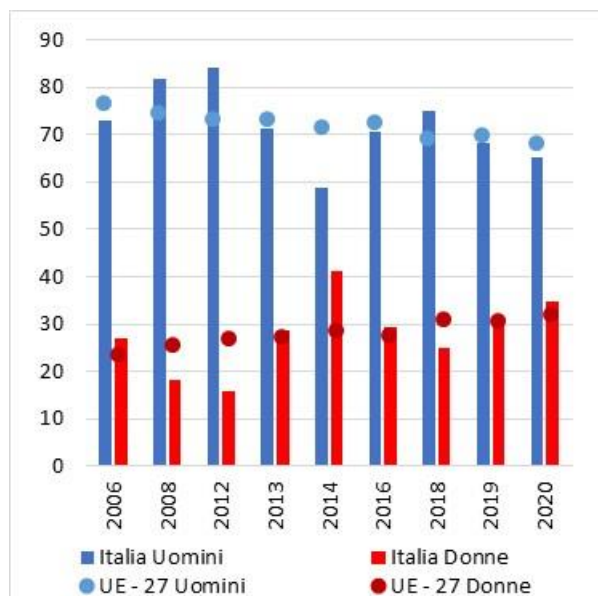
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members.

Figura 1.6.8 Percentuale degli eletti alla camera alta del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII.



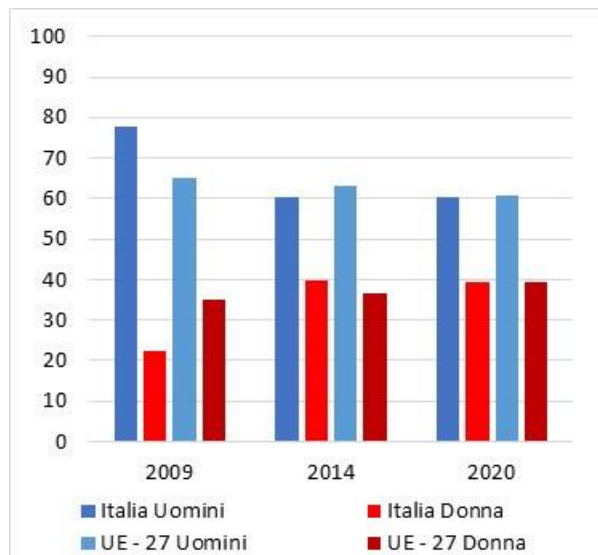
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members.

Figura 1.6.9 Percentuale di ministri, per genere. Anni 2006 – 2020.



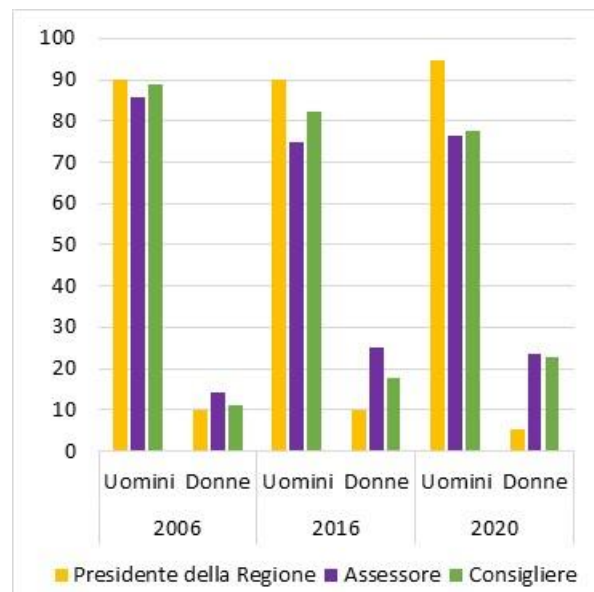
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National governments: Presidents, prime-ministers and ministers by seniority and function of government.

Figura 1.6.10 Percentuale degli eletti al Parlamento Europeo, per genere. Anni 2009, 2014 e 2020.



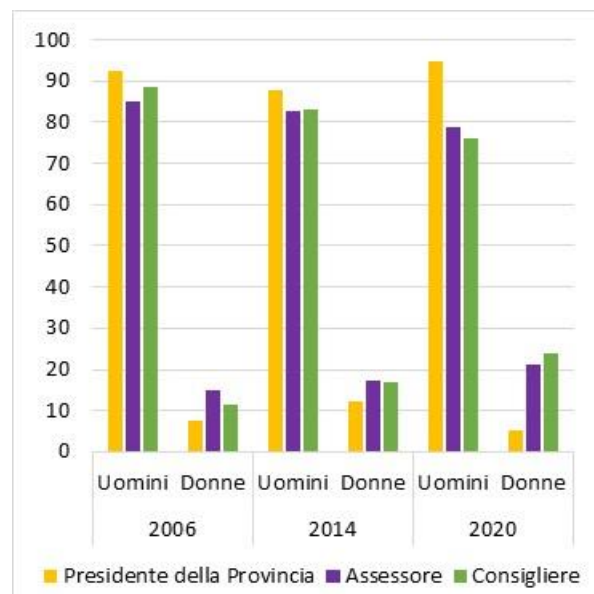
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - European parliament: president and members.

Figura 1.6.11 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Regioni, per genere. Anni 2006, 2016 e 2020.



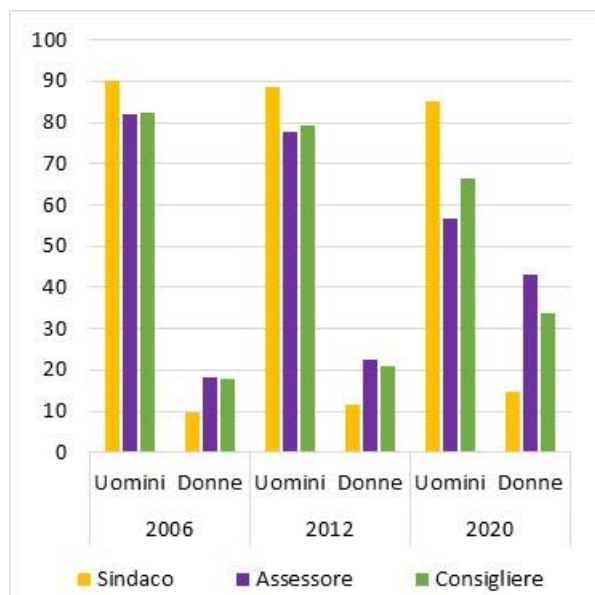
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

Figura 1.6.12 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Province, per genere. Anni 2006, 2014 e 2020.



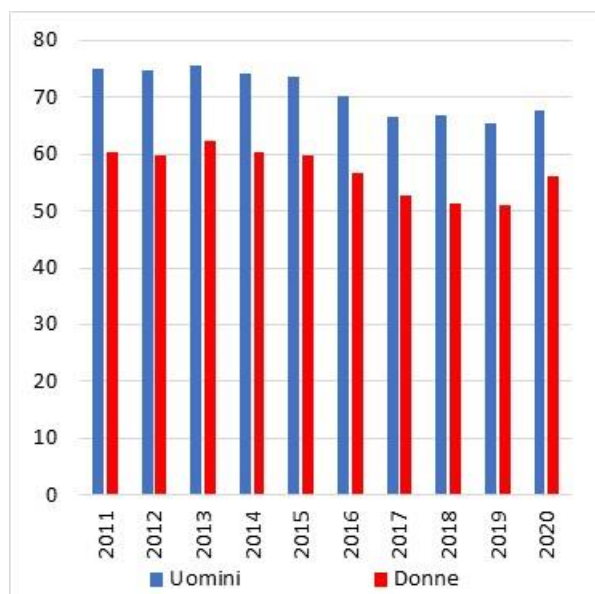
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

Figura 1.6.13 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali dei Comuni, per genere. Anni 2006, 2012 e 2020.



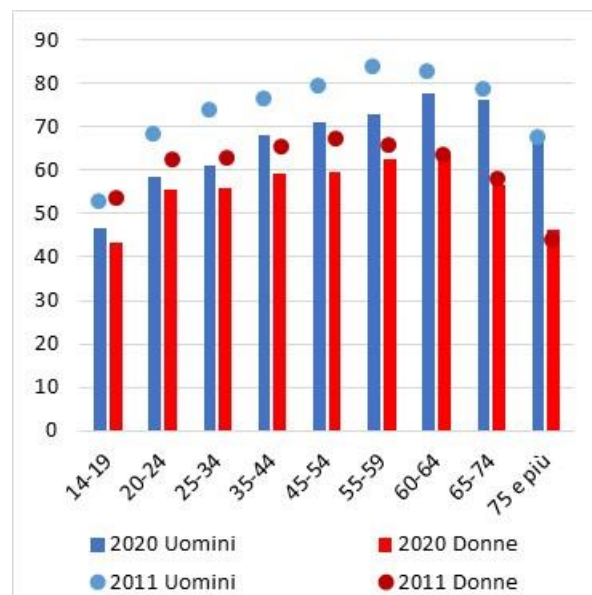
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

Figura 1.6.14 Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011 – 2020.



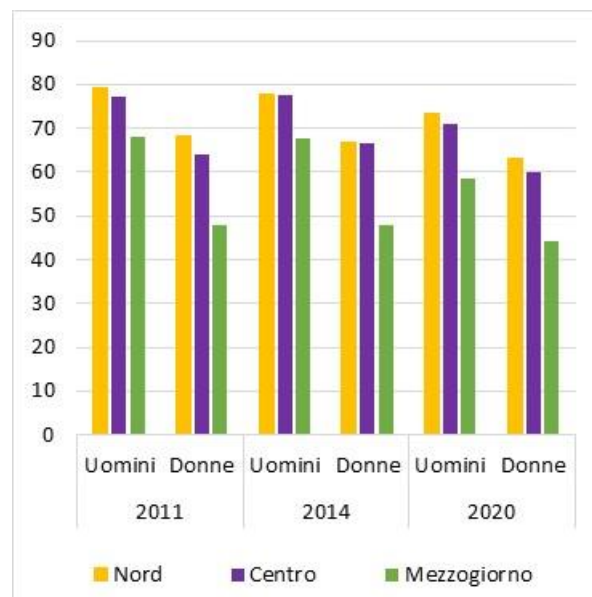
Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.6.15 Percentuale di persone che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica, per classi di età. Anni 2011-2020.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.6.16 Ripartizione territoriale della percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011, 2014 e 2020.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

1.7 Il contrasto alla violenza di genere

La violenza contro le donne rappresenta una violazione dei diritti della persona riconosciuta in tutte le sedi istituzionali di ogni Paese civile ed organizzazione internazionale e rappresenta un fattore di criticità urgente, poiché mina la salute e la personalità delle donne, limita le libertà personali, influenza la sicurezza collettiva, condiziona la crescita del capitale umano e del sistema economico e sociale nel suo complesso, su un lungo orizzonte temporale. La violenza contro le donne ha, infatti, conseguenze gravi sulle dirette interessate e sulla società intera. E non solo in termini sociali ma anche economici: *WeWorld*⁴²⁶ ha stimato che la violenza contro le donne costa allo Stato 17 miliardi l'anno, in termini di cure sanitarie, spese giudiziarie, mancata produttività delle donne vittime di violenza⁴²⁷. Ad oggi, tale fenomeno registra una diffusione e un livello di gravità di inaccettabili, anche in seguito all'emergenza epidemiologica da Covid-19 cominciata nel 2020. Con l'insorgere dell'emergenza epidemiologica infatti nei primi mesi del 2020, i media e i servizi specializzati hanno fin da subito dato notizia di un aumento dei casi di violenza contro le donne, soprattutto tra le mura domestiche, a causa della **maggiore esposizione al rischio di violenza legato al confinamento forzato (lockdown)** e alle accresciute difficoltà, per le vittime conviventi con il maltrattante, a denunciare e rivolgersi ai servizi di supporto. In particolare, le donne che svolgevano lavori informali che non hanno potuto essere portati avanti durante la quarantena, sono risultate maggiormente esposte, essendo costrette a lunghe permanenze in casa e diventando economicamente ancora più dipendenti dai loro compagni, con conseguenti maggiori difficoltà a sottrarsi alla violenza. Il *lockdown* e la quarantena, necessari per ridurre la diffusione della pandemia, hanno di fatto contribuito ad aumentare ulteriormente l'isolamento delle donne e le loro difficoltà ad attivare reti di supporto. L'aumento dei casi di violenza di genere nel mondo come conseguenza della pandemia

⁴²⁶ *WeWorld* è un'organizzazione non governativa italiana indipendente, attiva in 27 paesi, impegnata in Italia e nel mondo con progetti di Cooperazione allo Sviluppo e Aiuto Umanitario per garantire i diritti delle comunità più vulnerabili a partire da donne, bambine e bambini. *WeWorld*, nata nel 2018, ha come azione quella di rivolgersi soprattutto a bambine, bambini, donne e giovani, attori di cambiamento in ogni comunità. I progetti in essere aiutano le persone a superare l'emergenza e a garantire opportunità e futuro attraverso programmi di sviluppo umano ed economico nell'ambito dell'Agenda 2030. I principi fondativi di *WeWorld* sono tesi all'uguaglianza di opportunità e diritti, in particolare per bambini e donne, accesso alle risorse, alla salute, all'istruzione e a un lavoro degno; al rispetto per l'ambiente; al ripudio della guerra, della violenza e dello sfruttamento. In Italia *WeWorld* promuove, attraverso diversi progetti, servizi per prevenire e contrastare la violenza sulle donne e sostegno alle donne che l'hanno subita. *WeWorld* promuove i diritti di tutte le donne e contrasta ogni atto di violenza fondato sul genere che provochi una sofferenza fisica, sessuale, economica o psicologica per le donne. Lo fa con attività finalizzate ad aumentare l'*empowerment* femminile, quale via primaria per la prevenzione e l'emersione della violenza di genere. Staff femminili specializzati permettono di creare luoghi di accoglienza e di aggregazione dove costruire relazioni di fiducia e attivare nelle donne una presa di coscienza, attraverso interventi in grado di restituire autostima, progettualità e autonomia. Le attività proposte sono gratuite e spaziano dal benessere psicofisico ad attività culturali, all'orientamento al lavoro e ai servizi sul territorio. Particolare attenzione è prestata ai quartieri difficili in diverse città italiane da nord a sud. A questi interventi si aggiunge, all'interno del Pronto Soccorso dell'Ospedale San Camillo di Roma, la presenza di uno sportello aperto 24 ore su 24, sette giorni su sette, per proteggere le donne vittime di violenza e, se necessario, anche i loro figli.

⁴²⁷ *WeWorld* pubblica ogni anno il *WeWorld Index*, volto a fotografare le condizioni di vita di donne, bambini e bambine in circa 170 paesi del mondo. Dal 2015 l'Italia viene monitorata nella sua capacità di garantire e promuovere i diritti di donne, bambine e bambini rispetto alle tendenze mondiali, sulla base di 34 indicatori aggiornati annualmente. Il rapporto si pone come uno strumento innovativo nel panorama italiano, in grado di misurare congiuntamente la condizione di donne, bambine e bambini, mettendo in luce il forte nesso tra i diritti delle due categorie sociali e di analizzare in un'ottica multidimensionale i fattori di esclusione che perpetuano i divari generazionali e di genere. Analizzare varie dimensioni sulla condizione di donne, bambini e bambine in Italia, permette di individuare gli ambiti e i territori in cui vi sono le maggiori criticità, e dare indicazioni per politiche e interventi più efficaci e consapevoli. Affinché donne e bambini/e non siano più invisibili. Cfr. *WeWorld index* 2013.

è stato chiaramente indicato dall'indagine pubblicata da CEPOL⁴²⁸ nel luglio 2020 e dalle stesse Nazioni Unite⁴²⁹, che hanno definito questo fenomeno “**pandemia ombra**” proprio per sottolinearne l'impatto devastante. A livello internazionale ed europeo, per fronteggiare le situazioni di violenza nel periodo di emergenza sono state fornite **raccomandazioni e linee guida**: queste ultime hanno sottolineato l'esigenza di **rafforzare i servizi specializzati di supporto** e ospitalità per le donne, sia con riferimento al numero di strutture sia alle modalità di lavoro, *in primis* per quanto concerne la possibilità di operare da remoto, e di favorirne l'accesso attraverso capillari azioni di comunicazione istituzionale e orientamento ai servizi per le vittime. L'attenzione è stata posta anche sull'aspetto, più che mai cruciale, del lavoro in rete da parte dei servizi specializzati e generali per fronteggiare le particolari criticità che i casi di violenza assumono in una situazione di emergenza sanitaria, e sulla necessità di fornire adeguato sostegno economico ai servizi anche per poter operare in sicurezza. In questo contesto, anche in Italia, l'esplosione dei casi di violenza è stato sostanziale. Sulla base dei dati delle **chiamate al numero verde nazionale antiviolenza 1522**, infatti, si nota come **dal 1° marzo al 16 aprile 2020** ci sia stato un **aumento del 73 per cento** rispetto allo stesso periodo del 2019 con un **aumento delle vittime che hanno chiesto aiuto del 59 per cento** rispetto allo scorso anno (Cfr. Riquadro I.VII.II)

Nel 2019 gli omicidi sono ancora in calo rispetto agli anni precedenti, ma non quelli che hanno per vittime le donne: aumentano gli omicidi di donne per mano del partner o ex partner soprattutto al Sud.

Nel 2019 gli omicidi sono stati 315 (204 uomini e 111 donne), evidenziando un calo dell'8,7 per cento rispetto al 2018, in cui sono stati registrati 345 omicidi (Figura 1.7.1)

Le **vittime** aumentano invece **in ambito familiare o affettivo**: sono **150 nel 2019** (47,5 per cento del totale) e **93 vittime sono donne** valore che risulta **in costante aumento** negli anni (+13,3 per cento rispetto al 2018, +34,9 per cento sul 2017 e +126,5 per cento rispetto al 2002, anno di inizio della serie storica dei dati), anche a causa dell'incremento dei casi in cui è stato identificato l'autore e al calo di quelli attribuibili ad autori sconosciuti alla vittima (Figura 1.7.2). Le differenze di genere sono comunque forti: gli **omicidi in ambito familiare o affettivo** sono il 27,9 per cento del totale degli omicidi di uomini e **l'83,8 per cento di quelli che hanno come vittime le donne**. Le donne sono uccise soprattutto dal **partner o ex partner** (61,2 per cento): in particolare, 55 omicidi (49,5 per cento) sono causati da un uomo con cui la donna era legata da relazione affettiva al momento della sua morte (marito, convivente, fidanzato), 13 (11,7 per cento) da un ex partner. **Fra i partner, nel 70,0 per cento dei casi l'assassino è il marito**, mentre tra gli ex prevalgono gli ex conviventi e gli ex fidanzati. Agli omicidi dei partner si sommano quelli da parte di **altri familiari** (il 22,5 per cento, pari a 25 donne) e di **altri conoscenti** (4,5 per cento; 5 vittime). Questi valori sono complessivamente stabili negli anni (Figura 1.7.3). Per le donne la situazione si è ulteriormente aggravata nel primo semestre 2020: gli assassini di donne sono stati pari al 45,0 per cento del totale degli omicidi, contro il 35 per cento dei primi sei mesi del 2019, e hanno raggiunto il 50 per cento durante il *lockdown* nei mesi di marzo e aprile 2020. Le donne sono state uccise principalmente in ambito affettivo/familiare (90 per cento nel primo semestre 2020) e da parte di partner o ex partner (61 per cento)⁴³⁰.

⁴²⁸ CEPOL (European Union Agency for Law Enforcement Training) è un'agenzia dell'Unione europea che promuove, attraverso la formazione, la cooperazione internazionale nell'attività di contrasto.

⁴²⁹ <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

⁴³⁰ Istat - Autori e vittime di omicidio. Anni 2018-2019. Cfr. <https://www.istat.it/it/archivio/253296> e Ministero dell'interno https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2021-01/report_omicidi_anno_2020.pdf

La distribuzione territoriale degli omicidi di uomini e di donne risulta diversa: in generale nel Sud e nelle Isole sono assassinati più uomini, al Nord più le donne. Tuttavia, nel 2019, il tasso di donne vittime dei partner è più elevato nelle Isole (0,36 per 100mila donne, contro lo 0,22 della media nazionale), seguono il Nord-est (0,25) e il Nord-ovest (0,23). Tra le regioni, si collocano sopra la media l’Abruzzo, l’Emilia Romagna, la Liguria, la Sicilia e la Sardegna con tassi da 0,45 a 0,36 per 100mila donne. Sono in ambito familiare i pochi omicidi dell’Umbria, della provincia di Trento e di Bolzano, e quasi tutti quelli accaduti in Piemonte, Liguria, Marche, Toscana, Campania, Calabria, Puglia e Sardegna. In Basilicata non si sono invece registrati omicidi di donne nel 2019.

Secondo l’*European Institute for Gender Equality* (EIGE) il femminicidio è definito come “*the killing of a woman by an intimate partner and the death of a woman as a result of a practice that is harmful to women*”, dove la disuguaglianza di genere e la motivazione di genere dell’omicidio ne sono le componenti. La Convenzione di Istanbul definisce il femminicidio l’omicidio di una donna in quanto donna; la letteratura scientifica ha indicato quali principali tipi di femminicidio il femminicidio da partner, l’omicidio legato alla violenza sessuale o al contesto sessuale, il femminicidio delle donne di età superiore ai 65 anni, il femminicidio a scopo razziale e omofobico, gli omicidi legati alle norme tradizionali, come quello d’onore o inerente la dote o legato alle *harmful practices* (come le mutilazioni genitali femminili), gli omicidi legati all’ambiente criminale, come le donne uccise vittime di tratta o di prostituzione o comunque nell’ambito dello sfruttamento criminale; ciò nonostante non è ancora facile identificare a livello statistico le variabili descrittive che permettono di rilevare i femminicidi in assenza di una specifica normativa; solo nei 16 Paesi dell’America Latina è presente, a partire dal 2007, una legislazione ad hoc (ECLAC, 2014) in cui sono contemplati il reato di femminicidio e la forma di circostanza aggravante. Tra le variabili essenziali per identificare gli omicidi si hanno le caratteristiche della vittima e dell’autore, la loro relazione, la motivazione di genere dell’omicidio, la precedente storia di violenza domestica e le precedenti sanzioni avute dell’autore, il contesto e il modus operandi, in cui si è verificato l’omicidio. A livello internazionale sia EIGE a livello europeo, sia le Nazioni Unite (UNWOMEN e UNODC) stanno predisponendo una classificazione che permetta di fornire dati comparabili tra i Paesi. Nel 2020 un set di 5 variabili che tra loro interrelate permettono di identificare il femminicidio è stato predisposto attraverso il “*Center of Excellence for Gender Statistics*” (CEGS) di UNWOMEN. In Italia si è ancora lontani da questi sistemi di raccolta di dati, che avrebbero permesso di classificare come femminicidi 93 dei 111 omicidi di donne commessi nel 2019 (83,8 per cento del totale). Le restanti 18 morti femminili avvenute in ambito diverso da quello familiare, 8 vittime hanno più di 65 anni e quindi, data la vulnerabilità di questa categoria, sono considerati femminicidi, la cui stima raggiungerebbe i 101 casi. Allo stato attuale non si hanno a disposizione altri dati che possano definire se si è in presenza di un omicidio motivato dal genere: violenze sessuali pregresse o contestuali all’uccisione, lo sfiguramento del corpo, l’accanimento nella dinamica dell’uccisione o ad esempio l’associazione con altri reati come lo sfruttamento sessuale o lavorativo della vittima o il favoreggiamento o induzione alla prostituzione o l’attività di prostituta della vittima.

Tra le manifestazioni tipiche della violenza di genere, oltre a quelli che determinano un esito fatale (la maggior parte dei quali sono omicidi volontari), vi sono reati nella forma di **percosse, stalking e violenze sessuali**. Nella maggior parte dei casi le vittime di questi reati sono donne mentre gli autori sono uomini. Le informazioni disponibili sono limitate a quanto emerge tramite le denunce e/o gli arresti, pertanto **molte episodi rischiano di essere trascurati**.

In particolare, al netto delle percosse, i reati riconosciuti tra le categorie sopra citate sono perpetrati **in prevalenza contro donne**, in quota stabile o crescente negli ultimi anni. Le vittime di *stalking*, reato introdotto nel 2009, sono fondamentalmente donne, tra il 73 e il 77 per cento a seconda degli

anni considerati dal 2008 al 2019. Le violenze sessuali avevano visto un andamento di graduale riduzione nell'arco dell'ultimo decennio, ma a partire dal 2017 si registra un'inversione di tendenza. Il numero di episodi riconosciuti è passato dai 4151 casi nel 2008 ai 3241 del 2016, per poi aumentare a 4025 nel 2018 e 4016 nel 2019. In questo caso le vittime sono quasi esclusivamente donne, fino al 93 per cento nell'ultimo anno (Figura 1.7.4).

Una dimensione poco esplorata di violenza contro le donne è quella dovuta ai cosiddetti fenomeni di vittimizzazione secondaria e alienazione parentale. Nella spirale della violenza contro le donne, questi fenomeni possono accrescere il senso di isolamento della donna, diminuire la propensione a denunciare episodi violenti e arrivare a provocare, in caso di separazione dal coniuge e in presenza di figli, perfino la perdita di responsabilità genitoriale da parte della madre. In conseguenza della vittimizzazione secondaria e dell'alienazione parentale può aversi un peggioramento complessivo del benessere della donna, la diffusione di questi fenomeni, infatti, può ridurre la libertà di scelta e di autodeterminazione, oltre che l'autostima (Riquadro I.VII.I).

Riquadro I.VII.I La vittimizzazione secondaria e l'alienazione parentale

Con riferimento alla violenza di genere operatori, esperti, centri antiviolenza parlano da tempo di una forma di violenza "istituzionalizzata", che spesso sfugge agli interventi per contrastarla e per la quale si sono affermate prassi che contribuiscono a perpetuarla proprio negli ambiti che dovrebbero tutelare le vittime. Le misure di contrasto messe a terra in questi anni, anche attraverso strumenti efficaci come il "Codice Rosso", richiedono un salto di qualità e un approccio integrato e trasversale: prevenzione, formazione, repressione, utilizzo di buone pratiche, protocolli, campagne di sensibilizzazione.

Tra gli aspetti che negli ultimi anni hanno subito una drammatica accelerazione, anche perché più subdoli e nascosti, c'è quello della **vittimizzazione secondaria**. Con tale locuzione si intende il fenomeno secondo il quale le donne che denunciano la violenza subiscono spesso gli effetti della mancata lettura della violenza in sede di procedimento giudiziario, sia in ambito penale che civile. Oltre al fenomeno della vittimizzazione secondaria preoccupa il diffondersi del ricorso alla cosiddetta **alienazione parentale** nell'ambito del procedimento della separazione tra coniugi: nei Tribunali ordinari e in quelli per i minorenni, attraverso le Consulenze Tecniche d'Ufficio (Ctu), si utilizza tale concetto per ascrivere il rifiuto di un bambino a mantenere rapporti con l'altro genitore a un supposto, e non comprovato, comportamento materno di "mobbing" ai danni del padre. Nonostante il rigetto di questo costrutto da parte di una giurisprudenza ormai consolidata della Cassazione, esso continua a essere applicato nell'ambito delle cause di separazione tra coniugi anche in presenza di un procedimento penale per violenza domestica ai danni delle madri. Pur trattandosi di madri che non hanno commesso maltrattamenti sui figli e anzi dimostrano un'ottima capacità di cura e di accudimento, attraverso questa presunta "patologia", peraltro derubricata dai sostenitori a "disturbo relazionale" dopo che il Dsm V (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*) ne ha respinto l'introduzione nel novero delle malattie psichiatriche, esse sono sottoposte per anni a consulenze tecniche e perizie psicologiche, con la perdita, spesso, della responsabilità genitoriale. Il meccanismo peritale comporta peraltro un dispendio onerosissimo in termini economici, andando così ad aggravare situazioni patrimoniali già pesantemente compromesse. A conclusione di queste procedure, gravose anche in termini psicologici e di controllo della vita personale, non è infrequente un provvedimento di decadenza e di perdita del collocamento dei figli attuato attraverso il prelievo dei bambini con il ricorso all'uso della forza pubblica.

Tali prassi giudiziarie disattendono la Convenzione di Istanbul, nonostante essa sia a tutti gli effetti una legge dello Stato. In particolare, nelle decisioni dei giudici della separazione non trova spazio

l'articolo 31 della Convenzione⁴³¹. Questo vulnus è stato evidenziato nel corso degli ultimi anni dal **GREVIO** (*Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence*), l'organismo indipendente incaricato di vigilare sulla corretta applicazione della Convenzione.

Recentemente a questo tema è stato dedicato spazio anche nel **“Rapporto sulla violenza di genere e domestica nella realtà giudiziaria”**⁴³² presentato dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio e sulla violenza contro le donne approvato all'unanimità e presentato il 16 luglio 2021 (di seguito il Rapporto). Dai dati del Rapporto, relativi al triennio 2016-2018, si evince che su un totale di **2.045 magistrati requirenti**, il numero di quelli assegnati a trattare nel 2018 la materia specializzata della violenza di genere e domestica è pari a **455**, ovvero il **22 per cento del totale**. Solo **una minoranza delle procure**, pari al 12,3 per cento (ovvero 17 su 138, di cui 10 di piccole, 4 di medie e 3 di grandi dimensioni) dispone di un gruppo di **magistrati specializzati esclusivamente nella violenza di genere e domestica**, ma ciò non esclude che, soprattutto nelle piccole procure, tali magistrati si occupino anche di procedimenti relativi ad altre materie. Il Rapporto analizza anche il fenomeno sempre più diffuso del **ricorso alle Ctù**; al riguardo, si rilevano significativi deficit nel loro impiego in relazione allo svolgimento delle consulenze psicologiche sui minori, in particolare con riferimento al fatto che la nomina dei consulenti non avviene regolarmente sulla base di un preventivo accertamento di una effettiva specializzazione nella materia della violenza di genere e domestica. Nello specifico, il 25 per cento delle Procure, sceglie i consulenti incaricati nell'apposito **albo dei periti del tribunale**, il quale **non prevede una specializzazione sulla violenza di genere**. Inoltre, risulta ancora **molto poco diffuso il ricorso a quesiti standard nel conferire incarichi ai consulenti nella materia della violenza di genere e degli abusi sui minorenni**, il che consentirebbe, invece, un maggiore controllo sul procedimento (corretta individuazione dell'oggetto dell'incarico, rispetto del confine tra accertamento peritale e funzione giurisdizionale riservata al magistrato) e garantirebbe un'omogeneità nell'azione giudiziaria.

Al tema del **mancato riconoscimento della violenza domestica** è dedicata un'ulteriore recente indagine delle avvocate dei Centri antiviolenza dell'Associazione D.i.Re. (Donne in rete contro la violenza)⁴³³. In tutti i procedimenti giudiziari presso i Tribunali civili e per i minorenni seguiti le avvocate D.i. Re hanno depositato **documentazione comprovante la violenza subita dalla donna e la violenza assistita dai minori** relativa a **denunce** (94 per cento), **referti** (100 per cento), **misure cautelari emesse in sede penale** (98,1 per cento), **decreti di rinvio a giudizio** (96,3 per cento), **sentenze di condanna** (88,9 per cento), **relazioni dei Centri Antiviolenza** (63 per cento).

In primo luogo, analizzando le decisioni adottate dai Tribunali civili e per i minorenni nei casi seguiti dalle avvocate D.i.Re emerge che **la Convenzione di Istanbul non è mai citata come riferimento normativo**. In secondo luogo, l'indagine segnala che i Tribunali dispongono l'espletamento delle **relazioni dei servizi sociali sulla genitorialità** nel 75 per cento dei casi presso il Tribunale per i minorenni e delle **Ctù**, per indagare le competenze genitoriali, nel 75,9 per cento dei casi presso il Tribunale civile per i quali le avvocate hanno fornito documentazione comprovante violenza domestica e violenza assistita. In proposito, si segnala che i periti aderenti alla scuola di psicologia

⁴³¹ L'articolo 31 della Convenzione di Istanbul "Custodia dei figli, diritti di visita e sicurezza" recita: "1. Le Parti adottano misure legislative o di altro tipo necessarie per garantire che, al momento di determinare i diritti di custodia e di visita dei figli, siano presi in considerazione gli episodi di violenza che rientrano nel campo di applicazione della presente Convenzione. 2. Le Parti adottano le misure legislative o di altro tipo necessarie per garantire che l'esercizio dei diritti di visita o di custodia dei figli non comprometta i diritti e la sicurezza della vittima o dei bambini." IL testo della Convenzione è disponibile alla pagina: <https://documenti.camera.it/leg17/dossier/testi/ac0173.htm>.

⁴³² Il rapporto è disponibile al seguente link: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/361580.pdf>.

⁴³³ I risultati dell'indagine sono disponibili alla pagina: https://www.direcontrolaviolenza.it/wp-content/uploads/2021/07/compressed_D.i.Re_Il-non-riconoscimento-della-violenza-domestica-.pdf.

sostenitrice dell'alienazione parentale generalmente somministrano, nell'ambito delle Ctu, i test di personalità (Rorschach, Mmpi, Stai, Test della Famiglia, Test della Figura Umana), scavando quindi nella situazione clinica dei genitori, soprattutto il collocatario, senza invece tenere in considerazione lo stato di benessere oggettivo del bambino. In questo modo, il rifiuto dei bambini e delle bambine vittime di violenza (o che hanno assistito alla violenza) non viene interpretato alla luce dei maltrattamenti agiti dal padre ma al contrario come frutto di manipolazione materna. Il ricorso alla Ctu soppianta, di conseguenza, altre indagini; a questo proposito la Cassazione a più riprese ha richiamato i giudici a un corretto e ponderato utilizzo delle perizie psicologiche che dovrebbero essere utilizzate solo in casi eccezionali e non, come accade, regolarmente. Infine, il mancato riconoscimento della violenza si riflette anche sul **ricorso alla mediazione**, una circostanza esplicitamente vietata dall'articolo 48 della Convenzione di Istanbul e che genera vittimizzazione secondaria. Sempre secondo l'indagine di Di.Re, il 65 per cento delle avvocate dei Centri anti-violenza intervistate dichiara che nei casi considerati il Tribunale ordinario invita i genitori a un percorso di mediazione, mentre nel 35,2 per cento questa prassi è suggerita dal Tribunale dei minori.

La violenza sulle donne è anche un problema di sanità pubblica per le ripercussioni che ha sui sistemi sanitari e assistenziali: si hanno, infatti, effetti negativi a breve e a lungo termine, sulla salute fisica, mentale, sessuale e riproduttiva della vittima. Le conseguenze per le donne possono, inoltre, determinare isolamento, incapacità di lavorare, limitata capacità di prendersi cura di sé stesse e dei propri figli. Ma anche i bambini che assistono alla violenza all'interno dei nuclei familiari (violenza assistita) possono soffrire di disturbi emotivi e del comportamento. Gli effetti della violenza di genere si ripercuotono sul benessere dell'intera comunità. I numeri del fenomeno sono importanti: il 31,5 per cento delle donne ha subito violenza fisica o sessuale; con le forme più gravi di violenza esercitate da partner, parenti o amici⁴³⁴ (Cfr. Riquadro I.VII.II).

Riquadro I.VII.II Violenza di genere e salute pubblica.

Il Servizio sanitario nazionale garantisce assistenza alle donne vittime di violenza. Il nostro sistema sanitario mette, infatti, a disposizione di tutte le donne una rete di servizi sul territorio, ospedalieri e ambulatoriali, socio-sanitari e socio-assistenziali, anche attraverso strutture facenti capo al settore materno-infantile, come ad esempio il consultorio familiare, al fine di assicurare un modello integrato di intervento.

Uno dei luoghi in cui più frequentemente è possibile intercettare la vittima di violenza, è il **Pronto Soccorso**. Per la tempestiva e adeguata presa in carico delle donne vittime di violenza che si rivolgono al Pronto Soccorso sono state adottate specifiche **"Linee Guida nazionali"** per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria⁴³⁵.

⁴³⁴ ISTAT "Il numero delle vittime e le forme della violenza". Anno 2014. Cfr. <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famiglia/numero-delle-vittime-e-forme-di-violenza>

⁴³⁵ DPCM 24 novembre 2017 "Linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza" il cui obiettivo è fornire un intervento adeguato e integrato nel trattamento delle conseguenze fisiche e psicologiche che la violenza maschile produce sulla salute della donna. Destinatari del Percorso per le donne che subiscono violenza sono le donne (con il termine "donne" sono da intendersi anche le ragazze di meno di 18 anni come previsto dall'art. 3 lettera f) della Convenzione di Istanbul), italiane e straniere, che abbiano subito una qualsiasi forma di violenza. Sono coinvolti nel Percorso anche le/gli eventuali figlie/i minori della donna, testimoni o vittime di violenza, tenuto conto della normativa riguardante i minori e delle vigenti procedure di presa in carico socio-sanitaria delle persone minorenni. Rete e attori coinvolti Le Linee guida nazionali si rivolgono alle operatrici e agli operatori socio-sanitari e devono essere destinate agli attori pubblici e privati che a diverso titolo

Nei Pronto Soccorsi sono stati, quindi, avviati corsi per formare operatori sanitari su prevenzione, cura e assistenza alle donne vittime di violenza. Il Ministero della salute, in collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità, ha infatti realizzato una **formazione su piattaforma FAD dedicata agli operatori sanitari e non** (Assistenti sociali, Forze dell'ordine, Giuristi), che operano presso oppure in collegamento con il Pronto Soccorso. L'iniziativa di formazione, il cui obiettivo è quello di favorire la piena divulgazione delle "Linee Guida Nazionali", è stata realizzata tra il gennaio e il settembre 2020 e ha visto il coinvolgimento di 26.347 professionisti e 642 Pronto Soccorso di tutte le Regioni italiane.

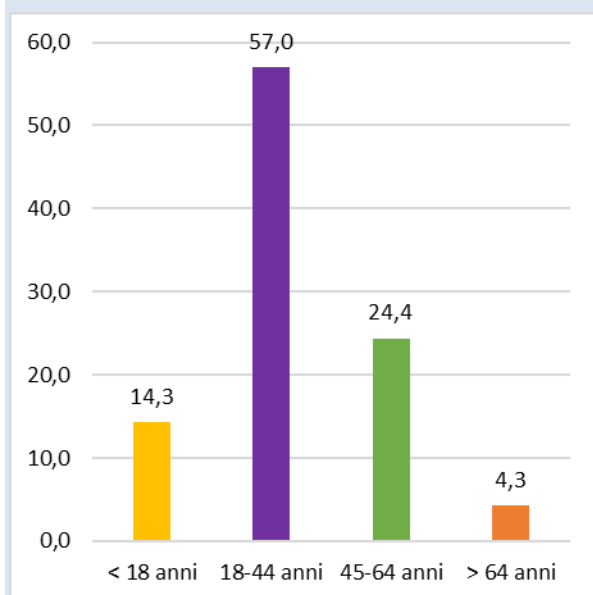
I risultati preliminari del Corso FAD evidenziano che gli operatori coinvolti sono rappresentati per il **51,8 per cento** da **operatori dell'area infermieristica-ostetrica**, per il **13,7 per cento** da **medici**, per il **4,5 per cento** da **psicologi**, per il **4 per cento** da **professionisti non sanitari**. Il programma di formazione era stato precedentemente sperimentato, in modalità *blended*, nell'ambito del progetto realizzato nel 2015-2017, mirato al rafforzamento delle reti territoriali per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere e rivolto inizialmente a 636 operatori di 28 Pronto Soccorso in quattro Regioni (Lombardia, Lazio, Campania, Sicilia).

Nel triennio **2017-2019**, secondo l'analisi condotta dal ministero della Salute e dall'Istat sugli **accessi in Pronto soccorso**, rilevati dal Sistema informativo per il monitoraggio dell'assistenza in Emergenza-Urgenza, le **donne che hanno avuto almeno un accesso in Pronto Soccorso con l'indicazione di diagnosi di violenza** sono state **16.140** per un numero totale di accessi in Pronto Soccorso con l'indicazione di diagnosi di violenza nell'arco del triennio pari a 19.166 (1,2 accessi pro capite). Questa analisi rientra nell'Accordo Istat-Ministero della salute firmato il 20 novembre 2019 che ha per oggetto "l'alimentazione della Banca dati sulla violenza di genere con i flussi informativi sanitari". L'Accordo costituisce parte integrante del sistema integrato di raccolta ed elaborazione dati previsto dal Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere, adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri il 7 luglio 2015, e confermato nel Piano Nazionale sulla violenza contro le donne 2017-2020, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio.

Dai dati di accesso al Pronto Soccorso è emerso che le donne vittime di violenza nell'arco del triennio hanno effettuato anche altri accessi in Pronto Soccorso con diagnosi diverse da quelle riferibili alla violenza. Complessivamente il numero pro-capite di accessi per queste donne, a prescindere dalla diagnosi, è superiore a 5 e nella classe di età 18-44 anni è superiore a 6. Questo significa che **una donna che ha subito violenza nell'arco del triennio torna in media 5/6 volte in Pronto Soccorso**. Analizzando i dati per fascia di età, il **57 per cento degli accessi è di donne che hanno tra 18 e 44 anni**, il 24,4 per cento hanno tra 45 e 64 anni, le minorenni costituiscono il 14,3 per cento del totale e le donne con più di 64 anni sono il 4,3 per cento (Figura I.VII.II.1).

operano per la prevenzione e il contrasto alla violenza maschile contro le donne, come di seguito individuati: Servizi sanitari del Servizio sanitario nazionale, ospedalieri e territoriali; Servizi socio-sanitari territoriali; Centri antiviolenza e Case rifugio; Forze dell'ordine e Forze di Polizia locali; Procura della Repubblica presso il Tribunale ordinario e presso il Tribunale per i Minorenni; Tribunale (civile-penale-per i Minorenni); Enti territoriali (Regioni - Province - Città metropolitane - Comuni). Cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/01/30/18A00520/SG>.

Figura I.VII.II.1 Accessi al Pronto Soccorso da parte di donne vittime di violenza. Anni 2017-2019.



Fonte: Ministero della salute- Istat.

Le chiamate al numero verde 1522 diminuiscono nel triennio 2015-2017 ma dal 2018 sono nuovamente in aumento e nel 2020 l'aumento è stato decisamente più importante.

In Italia, il **numero 1522**, è stato attivato nel 2006 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed è stato gestito da dicembre 2012 a giugno 2020 dall'Associazione Telefono Rosa, attualmente è gestito da Differenza Donna ONG⁴³⁶. Si tratta di un numero gratuito sia da rete fissa che mobile, attivo 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno, che mette a disposizione accoglienza multilingue. Una **prima risposta alle vittime di violenza e di stalking** che contattano il numero 1522 viene fornita dalle operatrici che offrono **informazioni sull'orientamento e sui servizi socio-sanitari** presenti nel territorio nazionale, i **casi di violenza che richiedono un intervento immediato** sono, invece, **gestiti tramite una procedura condivisa con le forze dell'ordine**.

Intento del numero 1522 è un avvicinamento graduale delle vittime ai servizi offerti garantendo l'assoluto anonimato. Le volontarie che rispondono alle chiamate sono esperte nell'ascolto e nell'accoglienza delle vittime di violenza, anche grazie a specifici corsi di formazione. Per ogni chiamata ricevuta viene compilato, in forma anonima, una **scheda** dettagliata con tutte le notizie che riguardano la vittima.

⁴³⁶ Differenza Donna nasce a Roma il 6 marzo 1989 con l'obiettivo di far emergere, conoscere, combattere, prevenire e superare la violenza maschile nei confronti delle donne, delle ragazze e delle bambine e bambini. Fin dall'inizio l'Associazione ha avuto chiaro che la discriminazione, l'emarginazione e la sopraffazione nei confronti delle donne sono fenomeni sociali diffusi, gravi, complessi, che solo competenze specifiche e una strategia di prevenzione, formazione e documentazione costante possono prevenire e contrastare con efficacia. Differenza Donna è socia fondatrice dell'Associazione nazionale D.i.Re. – Donne in Rete contro la violenza, rete nazionale dei Centri antiviolenza e Case delle donne, di cui è stata parte fino al 2019.

Le informazioni tratte dalle schede compilate e registrate sulla piattaforma informatizzata⁴³⁷, segnalano come dal 2013 fino al 2020 il numero verde 1522 abbia ricevuto circa 188 mila chiamate valide (al netto di quelle per errori, scherzi o molestia). Dal 2013 al 2014 sono state registrate 57.586 chiamate valide mentre si è evidenziata una progressiva diminuzione del suo utilizzo nel corso del triennio dal 2015 al 2017 con una media di 18 mila telefonate l'anno e una ripresa a partire dal 2018 che ha portato fino al 2020 ad una media di 25 mila telefonate all'anno. Il picco di telefonate registrate nel 2013 (32.506 chiamate valide) potrebbe essere associato alla campagna pubblicitaria e di sensibilizzazione sulle vittime di violenza e *stalking* lanciata nello stesso anno mentre il picco di telefonate del 2020 (31.688 chiamate valide) sembra connesso alle condizioni create dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 (Figura 1.7.5).

Le chiamate al 1522 sono effettuate direttamente da una vittima di violenza o da persone che ruotano intorno ad esse, in qualità di amici o parenti oppure operatori di servizi impegnati a contrastare e a prevenire il fenomeno. Considerando complessivamente il periodo 2013-2020, **nel 93,6 per cento dei casi l'utenza del numero verde è rappresentata dalle vittime**, mentre nel 4,4 per cento dei casi è rappresentato dalla rete sociale e relazionale delle vittime (Figura 1.7.6). Nel 2020 a chiamare sono prevalentemente donne, circa l'89 per cento (Figura 1.7.7), pari a più di 49 donne ogni 100.000⁴³⁸.

I motivi per cui ci si rivolge al numero verde sono principalmente quello di chiedere aiuto in casi di violenza (30 per cento) e avere informazioni sui centri antiviolenza (24,6 per cento). Si chiama il 1522 anche per avere informazioni sui servizi erogati dal numero stesso (13 per cento delle chiamate). Vi si rivolgono anche persone che richiedono supporto dopo aver subito *stalking* (5,3 per cento del totale) e le persone che segnalano i casi di violenza subita da altri (circa 8 per cento). (Figura 1.7.8). Non emergono specificità territoriali nel rivolgersi al numero verde 1522. Dal punto di vista dei valori assoluti, la Lombardia ha il primato delle chiamate con (23.030 chiamate), seguita dal Lazio (21.200) e dalla Campania (17.070). Le chiamate si distribuiscono tra le regioni in maniera uniforme da un anno all'altro (Figura 1.7.9).

Confrontando il 2020 con il 2019 le chiamate al 1522 sono aumentate del 79,5 per cento, sia per telefono, sia via chat (+71 per cento). Il boom di chiamate si è avuto a partire da fine marzo, con picchi ad aprile (+176,9 per cento rispetto allo stesso mese del 2019) e a maggio (+182,2 rispetto a maggio 2019), ma soprattutto in occasione del 25 novembre, la giornata in cui si ricorda la violenza contro le donne, anche per effetto della campagna mediatica. Nel 2020, questo picco, sempre presente negli anni, è stato decisamente più importante dato che, nella settimana tra il 23 e il 29 novembre del 2020, le chiamate sono più che raddoppiate (+114,1 per cento rispetto al 2019).

La violenza segnalata al 1522 è soprattutto **fisica** (47,9 per cento dei casi), ma quasi tutte le donne hanno subito più di una forma di violenza e tra queste emerge quella **psicologica** (50,5 per cento). Rispetto agli anni precedenti, sono aumentate le richieste di aiuto delle giovanissime fino a 24 anni di età (11,8 per cento nel 2020 contro il 9,8 per cento nel 2019) e delle donne con più di 55 anni (23,2 per cento nel 2020 e 18,9 per cento nel 2019). Riguardo agli autori, **aumentano le violenze da parte dei familiari** (18,5 per cento nel 2020 contro il 12,6 per cento nel 2019) mentre sono stabili le violenze dai partner attuali (57,1 per cento nel 2020).

⁴³⁷ Nell'ambito di un accordo tra Istat e Dipartimento per le Pari Opportunità viene effettuato un monitoraggio annuale dell'attività del servizio di accoglienza telefonica nazionale antiviolenza, numero 1522, attraverso rilevazioni trimestrali, cfr. https://www.istat.it/it/files/2018/04/Report-1522_22_11_2019_DEF.pdf.

⁴³⁸ <https://www.istat.it/storage/rapporti-tematici/sdgs/2021/Rapporto-SDGs-2021.pdf>

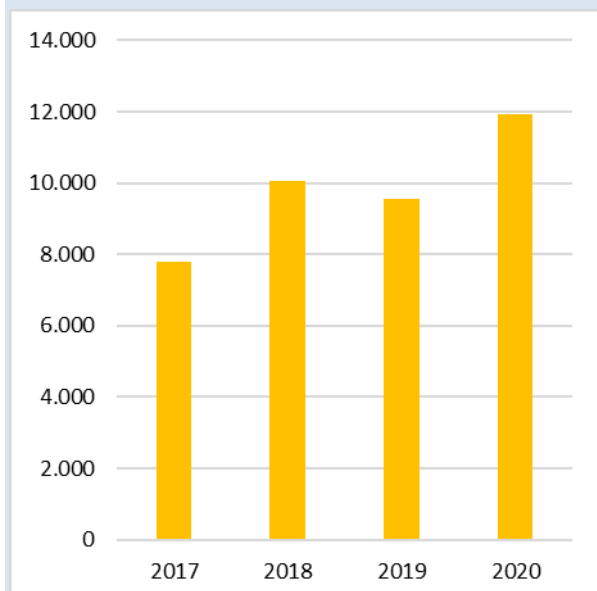
Durante il periodo *lockdown* dovuto alla emergenza Covid-19 verificatasi nei mesi di marzo, aprile e maggio 2020 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità ha effettuato una fotografia del fenomeno della violenza di genere, acquisita attraverso la registrazione delle chiamate pervenute al numero 1522 (Cfr. Riquadro I.VII.III).

Riquadro I.VII.III – L'emergenza epidemiologica da Covid-19 e il ruolo del 1522

Durante la fase del *lockdown* il Dipartimento Pari Opportunità ha provveduto al lancio di una imponente campagna informativa destinata alle vittime di violenza che ha certamente inciso sull'impennata delle telefonate e dei contatti chat. Tuttavia, la crescita delle chiamate per la richiesta di aiuto concreto è notevolmente più elevata rispetto alla richiesta di informazioni sul numero verde 1522 che rimane comunque uno dei motivi più frequente.

Il database nel trimestre di riferimento arriva ad una numerosità mai raggiunta in passato con **11.920 schede registrate dal 1° marzo al 31 maggio 2020, con un aumento quindi rispetto alle 9.567 schede registrate nello stesso trimestre dell'anno precedente e alle 7.783 schede registrate nello stesso trimestre del 2017** (Figura I.VII.III.1). Ancora più sensibile è tale variazione se si prendono in considerazione i dati sulle chat (che sono disponibili dal 2018). Tra i 2.192 messaggi ricevuti dalla chat nel 2020 e i 311 dello stesso periodo dell'anno precedente si registra una variazione percentuale pari al sestuplo (604,8 per cento). Rispetto al 2018 (anno in cui inizia la registrazione nel sistema di questa tipologia di chiamata) sono più che decuplicati (1.387,3 per cento). Con le misure di distanziamento sociale e l'incoraggiamento a rimanere a casa, decretato con il DPCM n.18 dell'8 marzo 2020, il rischio di violenza da partner tra le mura domestiche ha subito un aumento, così come hanno evidenziato tutte le fonti internazionali che si sono mobilitate a questo proposito.

Figura I.VII.III.1 Chiamate al 1522. Periodo 1 marzo - 31 maggio. Anni 2017-2020



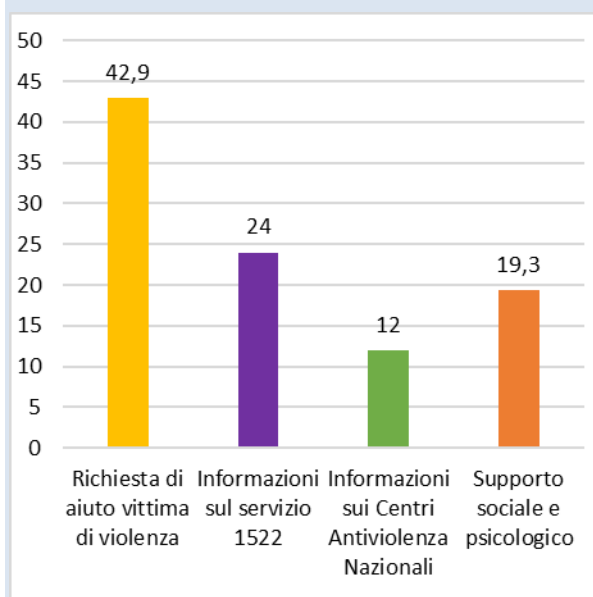
Fonte: DPO - Istat

Nel corso del trimestre l'andamento è stato in continua crescita in conseguenza della difficoltà a chiedere aiuto ad altri servizi, per poi riabbassarsi dopo la cosiddetta Fase 2, caratterizzata da alcune riaperture. La media delle chiamate al giorno nei tre mesi del monitoraggio conferma la crescita della media giornaliera delle telefonate rispetto ai periodi precedentemente monitorati: se il numero 1522 rispondeva, in periodo *pre-lockdown*, a circa 150 chiamate al giorno, nel periodo del *lockdown*, il servizio è stato investito da un surplus di impegno e lavoro, visto che la media è più che

raddoppiata. Le chiamate subiscono in ogni caso un decremento in coincidenza di momenti di maggiore “convivialità” della famiglia, in coincidenza della Pasqua 2020, della Festa del 25 aprile e del 1° maggio. La convivenza forzata ha quindi dei momenti dove c’è meno facilità a chiamare, anche in considerazione del fatto che le persone più vulnerabili possono essere soggette a maggior controllo.

In 4 casi su 10 le chiamate avvengono per chiedere aiuto in caso di violenza e/o *stalking* e per segnalare casi di violenza (5.115 chiamate pari a 42,9 per cento del totale delle chiamate dal 1° marzo al 31 maggio 2020), per chiedere informazioni sul servizio che viene fornito (2.864 pari al 24 per cento) e per avere informazioni sui centri anti-violenza (1.431 pari al 12 per cento). È interessante notare che si rivolge a questo servizio un numero consistente di utenti per chiedere qualche forma di supporto di tipo sociale o psicologico (2.299 che pesa per il 19,3 per cento del totale delle chiamate). (Figura I.VII.III.2)

Figura I.VII.III.2 Principali motivi di chiamate al numero verde. Periodo 1 marzo - 31 maggio 2020

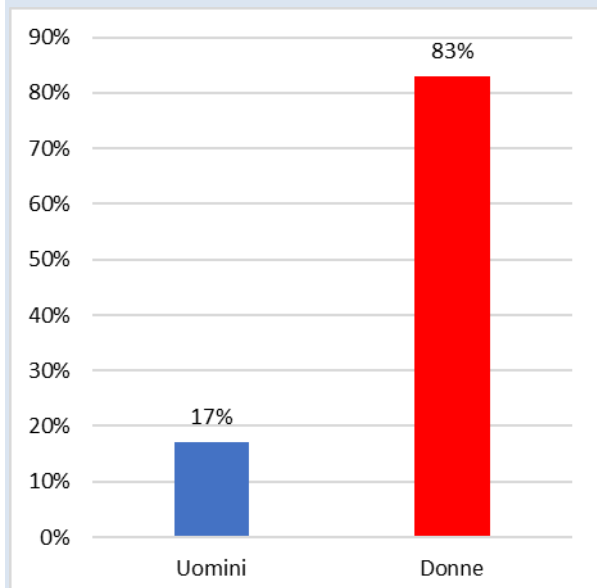


Fonte: DPO - Istat

La crescita delle telefonate non si deve solo alle richieste o alla volontà di accedere ad informazioni utili come ad esempio conoscere le attività dei Centri Antiviolenza (1.431 chiamate) o lo stesso 1522 (2.864 chiamate), ma anche per motivi di scherzo (ben 2.783) e per molestare (549) o per errore (538). La dimensione di questo tipo di chiamate pur essendo diminuite nell’ultimo trimestre rispetto sia ai trimestri precedenti, sia allo stesso trimestre dell’anno precedente, costituisce fonte di un sovraccarico di lavoro da parte degli operatori. La numerosità delle telefonate per molestia, per errore e per scherzo originano una notevole mole di lavoro per gli operatori del servizio: nel trimestre monitorato le 3.870 chiamate per errore, scherzo telefonico o molestia hanno costituito il 24,5 per cento delle chiamate totali, confermando la presenza di un fenomeno preoccupante e che deve indurre certamente a far riflettere: esso può infatti essere considerato una proxy del livello di intolleranza e di disprezzo per un servizio che aiuta le vittime ad uscire dai contesti violenti. Si precisa che questa tipologia di chiamate, pur se rilevanti a fini sociologici, è sottratta al totale delle telefonate considerandole come dato non pertinente ai fini della nostra analisi, in quanto si ritiene che un conteggio di queste telefonate potrebbe falsare i risultati circa le attività effettivamente prestate dal servizio.

Nel trimestre di *lockdown* monitorato, la maggior parte delle chiamate proviene da donne (83 per cento dei casi), con la quota degli uomini che chiamano (17 per cento) (Figura I.VII.III.3) in aumento rispetto al trimestre precedente, dove rappresentavano il 15 per cento. La componente dell'utenza che si dichiara omosessuale anche per questo trimestre appare molto limitata ma riguarda sia uomini che donne.

Figura I.VII.III.3 Distribuzione per genere delle schede compilate (valori percentuali). Periodo 1 marzo 2020 - 31 maggio 2020



Fonte: DPO - Istat

Osservando la relazione fra il genere e la motivazione del contatto emergono informazioni molto interessanti: la stragrande maggioranza delle volte per cui chiama una donna si tratta di una richiesta di aiuto per vittima di violenza (3.749) oppure per avere informazioni sui Centri Anti-violenza (1.342). Gli uomini che si rivolgono al servizio lo fanno invece per avere prioritariamente informazioni sulle attività del 1522 (585), o per avere informazioni sui CAV. In 25 casi le telefonate degli uomini sono classificate come “Numeri utili per chiamate fuori target” che riguardano richieste non pertinenti che vengono dirottate o su orari diversi (se la chiamata avviene in una delle quattro lingue previste dal servizio che sono attivate in specifici orari) oppure su altri numeri o contatti attinenti ad esigenze di altro tipo (ad esempio la richiesta di supporto da parte di servizi sociali).

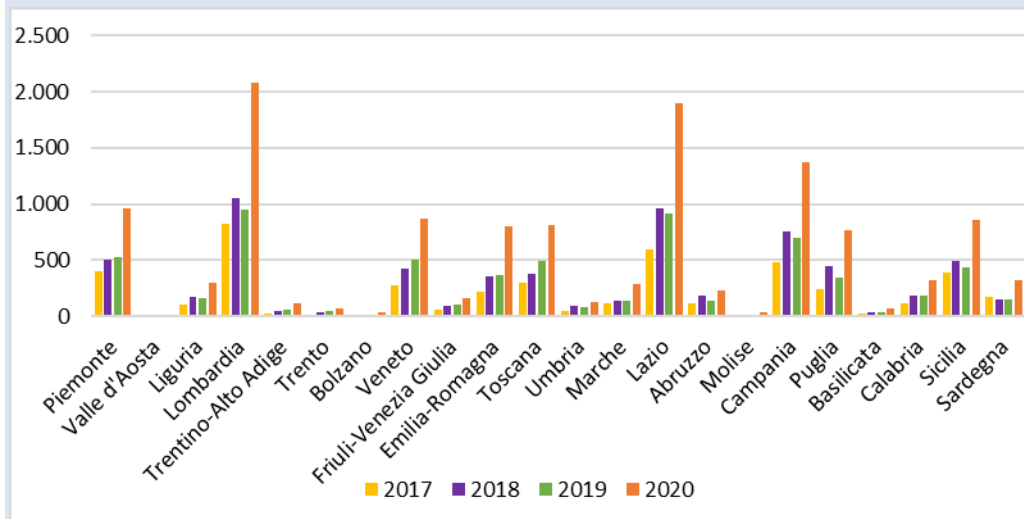
Spesso sono gli amici a chiedere aiuto oppure i parenti stretti della vittima. Vanno comunque anche segnalati i conoscenti che sono intervenuti in soccorso delle vittime; ciò va a sottolineare l'importanza delle reti delle conoscenze che spesso possono fare da salvataggio in casi di particolare isolamento.

L'incidenza delle chiamate al 1522 sulla popolazione residente evidenzia una crescita delle telefonate valide nel Piemonte, Lombardia, Veneto e nel Lazio; anche nelle regioni del Sud il tasso di incidenza regionale cresce, in particolare in Campania, Puglia, Sicilia e Sardegna (Figura I.VII.III.4).

Rispetto all'aumento medio delle chiamate al 1522 registrato nel 2020 pari al 124 per cento, si notano le maggiori variazioni percentuali registrate per la provincia autonoma di Bolzano (207 per cento), Molise (169 per cento) e Valle d'Aosta (169 per cento) le cui caratteristiche territoriali

sembrano suggerire un incremento di chiamate correlate alla minore densità abitativa, ovvero al maggior isolamento⁴³⁹.

Figura I.VII.III.4 Distribuzione territoriale delle chiamate al numero verde. Anno 2020



Fonte: DPO – Istat

Il ruolo dei centri antiviolenza e delle case rifugio si è incentrato nel trovare nuove strategie di accoglienza con la fine del lockdown.

Nei **primi 5 mesi del 2020** sono state **20.525 le donne** che **si sono rivolte ai Centri antiviolenza (CAV)**, per l'8,6 per cento la violenza ha avuto origine da situazioni legate alla pandemia (es. la convivenza forzata, la perdita del lavoro da parte dell'autore della violenza o della donna). Dopo il calo di utenze, in corrispondenza del *lockdown* di marzo 2020, i Centri hanno trovato **nuove strategie di accoglienza** (il 78,3 per cento). Solo sei CAV hanno dovuto interrompere l'erogazione dei servizi. Essenziale è stato il ruolo della rete territoriale antiviolenza per supportare i Centri nel loro lavoro. Nella maggioranza dei casi (95,4 per cento) i CAV hanno supportato le donne tramite colloqui telefonici, nel 66,5 per cento dei casi hanno utilizzato la posta elettronica mentre nel 67,3 per cento i colloqui sono stati in presenza nel rispetto delle misure di distanziamento (Figura 1.7.10).

Per quanto riguarda le **Case rifugio**, nei primi 5 mesi del 2020 sono state ospitate 649 donne, l'11,6 per cento in meno rispetto ai primi 5 mesi del 2019. Le Case rifugio hanno, infatti, segnalato più difficoltà dei CAV a organizzare l'ospitalità delle donne e a trovare nuove strategie. Per il 6 per cento delle donne accolte, le operatrici hanno segnalato che è stata la pandemia ad avere rappresentato la criticità da cui ha avuto origine la violenza.

⁴³⁹ I numeri relativamente bassi delle chiamate provenienti dalle aree individuate impongono un'opportuna cautela nella lettura dei dati, ma anche un approfondimento necessario al fine di calibrare l'offerta di servizi a livello territoriale. Inoltre il consistente numero di chiamate per le quali non è disponibile la regione di provenienza (il 18,7 per cento del totale delle chiamate del 2020) cela ulteriori o più gravi dinamiche nelle regioni italiane.

Nel corso dell'emergenza da Covid-19, su impulso della Ministra per le Pari Opportunità e le Famiglia, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha predisposto e condiviso con il Ministero dell'interno **indicazioni operative per orientare le case rifugio e i centri antiviolenza nell'interlocazione con le prefetture**. Ne sono derivate due circolari con le quali sono state date indicazioni ai Prefetti in merito all'accoglienza da offrire alle donne vittime di violenza, a seguito delle misure restrittive derivanti dall'emergenza sanitaria, adottate dal Governo, causando modifiche all'operosità delle Case antiviolenza (CAV) e case rifugio; in questo contesto, quindi, sono state fornite indicazioni di carattere operativo⁴⁴⁰ come ad esempio quella attraverso la quale le Case rifugio si potevano attivare per trovare soluzioni di accoglienza della durata di almeno 14 giorni, avendo cura di garantire la massima riservatezza e sicurezza anche con il coinvolgimento dei Sindaci e degli enti e delle associazioni del settore, verificando la possibilità di reperire sistemazioni alloggiative ulteriori rispetto a quelle già offerte dai territori, consentendo ai Prefetti requisizioni in uso, anche temporaneo, di immobili per ospitare le persone in isolamento fiduciario o in permanenza domiciliare. Inoltre sono stati previsti presso le prefetture dei "punti di contatto" ovvero un referente per i responsabili delle Case di Rifugio a cui rivolgersi sia «per segnalare eventuali criticità riscontrate nell'accoglienza, sia per agevolare la concreta fruibilità di nuove sistemazioni alloggiative», rendendo in tal modo più celere il sostegno.

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha fatto registrare innovazioni anche per quanto riguarda l'**erogazione dei finanziamenti statali** alle case antiviolenza (CAV) e alle case rifugio, sia nelle modalità sia nella dimensione finanziaria degli interventi. Con il DPCM 2 aprile 2020⁴⁴¹ concernente modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 4 dicembre 2019 di ripartizione delle risorse del «Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità» anno 2019 il Presidente del Consiglio dei Ministri, sono infatti apportate modifiche al DPCM 12 dicembre 2019⁴⁴² ai fini del contrasto della diffusione del Covid-19. A tale riguardo è inserito un articolo ad hoc (il 3-bis) riguardante l'utilizzo delle risorse per la salvaguardia e il sostegno delle donne vittime di violenza dall'epidemia da Covid-19. Viene sostituito l'articolo 4 inerente alla modalità di **trasferimento delle**

⁴⁴⁰ L'invito ai Prefetti è stato dato nella circolare del 20 aprile 2020 emanata dal Ministero dell'interno, che fa seguito ad un'altra di un mese prima, con cui si metteva in evidenza la preoccupazione di trovare con urgenza soluzioni abitative per l'isolamento fiduciario allo scopo di evitare il peggioramento delle situazioni già compromesse con lo stare in casa conseguentemente alle misure di sicurezza di contrasto al Covid-19. Le due circolari vengono riportate sinteticamente e spiegate in un unico **Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.** condiviso dai due dipartimenti e indirizzato alle case rifugio e ai centri antiviolenza dal titolo *Indicazioni per le strutture ed i servizi di prevenzione e contrasto alla violenza (case rifugio). Emergenza sanitaria Covid-19*. È pubblicato, lunedì 27 aprile, sul sito del Dipartimento delle Pari Opportunità (www.pari.opportunita.gov.it). Le case di rifugio possono così rivolgersi ai Prefetti avendo la possibilità di contattare un referente quando si trovano in difficoltà nel reperire alloggiamento. Vi è infatti un recente decreto legge del 17 marzo 2020 n. 18 sul potenziamento del servizio nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza da Covid -19, nel quale viene dato potere ai "Prefetti di poter requisire, anche solo temporaneamente, l'uso di immobili per dare ospitalità a persone in isolamento fiduciario o in permanenza domiciliare qualora tali misure non possono essere attuate presso il domicilio della persona interessata". Le case rifugio devono informare i servizi ed enti territoriali di riferimento quando trovano e dispongono da soli gli inserimenti presso le strutture abitative. Il Dipartimento per le Pari Opportunità si fa carico dei costi per le soluzioni temporanee. Il documento conclude ricordando come in caso di maltrattamenti, minacce fisiche e verbali "tra e fuori le mura domestiche", *stalking*, le donne possono trovare ascolto, attraverso diversi servizi, quali il numero verde antiviolenza 1522, l'APP YouPol attraverso la quale si può segnalare gratuitamente dal proprio cellulare i maltrattamenti, le violenze, trasmettere messaggi, anche una fotografia, agli operatori della Polizia di Stato.

⁴⁴¹ [DPCM 2 APRILE 2020.pdf \(governo.it\)](#)

⁴⁴² All'art. 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 4 dicembre 2019 e aggiunto il seguente comma: "3.bis. Le risorse di cui al comma 1 sono utilizzate, nel rispetto de/le scelte programmatiche di ciascuna Regione, prioritariamente per far fronte a/le esigenze socio-sanitarie e alle difficoltà operative causate alle strutture deputate alla protezione e al sostegno delle donne vittime di violenza dall'epidemia da Covid-19".

risorse a ciascuna regione in un'unica soluzione e non più in varie tranche⁴⁴³, rafforzando in tal modo la capacità di reazione delle strutture dedicate. Inoltre, il termine per la trasmissione della scheda programmatica di ciascun intervento al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ad eccezione per l'anno 2020, viene spostata al 31 dicembre (articolo 5). Dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri è stato, inoltre, approvato nel corso del 2020⁴⁴⁴ un **finanziamento di 5,5 milioni di euro** per il Dipartimento per le Pari Opportunità **da destinare per 4,5 milioni alle Case di Rifugio e 1 milione ai Centri Antiviolenza per le attività urgenti di contrasto e prevenzione alla violenza sulle donne** che vengono svolte in questo periodo di emergenza sanitaria da Covid-19, ai quali è stato aggiunto un **finanziamento pari a 28 milioni di euro**⁴⁴⁵ che la Ministra per le pari opportunità e la famiglia ha destinato alle Regioni quali fondi per l'anno 2020. Le risorse messe a disposizione dei servizi territoriali per il **2020** sono quindi pari complessivamente a **33,5 milioni di euro**.

⁴⁴³ All'art. 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 4 dicembre 2019: "Il Dipartimento per le pari opportunità provvede a trasferire le risorse a ciascuna Regione in un'unica soluzione, secondo gli importi indicati nelle Tabelle I e 2 allegate al presente decreto, entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione, da parte dei competenti Uffici della Presidenza del Consiglio dei ministri, dell'avvenuta registrazione del presente decreto da parte della Corte dei Conti. Le Regioni trasmettono entro il 30 giugno 2020 al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri una scheda programmatica, che deve recare per ciascuno degli interventi di cui agli articoli 2 e 3, del presente decreto: la declinazione degli obiettivi che la regione intende conseguire mediante l'utilizzo delle risorse oggetto del riparto; l'indicazione delle attività da realizzare per l'attuazione degli interventi; il cronoprogramma delle attività; la descrizione degli interventi che si prevede di realizzare ai fini di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 5 bis, comma 2, lett. d) o l'indicazione che tali interventi non sono necessari; un piano finanziario coerente col citato cronoprogramma. Il mancato invio della scheda programmatica di cui al comma precedente nel previsto termine del 30 giugno 2020 comporta la ripetizione delle somme trasferite ai sensi del presente articolo.

⁴⁴⁴ DPCM 29 aprile 2020 L'avviso pubblicato sul sito del Dipartimento indicava le modalità per la richiesta di contributi dove destinatari sono stati le Case di Rifugio e Centri Antiviolenza riconosciute dalle Regioni presso cui svolgono la loro attività, gli interventi ammissibili al contributo sono rappresentati da adozione di misure per assicurare alle donne che si rivolgono alle Case di Rifugio e ai Centri Anti Violenza l'accoglienza e i servizi necessari per poter garantire la tutela della loro salute, dei loro familiari e degli operatori e adozione dei protocolli di sicurezza previsti dall'emergenza da Covid-19, importo massimo distribuito per ciascuna Casa Rifugio è di 15 mila euro e per ciascun Centro Antiviolenza è di 2.500 euro; ammessi per le case rifugio i seguenti costi: interventi finalizzati all'accoglienza delle donne vittime di violenza e dei loro figli, incluse le iniziative attivate in attuazione della Circolare del Gabinetto del Ministro dell'Interno n. 15350/117 (2) del 21 marzo 2020; interventi di sanificazione degli ambienti; acquisto di beni di prima necessità destinati alle donne vittime di violenza; acquisto di dispositivi di protezione individuale; adeguamento delle strutture per far fronte all'emergenza; soluzioni alloggiative, anche di carattere temporaneo, finalizzate all'isolamento e alla quarantena delle donne vittime di violenza; retribuzione del personale e/o di collaboratori impegnati nell'accoglienza e nell'organizzazione e gestione dei servizi, esclusivamente in presenza di maggiori costi strettamente connessi alla fase di emergenza; ogni misura finalizzata ad assicurare un adeguato distanziamento sociale nella fruizione del servizio e a tutelare la salute degli operatori coinvolti nell'erogazione degli stessi; spese per l'attivazione della polizza fideiussoria bancaria o assicurativa emessa a garanzia dell'80 per cento dell'importo oggetto di finanziamento in relazione a quanto previsto dal successivo art. 8. Invece i costi ammessi per i Centri Antiviolenza: acquisto di dispositivi di protezione individuale; interventi di sanificazione degli ambienti; costi di gestione strettamente connessi all'operatività dei Centri durante il periodo di emergenza (es. spese telefoniche); ogni misura finalizzata ad assicurare un adeguato distanziamento sociale nella fruizione dei servizi e a tutelare la salute degli operatori coinvolti nell'erogazione degli stessi; spese per l'attivazione della polizza fideiussoria bancaria o assicurativa emessa a garanzia dell'80 per cento dell'importo oggetto di finanziamento in relazione a quanto previsto dal successivo art. 8. cfr. <http://www.pariopportunita.gov.it/news/avviso-per-il-finanziamento-di-interventi-urgenti-per-il-sostegno-alle-misure-adottate-dalle-case-rifugio-e-dai-centri-antiviolenza-in-relazione-allemergenza-sanitaria-da-covid-19/>

⁴⁴⁵ DPCM 13 novembre 2020 cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/01/08/21A00010/sg>

Si segnala, infine, il disegno di legge cosiddetto “ddl Zan”⁴⁴⁶ che è stato approvato dalla Camera dei deputati il 4 novembre 2020⁴⁴⁷ e ha poi ottenuto il “non passaggio al voto degli articoli” da parte del Senato ad ottobre 2021⁴⁴⁸. L’obiettivo della proposta legislativa era il contrasto all’omolesbobitansfobia, alla misoginia e all’abilismo, ovvero rispettivamente, gli atteggiamenti discriminatori verso la comunità lgbt+, le donne e le persone disabili, il quale prevede la modifica dell’art. 604 bis del codice penale, aggiungendo tra i reati di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa, punibili con la detenzione, anche gli atti di violenza o incitamento alla violenza e alla discriminazione “fondati sul sesso, sul genere, sull’orientamento sessuale, sull’identità di genere o sulla disabilità” (art. 1 del disegno di legge) e la modifica dell’art. 604 ter del codice penale, includendo l’identità di genere e la disabilità anche fra le circostanze aggravanti di reato (art. 2); è, inoltre, istituito “un programma per la realizzazione, in tutto il territorio nazionale, di centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere”, i quali dovranno garantire “adeguata assistenza legale, sanitaria, psicologica, di mediazione sociale e ove necessario adeguate condizioni di alloggio e di vitto alle vittime dei reati previsti dall’articolo 604-bis del codice penale”. Per realizzare tutto ciò, è stato approvato lo stanziamento di un fondo di 4 milioni di euro.

Nell’anno del Covid-19 la giornata internazionale contro la violenza sulle donne, 25 novembre, è stata più importante che mai. Lo confermano i dati raccolti dalla direzione centrale della polizia criminale nei primi sei mesi dell’anno confrontati con quelli dello stesso periodo del 2019 (cfr. Riquadro I.VII.IV).

Riquadro I.VII.IV – Giornata internazionale contro la violenza di genere 25 novembre 2020: iniziative in Italia

In occasione del 25 novembre, il **Ministero dell’economia e delle finanze** ha dato la propria adesione e coinvolgimento della propria comunità professionale agli obiettivi di sensibilizzazione sociale della campagna ONU “**Orange the world**”⁴⁴⁹, lanciando l’iniziativa #orangetheMEF. E così per tutti i 16 giorni di mobilitazione la facciata principale del Palazzo delle finanze è stata illuminata simbolicamente di arancione. L’accensione delle luci è avvenuta alle 17,30 del 25 novembre in diretta sui canali social del Ministero stesso.

“Dalla parte delle donne: il ruolo Fondamentale dei centri antiviolenza” è il titolo dell’evento organizzato in Senato dalla Commissione di inchiesta sul femminicidio e la violenza di genere in occasione del 25 novembre. I membri della Commissione hanno incontrato virtualmente i centri e la rete antiviolenza, le cui rappresentanti hanno avuto modo di raccontare come concretamente vengono sostenute le donne nei loro percorsi di fuoriuscita dalla violenza. L’evento è stato trasmesso in diretta streaming su webtv.Senato.it.

⁴⁴⁶ Disegno di legge n. 2005 “DDL Zan” : “ Misure di prevenzione e contrasto della discriminazione e della violenza per motivi fondati sul sesso, sul genere, sull’orientamento sessuale, sull’identità di genere e sulla disabilità”
<https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/356433.pdf>

⁴⁴⁷ <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/49013.htm>

⁴⁴⁸ https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/votazioni/371_1.htm

⁴⁴⁹ La campagna ONU, nota comunemente come “Orange the world”, ha nell’arancione – colore che simboleggia un futuro luminoso e ottimista, libero da questo tipo di violenza – il filo conduttore che lega le varie iniziative ed eventi. Per tale motivo i sedici giorni di attivismo sono noti anche come “orange days”.

Il 25 novembre 2020 è stata anche la giornata in cui il **Ministro della Giustizia** ha presentato il Rapporto "**Un anno di Codice rosso, tutela delle vittime di violenza domestica e di genere**". Il Rapporto contiene i dati giudiziari relativi alle nuove fattispecie di reato introdotte dal "Codice Rosso". L'evento è stato trasmesso in streaming sui canali ufficiali del Ministero della giustizia. Il Codice Rosso è stato anche al centro di un seminario online organizzato dal festival "La violenza illustrata" e da parte di "Casa delle donne per non subire violenza onlus".

Inoltre, è partito il 25 novembre 2020 il servizio "**Sport Abuse and Violence Elimination (Save)**" contro la violenza e gli abusi nel mondo dello sport. Il progetto nasce dalla spinta di Assist Associazione Nazionale Atlete, attiva dal 2000 per la difesa dei diritti delle donne nello sport, che ha voluto dar vita ad una collaborazione con Differenza Donna ONG, autorevole realtà di esperienza trentennale sia a livello nazionale che internazionale e attuale gestore del numero verde 1522 del Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il servizio si prefigge due obiettivi: il primo è quello di attivare una importante campagna di sensibilizzazione e informazione, che vedrà la Regione Lazio come ente pilota del progetto; il secondo obiettivo è, invece, quello di raccogliere denunce fornendo assistenza gratuita e concreta a chi subisce violenza nel mondo dello sport. Un team di psicologhe e avvocate esperte di Differenza Donna aiuteranno le donne in questo percorso. "**Save, Sport Abuse and Violence Elimination**" nasce quindi come servizio gratuito e anonimo, dove le sportive, amatoriali o agonistiche, possono rivolgersi per ricevere assistenza, sostegno, aiuto psicologico e legale.

Si segnala, infine, l'iniziativa "Che genere di violenza... Violenza di genere", trasmesso in occasione del 25 novembre in diretta sul canale youtube dalla UIL tec, il sindacato dei lavoratori tessili dell'energia e della chimica, nel corso della quale si è discusso delle diverse modalità in cui può declinarsi la violenza di genere: quella fisica, quella psicologica, quella che avviene dietro le mura di casa; quella riscontrata sui luoghi di lavoro, tra le quali quella che prenda la forma delle discriminazioni salariali basate sul genere.

Il ricorso al congedo indennizzato per lavoratrici vittime di violenza nel 2020 è in aumento rispetto al 2019.

Il 2020 registra un aumento delle lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e delle lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, che si sono avvalse di un'**astensione dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi nell'arco di tre anni**, utilizzando il **congedo indennizzato**⁴⁵⁰ per **lavoratrici vittime di violenza** (Figura 1.7.11)

Dalla ricognizione effettuata annualmente presso le sedi del territorio dell'INPS in merito alle domande pervenute, emerge che il **numero totale di richieste di congedo pervenute è in crescita** pur rimanendo tuttavia minore rispetto a quanto atteso in base alla dimensione del fenomeno: la causa è da individuare nella **riluttanza da parte delle donne vittime di violenza a far conoscere la propria situazione al datore di lavoro**, a cui devono presentare il provvedimento del Centro antiviolenza per poter fruire del predetto congedo. Nel 2020 risultano presentate **935 domande corrispondenti a 334 proponenti**⁴⁵¹.

⁴⁵⁰ Il congedo è previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n.80 del 2015 "congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere" e dalla successiva circolare attuativa dell'INPS n.65 del 2016. Con la legge n. 232 del 2016 (legge di bilancio 2017) il congedo è stato esteso anche alle lavoratrici autonome mentre con la legge n. 205 del 2017 (legge di bilancio 2018) il congedo è stato esteso anche alle lavoratrici del settore domestico con decorrenza gennaio 2018.

⁴⁵¹ La domanda di prestazione, consistendo in 90 gg di congedo da fruire entro tre anni dall'inserimento in un percorso di protezione, permette alla proponente di indicare di volta in volta il periodo o la giornata (anche in modalità parziale)

Tra le regioni per le quali si dispone dei dati, confrontando il 2019 con il 2020 maggiori richieste si registrano in aumento in Piemonte (da 126 a 206 richieste) in Emilia Romagna (da 45 a 74) in Abruzzo (da 10 a 42) in Veneto (da 42 a 73) e in Trentino Alto Adige (da 21 a 47). Le regioni in cui si registra una concentrazione maggiore di richieste nel 2020 sono il Piemonte a (206 richieste), il Lazio (119 richieste) e la Lombardia (86 richieste). Nel Mezzogiorno le domande pervenute registrano un lieve aumento (in particolare in Sicilia da 6 a 22, in Campania da 25 a 30, in Calabria da 2 a 7) con l'eccezione della Puglia, che registra una riduzione da 27 a 21 e della Basilicata e del Molise, dove rimangono assenti. Anche nelle regioni del Nord si nota un tendenziale aumento delle domande ad esclusione della Valle d'Aosta (Tavola 1.7.12).

Si segnala che nei mesi scorsi sono stati avviati i lavori della Cabina di regia nazionale per il contrasto della violenza contro le donne per un primo confronto con i rappresentanti a livello politico dei Ministeri coinvolti, delle Regioni e degli enti locali sulla bozza e del nuovo **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023**, predisposta dal Dipartimento delle pari opportunità, anche a seguito di precedenti consultazioni con numerose associazioni attive sul tema della violenza di genere. Tale piano, oltre a essere strutturato in aderenza alla Convenzione di Istanbul, sarà connesso con la Strategia nazionale sulla parità di genere, presentata ad agosto 2021⁴⁵², e con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, in generale, con tutti gli strumenti di promozione dell'*empowerment* femminile. Scopo fondamentale del Piano è superare la logica emergenziale e affrontare in modo strutturale, con risorse finanziarie stabili, il contrasto alla violenza di genere.

Sono proseguiti inoltre nel 2020 anche i lavori della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere (cfr. Riquadro I.VII.V).

Riquadro I.VII.V Lavori della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio

La Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere ha approvato, nella seduta del 26 marzo 2020, "**Misure per rispondere alle problematiche delle donne vittime di violenza, dei centri antiviolenza, delle case rifugio e degli sportelli antiviolenza e antitratta nella situazione di emergenza epidemiologica da Covid-19**" con le quale ha indicato al Governo e al Parlamento una serie di misure da adottare per rispondere alle problematiche delle donne vittime di violenza, dei centri antiviolenza, delle case rifugio e degli sportelli antiviolenza e antitratta nella situazione di emergenza epidemiologica da Covid-19. Tra queste si segnalano quelle relative a:

- garantire l'applicazione rigorosa delle **misure penali e civili a protezione delle donne** (dell'ordine di allontanamento urgente dall'abitazione familiare della persona violenta da parte della polizia giudiziaria previsto dall'art. 384-bis codice procedura penale; delle procedure atte al controllo della persona violenta mediante mezzi elettronici o strumenti tecnici come il braccialetto elettronico; dell'ordine di protezione, ex art 342-bis e 342-ter c.c. e 736-bis comma 3 codice procedura civile);

nella quale astenersi dal lavoro. In via teorica, ogni singola proponente vittima di violenza di genere, potrebbe presentare da una a 180 domande (di metà giornata di lavoro). La modalità di invio telematico delle singole domande, a decorrere in via esclusiva dal 1 aprile 2019, ha favorito la proliferazione delle stesse rispetto alla presentazione del modello cartaceo, nel quale le proponenti preferivano inserire più periodi da fruire nell'anno, evitando di recarsi più volte agli sportelli.

⁴⁵² <http://www.pariopportunita.gov.it/news/pari-opportunita-bonetti-presentata-la-strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>.

- garantire che gli **incontri protetti** e le **visite genitoriali** si svolgano in un contesto di salvaguardia della salute dei minori e di tutti i soggetti coinvolti, favorendo collegamenti da remoto con videochiamate;
- garantire l'**accesso ai numeri anti violenza e antitratta**, che potrebbe essere difficoltoso per la donna vittima di violenza costretta a rimanere a casa, in ottemperanza alle misure di contenimento, ma sotto il controllo costante del partner maltrattante, e la miglior accessibilità alle donne di informazioni chiare e dettagliate circa il cosa fare, a chi rivolgersi per sottrarsi alla violenza;
- garantire l'**accesso delle donne ai centri anti violenza, alle case rifugio e agli sportelli anti violenza**, assicurando il rispetto delle misure di sicurezza sanitaria, e/o prevedere ulteriori misure di protezione sociale, considerato il rallentamento dei percorsi di rafforzamento delle donne a causa della sospensione della maggior parte dei servizi delle reti territoriali.

Il 14 luglio 2020 la Commissione ha presentato, nell'ambito delle sue attività, la "**Relazione sulla governance dei servizi anti violenza e sul finanziamento dei centri anti violenza e delle case rifugio**"⁴⁵³ in cui sono stati esposti i risultati dell'indagine di monitoraggio del sistema istituzionale di finanziamento e *governance* dei servizi che operano nel campo della prevenzione e del contrasto alla violenza maschile contro le donne. Obiettivo della Relazione della Commissione è stato quello di essere di stimolo e supporto per una revisione dell'Intesa Stato-Regioni, obiettivo prioritario non più rimandabile, da intendersi come primo necessario passaggio verso l'elaborazione di una riforma organica della normativa in materia di prevenzione e contrasto a ogni forma di violenza di genere. Il rapporto prende le mosse da una ricostruzione delle principali tappe politiche e normative (Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 7 marzo 1997 cd. Direttiva Prodi – Finocchiaro; Legge n. 154 del 2001 "Misure Contro La Violenza Nelle Relazioni Familiari"; Legge 9 gennaio 2006, n. 7 in materia di sicurezza, misure anti-stupri e *stalking*; Legge 23 aprile 2009, n. 38 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori"; Decreto legge n. 93 del 2013, convertito in legge n. 119 del 2013⁴⁵⁴) che hanno strutturato l'attuale sistema istituzionale e del ruolo primario svolto dai Centri anti violenza, ma ha affrontato anche le criticità e i punti maggiormente controversi di tale sistema.

⁴⁵³ Il documento completo è consultabile al seguente link <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/1162171.pdf>

⁴⁵⁴ La Direttiva del 1997 costituisce il primo passo di un programma di attuazione degli impegni assunti dall'Italia con l'adesione alla Dichiarazione ONU di Pechino, con la quale intendeva trasporre integralmente nell'ordinamento italiano la complessa strategia prevista dal citato Programma di azione ONU. La Direttiva, infatti, affronta tutte le "aree critiche" del percorso delle donne verso l'uguaglianza e lo sviluppo, individuate dal Programma, inclusa quella relativa alla violenza contro le donne. Legge n. 154 del 2001 - "Misure contro la violenza nelle relazioni familiari" ha introdotto la misura precautelare dell'allontanamento d'urgenza del maltrattante dall'abitazione familiare. Cfr. <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/01154l.htm>. Legge 9 gennaio 2006 che ha previsto nuove fattispecie di reato in materia di violenza contro le donne (attribuendo rilevanza anche a talune forme di violenza, fino ad allora misconosciute, come le mutilazioni genitali femminili). Cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2006/01/18/005G0307/sg>. Legge n. 38 del 2009 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori" in seguito all'approvazione della quale e grazie all'azione politica dei gruppi di donne e dei Centri anti violenza, in particolare della rete Di.Re, che viene adottato il primo Piano nazionale contro la violenza e lo *stalking* nell'ottobre 2010. Cfr. <https://www.camera.it/parlam/leggi/09038l.htm#:~:text=Legge%2023%20aprile%202009%2C%20n.%2038%20%22Conversione%20in,Gazzetta%20Ufficiale%20n.%2095%20del%2024%20aprile%202009> Decreto legge n. 93 del 2013, convertito in legge n. 119 del 2013 cfr. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2013:93>

Nella parte conclusiva sono state presentate alcune **raccomandazioni per una riforma complessiva della governance del sistema**. È stato, quindi, ritenuto prioritario e urgente il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 1) implementare le risorse per l'intero sistema di prevenzione e contrasto alla violenza⁴⁵⁵, semplificare e velocizzare il percorso dei finanziamenti, verificarne l'effettiva erogazione ai Centri antiviolenza e alle Case rifugio attraverso un sistema di monitoraggio più efficace e potenziare la *governance* centrale del sistema;
- 2) promuovere un'analisi territoriale dei bisogni coinvolgendo gli enti gestori specializzati di Centri antiviolenza e Case rifugio in tutti i livelli decisionali.

A tali fini, è stata prospettata l'esigenza di una riforma organica della normativa in materia di prevenzione e di contrasto di ogni forma di violenza di genere, nell'ambito della quale vengono prioritariamente individuati i seguenti **strumenti**.

1) **Revisione dell'Intesa Stato-Regioni** rivedere articolo 1 (Definizione) comma 2⁴⁵⁶: definizione chiara dei requisiti minimi per i centri antiviolenza ovvero individuazione di quali sono i soggetti che possono candidarsi a gestire i centri antiviolenza, chiarendo cosa si intende per "ente promotore"; In questo senso, andrebbe precisato che il promotore è l'ente finanziatore, sia esso pubblico o privato. Occorre, inoltre, superare gli equivoci sorti in sede di interpretazione dell'articolo 1, comma 3, ridefinendo e precisando meglio il requisito della comprovata esperienza nel campo del contrasto alla violenza sulle donne. In tale direzione, si tratta innanzitutto di chiarire se sia sufficiente l'inserimento nello Statuto della finalità del contrasto alla violenza di genere come attività esclusiva o prioritaria dei soggetti che si candidano o se tale riferimento non debba essere considerato meramente aggiuntivo (e non alternativo) rispetto al criterio "dei cinque anni di esperienza". Si potrebbe valutare se il riferimento al solo Statuto dell'associazione risulti adeguato o se – come da qualcuno prospettato – sia opportuno prendere in considerazione anche l'Atto Costitutivo. Sarebbe opportuno, inoltre, chiarire cosa si intenda per "finalità prioritaria", valorizzando così l'attività di quelle associazioni che da molti anni operano esclusivamente per il supporto alle donne vittime di violenza e alle/i loro figlie/i.

2) Istituzione di un **Osservatorio nazionale permanente**, con compiti di valutazione indipendente dell'intero sistema dei servizi dedicati al contrasto della violenza contro le donne, di monitoraggio dell'implementazione delle azioni previste e di controllo degli standard di qualità dei servizi antiviolenza.

Per quanto riguarda, invece, le procedure di erogazione dei finanziamenti ai Centri antiviolenza e alle Case rifugio, sulla scia dei rilievi contenuti nel rapporto del Grevio e nel monitoraggio di ActionAid Italia, la Commissione raccomanda l'adozione di **misure volte alla semplificazione e alla sburocratizzazione delle operazioni di allocazione dei fondi agli enti gestori** (pubblici e/o del privato sociale specializzato). La Commissione ha sottolineato come, in primo luogo, sia opportuno ripensare il controverso sistema di trasferimenti plurimi delle risorse che recano, per legge, il vincolo

⁴⁵⁵ Le complesse procedure di allocazione delle risorse destinate all'attuazione del Piano nazionale 2017-2020 (Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne) e la lacunosità dei meccanismi di rilevamento dei fabbisogni effettivi delle vittime, ha comportato una serie di criticità in fase applicativa, a partire dalla precarizzazione del funzionamento di molti centri antiviolenza e case rifugio, che sicuramente necessitano di flussi finanziari prevedibili, oltre che di finanziamenti adeguati per la programmazione dei propri interventi

⁴⁵⁶ Intesa 27 novembre 2014 "Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo e le regioni, le province autonome di Trento e di Bolzano e le autonomie locali, relativa ai requisiti minimi dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio, prevista dall'articolo 3, comma 4, del D.P.C.M. del 24 luglio 2014. Cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/02/18/15A01032/sg>

di destinazione ai Centri e alle Case rifugio (causa primaria della tempistica che intercorre tra stanziamento statale ed erogazione effettiva delle risorse). La Commissione raccomanda, altresì, il **superamento del meccanismo di riparto annuale**, in favore di un riparto almeno triennale, che consentirebbe una programmazione più razionale degli impegni di spesa.

A livello internazionale nel 2020 si sono svolte varie campagne di sensibilizzazione, incentrate sull'azione globale di prevenzione al fine di migliorare i servizi salvavita per donne; si è inoltre tenuta la 65ª edizione della Commissione delle Nazioni Unite sullo Status delle donne (CSW65), dalla quale sono emerse conclusioni concordate da parte degli Stati membri delle Nazioni Unite per il contrasto a qualsiasi forma di violenza di genere.

Nell'ambito della campagna internazionale "UNITE by 2030 to End Violence against Women"⁴⁵⁷ sono stati previsti 16 giorni di attivismo - dal 25 novembre al 10 dicembre 2020. Sotto il tema globale "Orange the World: Fund, Respond, Prevent, Collect", la campagna di UN Women's Generation Equality ha mirato ad amplificare la richiesta di un'azione globale per colmare le lacune di finanziamento, garantire servizi essenziali, lavorare sulla prevenzione e raccogliere dati al fine di migliorare i servizi salvavita per donne e ragazze. A livello globale, 243 milioni di donne e ragazze hanno subito abusi da un *partner* intimo nell'ultimo anno, e meno del 40 per cento di queste donne ha denunciato il crimine o ha chiesto aiuto. La campagna ha dato voce alle donne in prima linea e alle organizzazioni della società civile che collaborano con le Nazioni Unite, impegnate nella lotta al Covid-19 e al crescente aumento della violenza contro le donne e le ragazze, nonché alle sopravvissute. È stata sottolineata l'importanza di intervenire urgentemente per fermare l'*escalation* di violenza e di ripartire da quanto fatto prima dell'avvento della pandemia. Come parte degli sforzi di UN Women per Pechino+25, la campagna ha avuto anche lo scopo di lanciare nuove iniziative e promuovere impegni per porre fine alla violenza contro le donne al *Generation Equality Forum* in Messico e in Francia nel 2021 (cfr. Riquadro I.VII.VI).

Riquadro I.VII.VI – Iniziative internazionali di contrasto alla violenza in tempi di Covid.

The Shadow Pandemic: Violence against women during Covid-19 è la campagna di sensibilizzazione pubblica che UNwomen ha lanciato nel corso del 2020. Sin dall'inizio della pandemia da Covid-19, i dati raccolti da chi lavora in prima linea contro la violenza di genere hanno evidenziato che la violenza contro le donne e le ragazze, soprattutto tra le mura domestiche, si è intensificata. Le Nazioni Unite hanno definito questo fenomeno "*the shadow pandemic*" ovvero la pandemia ombra. Il riferimento è all'incremento delle violenze sessuali, a cui va aggiunto quello degli abusi domestici. Se prima dell'emergenza Covid-19 il dato – già allarmante – era che una donna su tre in tutto il mondo ha subito violenza fisica o sessuale, oggi le cifre sono fuori controllo. Sia quelle relative agli abusi sessuali, sia quelle che vanno sotto l'acronimo inglese *Vawg* (*Violence against women and girls*), violenza contro donne e ragazze. Violenze che se prima erano tenute sotto silenzio – nella maggior parte dei casi – oggi sembrano sempre meno tollerate dalle donne. Proteste, campagne di denuncia e sensibilizzazione, organizzazioni nate con lo scopo di "mettere in luce le ombre", stanno evidenziando un atteggiamento molto meno passivo e rassegnato.

Il 20 maggio il Gruppo di esperti del Consiglio d'Europa sull'azione contro la violenza contro le donne e la violenza domestica (GREVIO) e le reti accademiche del Consiglio d'Europa (CEAN) hanno tenuto un *webinar* sul tema "La violenza contro le donne e le ragazze prima, durante e dopo il Covid-19"

⁴⁵⁷ <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/take-action>.

(“*Violence against women and girls before, during and after Covid-19*”) nel quadro della Convenzione di Istanbul. Tra i relatori principali Dubravka Šimonović, Relatrice speciale delle Nazioni Unite sulla violenza contro le donne, Nina Nordström. Il Grevio ha esortato i Paesi firmatari della Convenzione di Istanbul a rispettare gli standard anche nei tempi della pandemia e ha richiamato tutti gli Stati a fare il massimo per assicurare la continuità delle prestazioni per offrire sostegno e protezione alle donne e alle ragazze che sono a rischio di violenza, con il coinvolgimento di tutti gli attori rilevanti: forze dell’ordine, servizi sociali, settore della giustizia, servizi di supporto specialistici e tutti i ministeri competenti. Uno dei problemi più urgenti, rilevante prima, durante e dopo la pandemia del Covid-19 è la tempestività negli interventi.

Si segnala, inoltre, il progetto “*Women, Business and the Law*” del Gruppo della Banca Mondiale sta raccogliendo nuovi dati sulle misure che i governi stanno attuando per affrontare le sfide che le donne devono affrontare in questo periodo. I risultati preliminari indicano che diversi Paesi hanno adottato una serie di misure per facilitare l'accesso delle vittime di violenza agli ordini di protezione, al sistema giudiziario e a servizi come supporto medico e psicologico, assistenza legale, *hotline*, rifugi e alloggi e assistenza finanziaria⁴⁵⁸.

Sempre a livello internazionale sono state elaborate delle raccomandazioni concordate dai membri della Commissione delle Nazioni Unite sullo Status delle donne relative, tra l’altro, all’eliminazione della violenza di genere (cfr. Riquadro I.VII.VII).

Riquadro I.VII.VII Conclusioni concordate (agreed conclusions) della 65ª edizione della Commissione delle Nazioni Unite sullo Status delle donne (CSW65)

Dal 15 al 26 marzo 2021 si è tenuta la 65ª Sessione della Commissione delle Nazioni Unite sullo Status delle donne (*Commission on the Status of Women – CSW65*). La delegazione italiana alla CSW65 è stata guidata dalla Ministra per le Pari opportunità e la Famiglia. Due i temi prioritari della CSW65: “La piena ed effettiva partecipazione delle donne e il processo decisionale nella vita pubblica, così come l’eliminazione della violenza, per raggiungere l’uguaglianza di genere e l’*empowerment* di tutte le donne e le ragazze” e “L’*empowerment* delle donne e il legame con lo sviluppo sostenibile”. L’edizione si è conclusa con l'adozione da parte degli Stati membri delle Nazioni Unite di conclusioni concordate, principale documento di risultato, che riconosce la necessità di accelerare significativamente il ritmo dei progressi per garantire la piena partecipazione e *leadership* delle donne a tutti i livelli del processo decisionale nei rami esecutivo, legislativo e giudiziario del governo e del settore pubblico. Le conclusioni concordate hanno riconosciuto, inoltre, che sono necessarie misure speciali temporanee, come le quote, e una maggiore volontà politica come via abilitante per raggiungere questo obiettivo. I leader mondiali hanno assunto, però, anche un forte impegno per l'eliminazione della violenza contro le donne insieme alla loro piena ed effettiva partecipazione alla vita pubblica, anche nel processo decisionale. Sullo sfondo della pandemia da Coronavirus, le conclusioni concordate hanno affermato che la crisi ha aggravato le disuguaglianze preesistenti che perpetuano forme multiple e intersecanti di discriminazione. Il documento promuove misure volte ad eliminare, prevenire e rispondere a tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze negli spazi pubblici e privati. E’ richiesto, inoltre, di porre fine all'impunità degli autori ma anche di offrire maggiore assistenza alle vittime attraverso sostegni psicosociali, tenendo presente l'importanza di affrontare le cause strutturali alla base della violenza contro le donne e le ragazze attraverso misure di prevenzione, ricerca, maggiore coordinamento, monitoraggio e valutazione, incoraggiando attività di sensibilizzazione, anche pubblicizzando i costi

⁴⁵⁸

https://valored.it/wp-content/uploads/2021/04/2021-WorldBankGroup-Women_Business_and_Law_2021-23feb2021.pdf

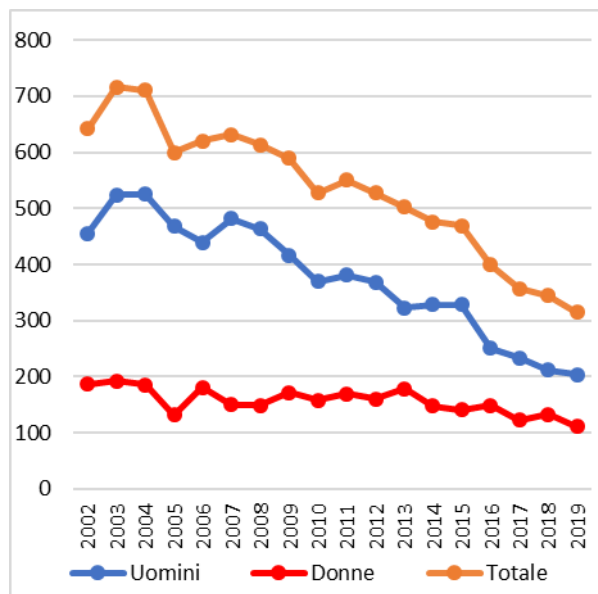
sociali ed economici della violenza, e lavorando con le comunità locali; ma anche emanare, rafforzare e far rispettare leggi e politiche nel mondo del lavoro, in ambito pubblico e privato per eliminare tutte le forme di violenza e molestie contro le donne di tutte le età; garantire la sicurezza delle donne sul posto di lavoro; affrontare le molteplici conseguenze della violenza e delle molestie, considerando che la violenza contro le donne e le ragazze è un ostacolo alla parità di genere e all'emancipazione economica delle donne; sviluppare misure per promuovere il reinserimento delle vittime di violenza nel mercato del lavoro.

Le conclusioni concordate evidenziano infine di:

- eliminare le pratiche dannose, come la mutilazione genitale femminile e il matrimonio infantile, precoce e forzato, che possono avere effetti a lungo termine sulla vita, sulla salute e sul corpo delle ragazze e delle donne, inclusa una maggiore vulnerabilità alla violenza e alle malattie sessualmente trasmissibili, e che influenzano negativamente le opportunità partecipare alla vita pubblica, e che continuano a persistere in tutte le regioni del mondo nonostante l'aumento degli sforzi nazionali, regionali e internazionali, anche dando potere a tutte le donne e ragazze, lavorando con le comunità locali per combattere le norme sociali negative che condonano tali pratiche e autorizzare i genitori e le comunità ad abbandonare tali pratiche, affrontare la povertà familiare e l'esclusione sociale e garantire che le ragazze e le donne a rischio o colpite da tali pratiche abbiano accesso alla protezione sociale e ai servizi pubblici, compresa l'istruzione e l'assistenza sanitaria;
- sviluppare la capacità dei funzionari pubblici nei rami esecutivo, legislativo e giudiziario del governo di adottare misure di prevenzione rafforzate per affrontare tutte le forme di violenza contro donne e ragazze, anche in contesti digitali, e rispondere agli incidenti, applicare meccanismi giudiziari e di denuncia e sensibilizzare i funzionari assicurando la loro formazione sui bisogni diversi e specifici delle donne e delle ragazze che hanno subito violenza in modo che non siano vittime di nuove vittime quando cercano giustizia e riparazione;
- garantire il libero accesso delle donne e delle ragazze alla giustizia e all'assistenza legale efficace in modo che possano prendere decisioni informate in merito, tra l'altro, ai procedimenti legali, in modo che tutti i casi di violenza siano assicurati alla giustizia, compresi i casi relativi alle vittime e garantire anche che tutte le vittime abbiano accesso a rimedi giusti ed efficaci per il danno che hanno subito, anche attraverso l'adozione di leggi nazionali ove necessario;
- adottare misure per creare un ambiente sicuro e favorevole in modo che le donne siano protette da tutte le forme di violenza e discriminazione per impegnarsi nella vita pubblica, anche in contesti digitali, e adottare misure pratiche per prevenire e affrontare la violenza, anche combattendo l'impunità e garantendo che i responsabili di violazioni e abusi siano prontamente assicurati alla giustizia;
- integrare una prospettiva di genere nella concettualizzazione, sviluppo e attuazione delle tecnologie digitali e delle relative politiche e promuovere la partecipazione delle donne al fine di affrontare la violenza e la discriminazione contro donne e ragazze nei contesti digitali, tra l'altro incoraggiando le aziende di tecnologia digitale, compresi i fornitori di servizi Internet, rispettare gli standard e attuare meccanismi di segnalazione trasparenti e accessibili.

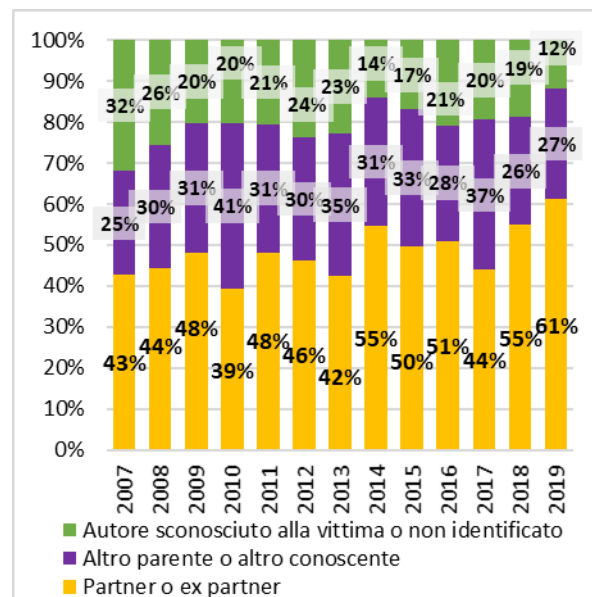
La 65ª edizione della Commissione delle Nazioni Unite sullo Status delle donne è stata anche un importante ponte verso il *Generation Equality Forum* che si è tenuto dal 29 al 31 marzo e si è concluso a Parigi dal 30 giugno al 2 luglio. Il Forum è stato un punto di riflessione globale sulle azioni e gli impegni da prendere per l'attuazione della parità di genere.

Figura 1.7.1 Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2002 – 2019.



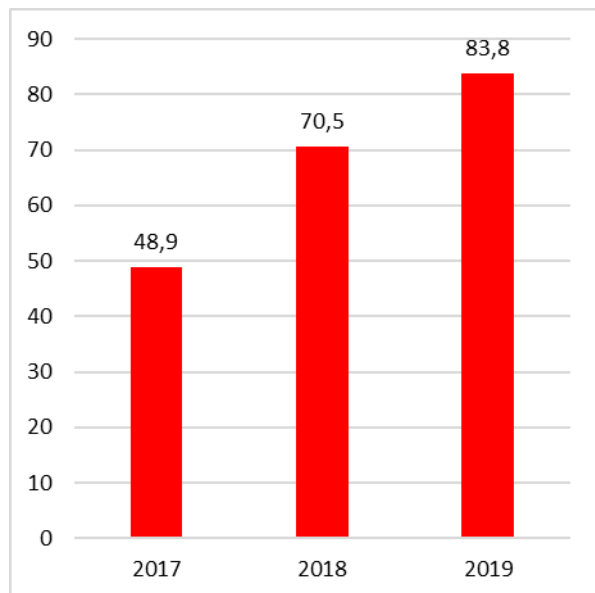
Fonte: ISTAT, Ministero dell'interno.

Figura 1.7.3. Autori degli omicidi di donne per relazione con la vittima. Anni 2007 – 2019.



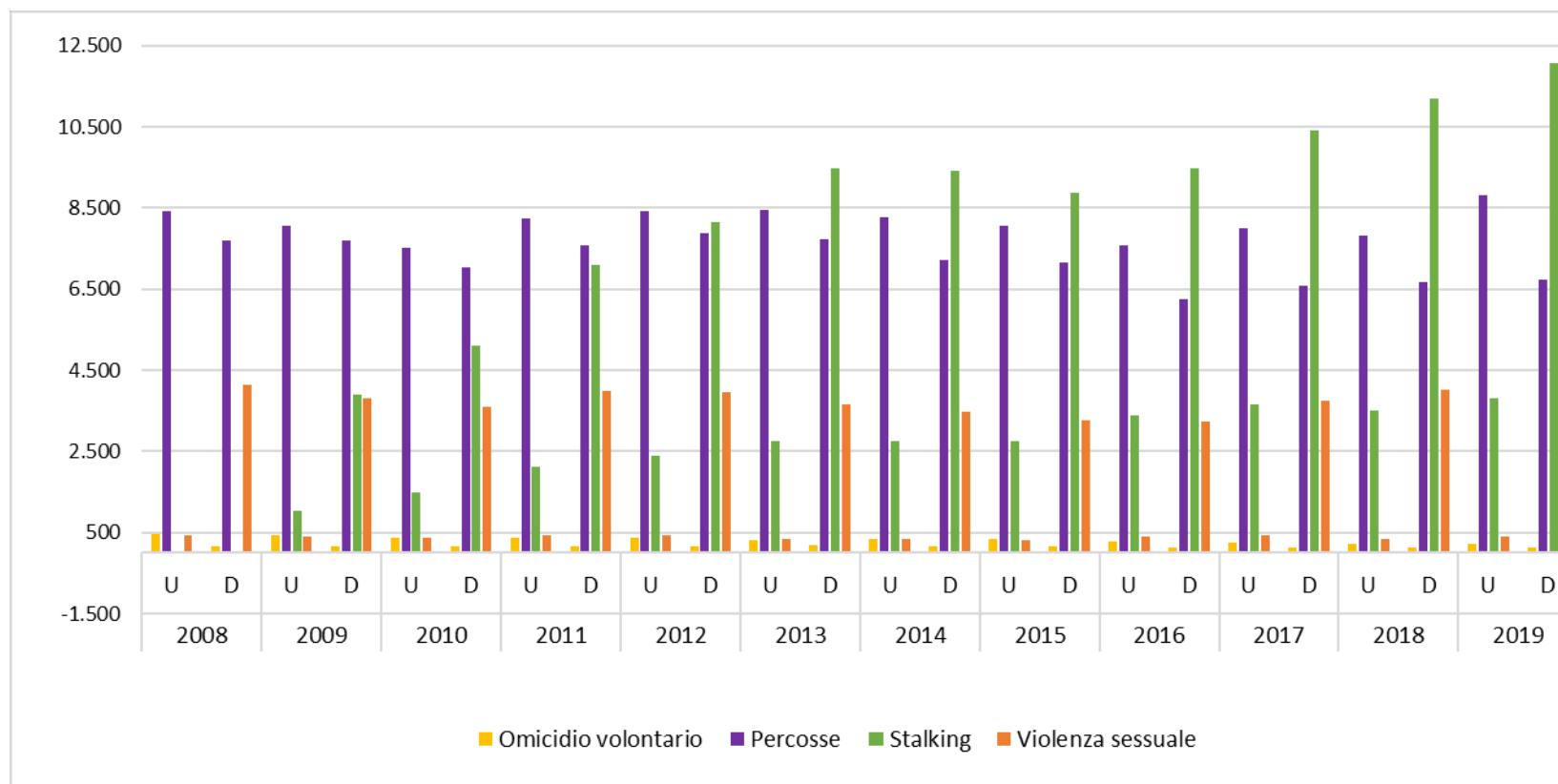
Fonte: ISTAT, Ministero dell'interno.

Figura 1.7.2 Donne vittime di omicidio in ambito familiare o affettivo. Anni 2017 - 2019.



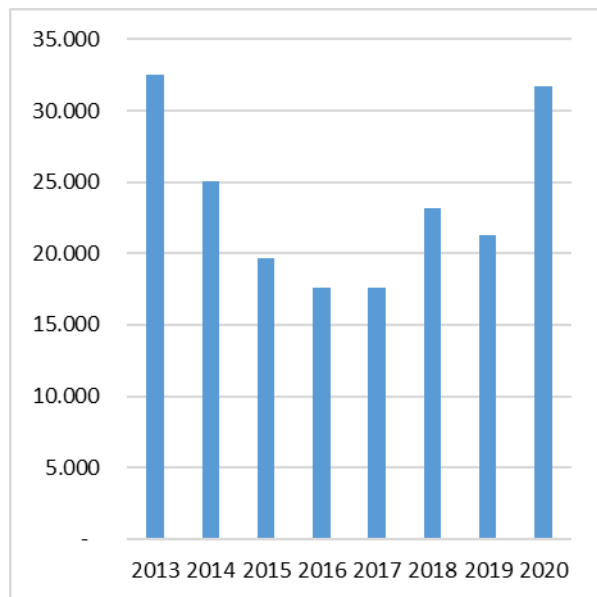
Fonte: ISTAT, Ministero dell'interno.

Figura 1.7.4 Vittime di delitto per tipo di reato e per genere. Anni 2008 – 2019.



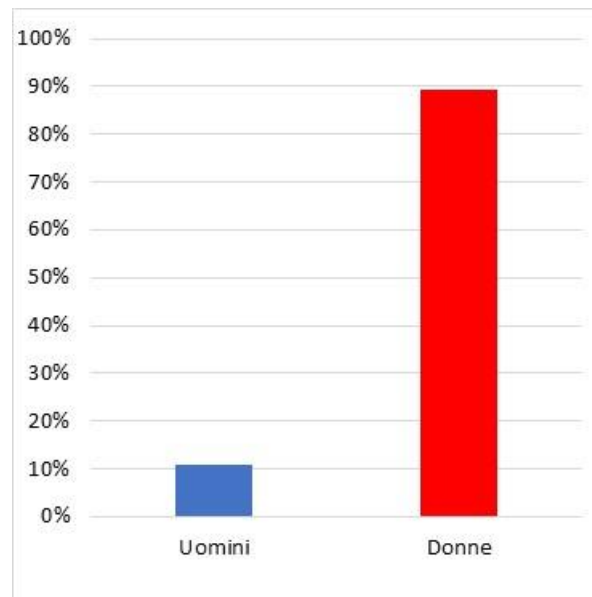
Fonte: ISTAT, Ministero dell'interno.

Figura 1.7.5 Numero delle chiamate valide al numero verde. Periodo 2013-2020.



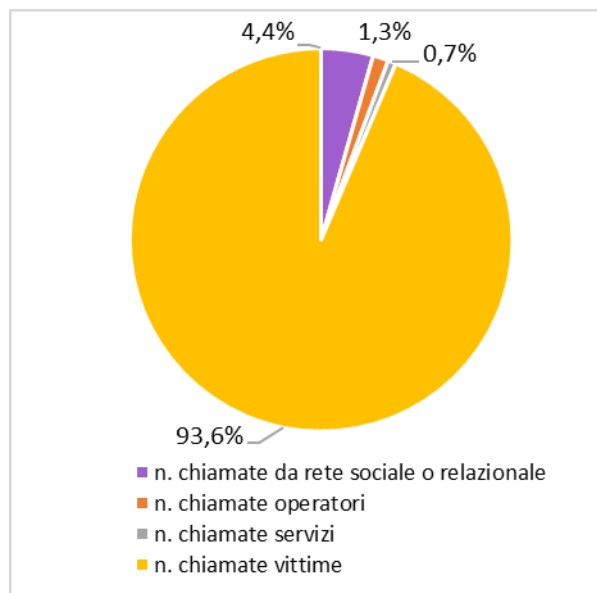
Fonte: Istat

Figura 1.7.7 Percentuale delle chiamate al numero verde per genere. Anno 2020.



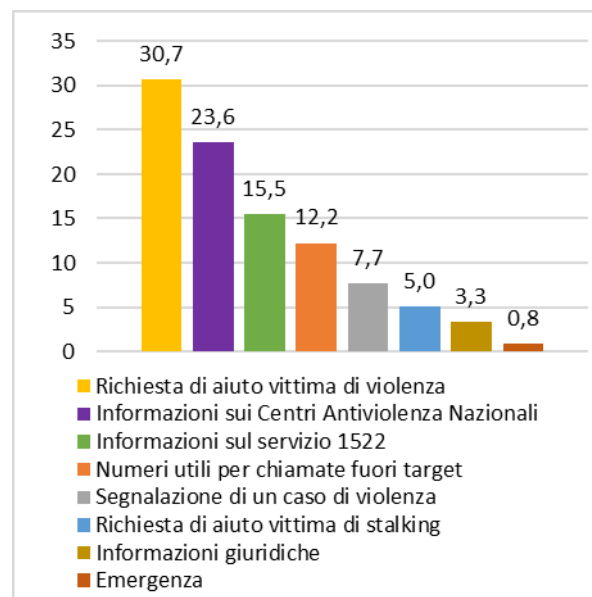
Fonte: Istat

Figura 1.7.6 Tipologia di utenza che si rivolge al 1522. Anno 2020



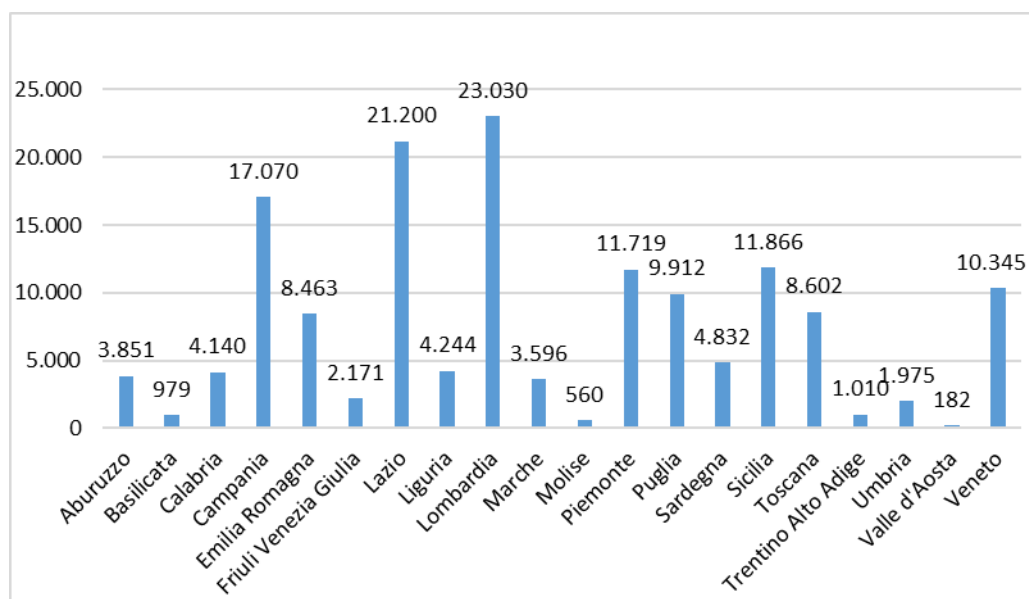
Fonte: Istat

Figura 1.7.8 Principali motivi di chiamate al numero verde. Periodo 2013-2020.



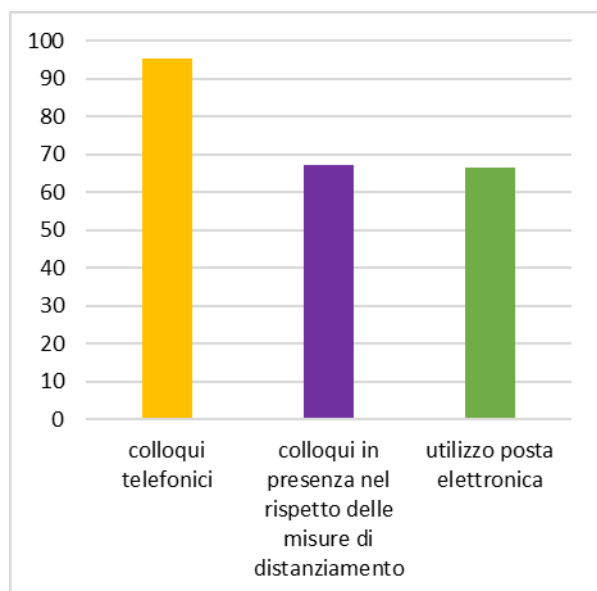
Fonte: Istat

Figura 1.7.9 Distribuzione territoriale del numero di chiamate al numero verde dal 2013 al 2020.



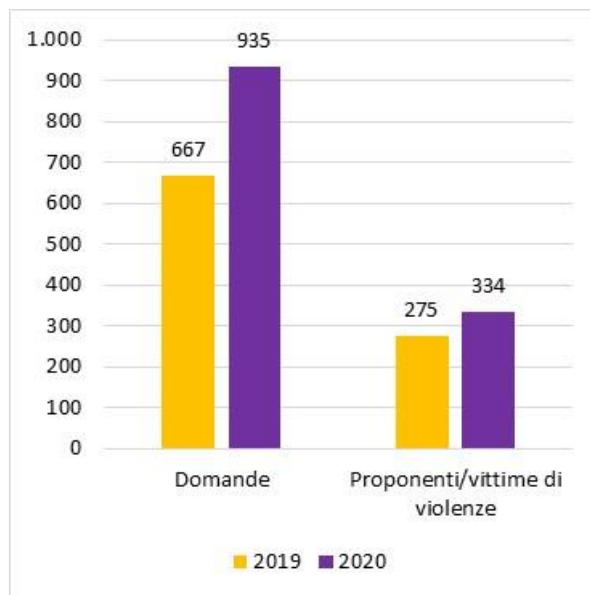
Fonte: Istat

Figura 1.7.10 Strategie utilizzate dai CAV durante il lockdown da Covid-19, in valore percentuali. Anno 2020.



Fonte: Istat

Figura 1.7.11 Presentazione domande congedo indennizzato per lavoratrici vittime di violenza. Periodo 2019-2020.



Fonte: Inps

Tavola 1.7.12 Distribuzione territoriale presentazione domande congedo indennizzato per lavoratrici vittime di violenza. Anno 2020.

Regione	Domande 2019	Domande 2020
Abruzzo	10	42
Basilicata	0	0
Calabria	2	7
Campania	25	30
Emilia Romagna	45	74
Friuli Venezia Giulia	82	83
Lazio	121	119
Liguria	11	12
Lombardia	85	86
Marche	9	24
Molise	0	0
Piemonte	126	206
Puglia	27	21
Sardegna	4	5
Sicilia	6	22
Toscana	29	47
Trentino alto adige	21	47
Umbria	22	37
Valle d'Aosta	0	0
Veneto	42	73
Totale	667	935

Fonte: INPS

1.8 Salute, stile di vita e sicurezza

1.8.1 Quadro generale

Temi come la salute e la sicurezza non sono del tutto neutrali al genere. Gli uomini e le donne, pur essendo generalmente soggetti alle medesime patologie, possono presentare sintomi, progressione di malattie e risposta ai trattamenti diversi tra loro. Possono, inoltre, avere una maggiore o minore propensione ad assumere comportamenti di rischio per la salute o che influenzano la qualità della vita. In base ai comportamenti assunti, alcuni fenomeni che rilevano per la sicurezza degli individui, come quella collegata all'incidentalità stradale e domestica, vedono una maggiore o minore frequenza a seconda del genere. In questi ambiti le politiche pubbliche concentrano una parte degli sforzi proprio sui comportamenti degli individui, per cercare di promuovere stili di vita più sani e sicuri e tenere conto, nel disegno di tali politiche⁴⁵⁹, delle differenze di genere può pertanto essere rilevante per conseguire migliori risultati. Il comportamento e lo stile di vita nell'anno 2020 ha subito inevitabilmente dei cambiamenti rispetto agli anni passati a seguito della pandemia da Covid-19 e delle relative restrizioni, questo soprattutto durante il periodo di *lockdown* della fase 1 della pandemia. Tali cambiamenti, dove è disponibile il dato 2020, hanno evidenza negli indicatori proposti.

Nel 2020 la tendenza all'aumento della speranza di vita alla nascita ha una brusca interruzione e una significativa inversione di tendenza, con una riduzione di 1,4 anni per gli uomini (da 81,1 a 79,7 anni) e di 1 anno per le donne (da 85,4 a 84,4 anni); questa tendenza è legata alla struttura demografica della popolazione italiana, le cui fasce d'età più anziane sono state particolarmente colpite dalla pandemia da Covid-19 registrando numerosi decessi.

La **speranza di vita** alla nascita, a seguito della pandemia da Covid-19, ha evidenziato nel 2020 una brusca interruzione e una significativa inversione di tendenza, con una riduzione di 1,4 anni per gli uomini (da 81,1 a 79,7 anni) e di 1 anno per le donne (da 85,4 a 84,4 anni), nel processo di costante miglioramento della longevità che si era osservato negli ultimi anni. Questo andamento dell'indicatore dipende anche dalla struttura demografica del nostro paese, caratterizzato da una elevata anzianità della popolazione, e dal fatto che esso è stato pesantemente colpito dalla pandemia del Covid-19, registrando molti decessi nelle fasce di popolazione più anziane⁴⁶⁰ (Figura 1.8.1). La differenza nella speranza di vita a favore delle donne è andata diminuendo nell'ultimo decennio, di anno in anno fino al 2019, per via di un miglioramento più marcato per il genere maschile: era 4,9 anni nel 2011, si era attestata a 4,3 anni nel 2019, è ritornata a 4,7 anni nel 2020.

⁴⁵⁹ Tra gli obiettivi delle politiche pubbliche va considerata anche la tutela della salute sul luogo di lavoro e, nello specifico, la tutela delle future madri. A tale proposito si evidenzia come l'Ispettorato del Lavoro abbia rilasciato, nel corso del 2020, 57.209 provvedimenti relativi all'interdizione anticipata o post partum dal lavoro per le lavoratrici madri, addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino. Tali interventi hanno la funzione di proteggere la salute delle lavoratrici e dei loro figli e sono adottati a seguito di una verifica dell'impossibilità di destinare tali donne ad altre attività. Per questa tematica si faccia riferimento al documento 2020 "Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale" disponibile al link <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Documents/Rapporto-annuale-2020.pdf>

⁴⁶⁰ Per approfondimenti sulle caratteristiche dei pazienti deceduti positivi all'infezione da SARS-CoV-2 in Italia si veda il successivo Riquadro I.VIII.II. - Rapporto COVID-19 e genere curato dai ricercatori dell'Istituto Superiore di Sanità.

Il tasso di mortalità infantile⁴⁶¹, che indica i decessi nel primo anno di vita per 1.000 nati vivi residenti, ha visto fino al 2017 un'evoluzione positiva per entrambi i generi e una riduzione del divario di genere a favore delle donne, passando negli anni dal 2006 al 2017, dal 3,8 al 2,9 per gli uomini e dal 3 al 2,6 per le donne; nel 2018 (ultimo dato disponibile) il tasso femminile si conferma al 2,6 mentre assistiamo ad un leggero incremento per quello maschile (3,1) (Figura 1.8.2). Entrambi gli indicatori esprimono, in estrema sintesi, una valutazione della situazione sanitaria, economica, ambientale e sociale della popolazione.

Se in termini di mera quantità, le donne hanno un vantaggio strutturale, quando si cerca di tenere conto anche della qualità della vita, la situazione tuttavia si inverte. La **speranza di vita in buona salute**⁴⁶² ossia il numero medio di anni che alla nascita un individuo può aspettarsi di vivere in buona salute, se nel corso della sua esistenza futura fosse esposto ai rischi di malattia e morte osservati nel suo anno di nascita, è leggermente aumentata per tutti dal 2009 al 2020 (Figura 1.8.3).

Per gli uomini da 57,7 anni nel 2009 si è passati a 61,8 anni nel 2020, mentre per le donne da 55,1 anni si raggiungono i 60,1 anni nel 2020; si tratta di una differenza di 1,7 punti percentuali di distanza rispetto agli uomini. Si osserva, in particolare, che tra il 2019 e il 2020 l'indicatore è migliorato, nonostante la diminuzione della speranza di vita alla nascita sia per gli uomini che per le donne (a livello complessivo di 1,2 anni), a causa dell'aumento della quota di intervistati che dichiarano di stare bene o molto bene di circa 3 punti percentuali rispetto al 2019 (con una contemporanea riduzione delle valutazioni neutre rispetto alla percezione della propria salute). Tale miglioramento riguarda sia gli uomini che le donne, sebbene sia più accentuato (registrando un raddoppio) per le donne nella fascia di età 35-54 anni. Per spiegare tale evidenza si possono avanzare varie ipotesi: la drammaticità degli eventi pandemici potrebbe aver indotto un maggior apprezzamento della propria condizione (processo di relativizzazione); il minor ricorso ai servizi sanitari a causa delle restrizioni imposte dalla pandemia potrebbe aver ridotto la consapevolezza di patologie croniche o di peggioramenti oggettivi del proprio stato di salute; la minore esposizione a rischi conseguente alle misure restrittive potrebbe aver ridotto il verificarsi di nuove patologie⁴⁶³. Pur in presenza di un peggioramento della speranza di vita, si è quindi registrato un incremento dell'indicatore della speranza di vita in buona salute alla nascita complessivamente di 2,3 anni (da 58,6 anni nel 2019 a 60,9 nel 2020): per gli uomini tale incremento è di 2 anni (da 59,8 anni nel 2019 a 61,8 anni nel 2020) e per le donne di 2,5 anni (da 57,6 anni nel 2019 a 60,1 anni nel 2020).

Differenze di genere si registrano anche osservando la popolazione più anziana. **La speranza di vita a 65 anni**⁴⁶⁴ è più alta per le donne evidenziando un gap di genere (calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne) di circa 3,5 anni nel 2020 (pari a 21,6 anni per le donne e 18,2 per gli uomini), mentre la differenza della **speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni**, un indicatore che tiene quindi conto delle condizioni di salute, è

⁴⁶¹ La serie storica è stata interamente ricalcolata considerando la ricostruzione della popolazione (Ricostruzione della popolazione residente per età al 1° gennaio, anni 2002-2019 <http://demo.istat.it/ricostruzione/index.php?lingua=ita>).

⁴⁶² L'indicatore fa parte dei 12 indicatori - "di benessere equo e sostenibile (BES)" già richiamati in precedenza- che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di programmazione economico-finanziaria. La stima del numero di anni vissuti in buona salute viene effettuata utilizzando il metodo di Sullivan, che prevede un riproporzionamento del totale degli anni vissuti alle diverse età, calcolati attraverso le Tavole di mortalità della popolazione italiana, sulla base della quota di persone che hanno dichiarato di sentirsi bene o molto bene al quesito sulla salute percepita rilevato mediante l'Indagine dell'Istat "Aspetti della vita quotidiana".

⁴⁶³ Si veda per ulteriori dettagli: Istat, Rapporto annuale 2021 (https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2021/Rapporto_Annuale_2021.pdf).

⁴⁶⁴ È stata aggiornata l'intera serie storica dal 2006. Il 2020 è una stima preliminare.

molto ridotta ed è fino al 2019 a favore degli uomini (10,2 anni per gli uomini e 9,8 anni per le donne nel 2019). Nel 2020 si riscontra una diminuzione per entrambi i generi; infatti la speranza di vita a 65 anni senza limitazioni degli uomini è 9,5 mentre quella delle donne è diminuita a 9,7 anni. (Figure 1.8.4 – 1.8.5).

Poiché la salute mentale⁴⁶⁵, oltre alle condizioni fisiche, contribuisce alla possibilità di godere della propria vita, appare rilevante comprendere se vi sono differenze di genere in tal senso. **L'indice della salute mentale**, utilizzato anche in ambito europeo, varia tra 0 e 100 e indica uno stato di disagio psicologico tanto più marcato quanto più ci si allontana da 100. È calcolato dall'Istat come sintesi dei punteggi totalizzati da ciascun individuo di 14 anni e più con riferimento a quesiti relativi all'ansia, la depressione, la perdita di controllo comportamentale o emozionale e il benessere psicologico. Nel 2016 si registrava un valore medio dell'indice di circa 67,9 punti, con una differenza a sfavore delle donne di circa 4,1 punti (65,9 contro 70,0 per gli uomini).

Nel 2017 si vede un lieve peggioramento: l'indice è pari a 67,2 punti, ma al contempo si registra una riduzione del divario di genere di 3,8 punti (69,2 per gli uomini e 65,4 per le donne). Negli anni successivi si registra un miglioramento dell'indice totale e, al contempo, un aumento del divario di genere che arriva a 5 punti nel 2020 (71,0 per gli uomini e 66,0 per le donne) (Figura 1.8.6).

Sotto i diversi profili osservati, il vantaggio delle donne in termini di quantità di vita (che è diminuito comunque negli anni) diventa uno svantaggio quando si considerando anche le condizioni di salute, comprese quelle di salute mentale, o la percezione soggettiva dello stato di salute. Tale svantaggio non sembra tuttavia derivare da uno stile di vita più rischioso per la salute in termini, per esempio, di peso, alimentazione, utilizzo di sostanze nocive. Ad eccezione della sedentarietà, sono gli uomini ad assumere più frequentemente stili di vita dannosi per la salute.

Con riferimento a questi ultimi aspetti, la **percentuale di adulti in sovrappeso o obesi**⁴⁶⁶ dai 18 anni in poi è nettamente superiore per il genere maschile rispetto al genere femminile. Nel 2020 il valore è pari a 54,9 per cento per gli uomini a fronte di 37,3 per cento per le donne e questa elevata differenza si riscontra anche negli anni precedenti (Figura 1.8.7).

Il dato 2020 evidenzia un incremento della percentuale di adulti in sovrappeso rispetto all'anno precedente, dato che potrebbe essere legato alle restrizioni della pandemia e alle maggiori permanenza a casa e sedentarietà che ne sono derivate.

D'altra parte, essere **sottopeso** può essere un altro fattore di rischio per la salute ed è un fenomeno prevalentemente femminile, anche se i livelli sono meno pronunciati rispetto al fenomeno del sovrappeso. Nel 2020 solo lo 0,8 per cento dei maschi maggiorenni è sottopeso mentre per le femmine la percentuale arriva al 5,2 per cento (Tavola 1.8.1). Tale fenomeno sembrerebbe anche in relazione con il livello di istruzione, in quanto la percentuale di donne sottopeso con l'aumento del titolo di studio: il fenomeno raggiunge l'8,1 per cento tra le laureate (o in possesso di titoli ancora superiori). Nel caso degli uomini, invece, l'incidenza delle persone sottopeso non sembra essere correlata con il livello di istruzione. Le donne appaiono in ogni caso più propense ad assumere una **corretta alimentazione**, intesa come la proporzione di persone di 3 anni e più che consumano

⁴⁶⁵ L'Organizzazione Mondiale della Sanità (*World Health Organization*), nel *Mental Health Action Plan 2013-2020*, afferma che "una buona salute mentale consente agli individui di realizzarsi, di superare le tensioni della vita di tutti i giorni, di lavorare in maniera produttiva e di contribuire alla vita della comunità".

⁴⁶⁶ La soglia di sovrappeso è individuata facendo riferimento all'indice di massa corporea definito dalla classificazione dell'Organizzazione mondiale della sanità. L'eccesso di peso fa parte dei 12 indicatori "di benessere equo e sostenibile (BES)" che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di bilancio e nelle valutazioni previsive delle azioni programmatiche del Governo, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge n. 163 del 2016). Sono, inoltre, monitorati in un apposito allegato al Documento di economia e finanza.

quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale. Tale indicatore, con valori abbastanza costanti negli anni e in lieve calo nel 2019, evidenzia infatti una differenza di genere a favore delle donne: nel 2020, la proporzione di donne è pari a circa il 21,3 per cento contro il 16,1 per cento per gli uomini (Figura 1.8.8).

Altri fattori di rischio sono rappresentati dal fumo, dall'alcol e dalla sedentarietà. Sono soprattutto uomini gli **individui con età pari o superiore a 14 anni che fumano abitualmente**. Tuttavia, nell'ultimo decennio si assiste a una riduzione delle abitudini al fumo più rapida per gli uomini che per le donne. Nel 2009 il 28,7 per cento della popolazione maschile dichiarava di fumare, nel 2019 il dato è sceso al 22,5 per cento mentre per la popolazione femminile la riduzione è molto più limitata, dal 17,3 per cento del 2009 al 15,2 per cento del 2019 (Figura 1.8.9). Nel 2020 la percentuale di uomini che dichiarano di fumare continua rimane costante (22,5 per cento) mentre quella delle donne aumenta (15,8 per cento).

Per quanto riguarda il **comportamento a rischio nel consumo di alcol**, si mantiene forte anche nel 2020 il differenziale di genere: gli uomini in tale condizione continuano a essere più di due volte e mezzo rispetto alle donne anche se, come osservato per altri fattori di rischio, si riduce la distanza di genere e i comportamenti delle donne si vanno allineando a quelli degli uomini (Figura 1.8.10).

Le **persone che dichiarano di non svolgere alcuna attività fisica** rappresentano sempre una quota elevata della popolazione. Negli ultimi anni questa percentuale è andata diminuendo, e nel 2020 nonostante la pandemia e le relative restrizioni a svolgere attività fisico-sportiva di tipo strutturato in palestre e centri sportivi, l'indicatore segna un ulteriore miglioramento in linea con il trend registrato negli ultimi anni (in media sul valore del 33,3 per cento nel 2020 a fronte di un 41,8 per cento nel 2008). Anche questa dimensione presenta significative differenze di genere, infatti la sedentarietà è più frequente tra le donne, anche se il divario di genere va riducendosi nel tempo: nel 2008 il 36,6 per cento degli uomini dichiarava di non svolgere alcuna attività fisica a fronte del 46,6 per cento delle donne, mentre nel 2020 le percentuali si attestano rispettivamente al 30,3 e al 36,2 per cento (Figura 1.8.11) mostrando un miglioramento per entrambi i generi.

Riguardo agli stili di vita delle persone (obesità, consumo di fumo e alcol), gli uomini hanno comportamenti maggiormente a rischio, anche se le donne si stanno allineando agli uomini. Le persone che dichiarano di non svolgere alcuna attività fisica rappresentano sempre una quota elevata della popolazione. La sedentarietà è più frequente tra le donne.

Per quanto riguarda il **tasso di mortalità per tumori per 10.000 residenti**⁴⁶⁷, come causa iniziale del decesso e standardizzato all'interno della fascia di età 20-64 anni, si osserva una diminuzione complessiva nel corso dell'ultimo decennio, grazie anche a un maggiore ricorso alla prevenzione. Dal 2006 al 2018 l'indicatore passa dal 12,6 al 9,3 per cento per gli uomini e dal 8,8 a 7,7 per cento per le donne, con un miglioramento più rapido per gli uomini che per le donne e una diminuzione del gap di genere (Figura 1.8.12).

Alcuni elementi di valutazione sul rapporto che le donne hanno con la prevenzione sono desumibili dai dati concernenti **coloro che effettuano i test di screening avviati tramite appositi programmi pubblici di prevenzione**.

Nel caso dei test per la prevenzione del **carcinoma alla mammella**, ad esempio, è apprezzabile un incremento degli inviti tra il 2016 e il 2019 in tutte le aree geografiche. L'adesione all'invito in termini

⁴⁶⁷ La serie storica è stata interamente ricalcolata considerando la ricostruzione della popolazione (Ricostruzione della popolazione residente per età al 1° gennaio, anni 2002-2019. <http://demo.istat.it/ricostruzione/index.php?lingua=ita>)

percentuali a livello nazionale evidenzia una leggera riduzione negli anni 2017 e 2018, più marcata al Sud e nelle isole. Nel 2019 al Centro e nel Mezzogiorno assistiamo ad un incremento della percentuale di adesioni mentre al Nord essa continua a diminuire, pur rimanendo sempre superiore rispetto a quella delle altre aree geografiche (nel 2019 al Nord si registra 60,63 per cento contro 40,02 per cento nel Mezzogiorno) (Figura 1.8.13).

In relazione ai programmi di **prevenzione del carcinoma della cervice uterina**, tra il 2015 e il 2019 il numero delle donne che aderisce al programma di *screening* è in riduzione da circa 1,7 a circa 1,5 milioni; allo stesso tempo la percentuale di donne che ha aderito all'invito (incluse le donne con età inferiore ai 25 anni e superiore ai 64 anni) sul totale delle persone invitate in età target (25-64 anni) è sempre in riduzione (dal 41,5 per cento nel 2015 al 38,5 per cento nel 2019) (Figura 1.8.14).

Guardando, invece, ai **programmi che riguardano la salute del colon retto, per uomini e donne**, si rileva come dal 2015 al 2019 il numero complessivo delle persone invitate ad effettuare lo *screening* in una struttura pubblica è aumentato (da circa 5,3 milioni a circa 5,9 milioni) mentre la percentuale di individui che hanno effettuato test di *screening* di primo livello sul totale delle persone invitate in età target (50 - 69 anni) è scesa leggermente dal 43 al 40 per cento (Figura 1.8.15). Con riferimento al 2019, la partecipazione al programma sia per gli uomini sia per le donne cresce con l'aumento dell'età ed è maggiore per le donne in tutte le fasce di età considerate. La percentuale di adesione al programma raggiunge il 46 per cento per le donne in età compresa tra i 60 e i 64 anni; mentre per gli uomini raggiunge il 42 per cento nella fascia di età 65-69 anni. Il divario di genere è in diminuzione solo a partire dai 60 anni e raggiunge il valore più basso (2 punti percentuali) nella fascia di età 65-69 anni (Figura 1.8.16).

Nel 2020 sono stati riscontrati **effetti negativi sulla prevenzione dovuti alla pandemia da Covid-19**; l'Osservatorio Nazionale Screening (ONS) si è proposto di monitorare l'andamento dei programmi di *screening* durante la pandemia e ha pubblicato un rapporto⁴⁶⁸ sui ritardi accumulati in seguito ad essa. Per quanto riguarda la prevenzione del carcinoma alla mammella il rapporto, aggiornato a dicembre 2020, complessivamente registra una riduzione rispetto all'anno precedente di circa 980 mila inviti (pari a -26,6 per cento). Sono circa 752 mila le donne in meno (pari ad una riduzione del 37,6 per cento) che non hanno aderito all'invito e non hanno quindi eseguito la mammografia in *screening* rispetto allo stesso periodo del 2019. Ci sono ampie oscillazioni fra le Regioni (dal -9,1 per cento dell'Umbria al -63,3 per cento della Calabria).

Per quanto riguarda lo *screening* cervicale nel 2020, complessivamente, si osserva una riduzione rispetto all'anno precedente di oltre 1,2 milioni di inviti. Tenendo conto della diversa tipologia dello *screening* ormai adottata (che passa da Pap test con cadenza triennale ad HPV test con cadenza quinquennale, prevedendo una calendarizzazione più distanziata), depurando il dato per normalizzarlo rispetto a quelli precedenti ed eliminando l'effetto della diversa tempistica, si registrerebbe una diminuzione rispetto all'anno precedente di circa il 20 per cento⁴⁶⁹. Per lo *screening* colon rettale nel 2020 osserviamo una riduzione di quasi 2 milioni di inviti rispetto all'anno precedente, pari a -31,8 per cento; guardando alle adesioni circa 1,1 milione in meno di persone che hanno eseguito il test di *screening* nel 2020 rispetto al 2019, con una riduzione del 45,5 per cento.

Per la prevenzione del carcinoma alla mammella, alla cervice uterina e al colon retto, si è osservato che "la riduzione del numero di persone esaminate dipende non solo dalla riduzione del numero

⁴⁶⁸ Rapporto sui ritardi accumulati dai programmi di screening Italiani in seguito alla pandemia da Covid 19 (osservatorionazionalecreening.it).

⁴⁶⁹ I numeri, senza nessuna normalizzazione, indicherebbero una riduzione del 33 per cento (dal +19,8 per cento dell'Umbria al -71,3 per cento della Basilicata).

degli inviti, ma anche dalla tendenziale minore partecipazione nella fase immediatamente precedente il *lockdown* e successivamente alla riapertura. Tale riduzione è dovuta, almeno in parte, alla elevata percezione del rischio infettivo da parte degli utenti, che può scoraggiarli dal recarsi in strutture di tipo sanitario⁴⁷⁰.

Nel 2020 ci sono stati effetti negativi sulla prevenzione dovuti alla pandemia da Covid-19; per esempio, dall'Osservatorio Nazionale Screening (ONS), risulta una riduzione del 26,6 per cento di inviti/contatti per la prevenzione del carcinoma alla mammella (una riduzione di 980 mila donne invitate/contattate) e, ancora più rilevante è stata la diminuzione delle donne effettivamente esaminate (- 37,6 per cento rispetto al 2019).

Nel campo della prevenzione sanitaria, un altro indicatore di rilievo è rappresentato dal numero delle **nuove diagnosi di HIV late presenter**, confrontato con il totale di soggetti con nuova diagnosi di HIV. Per *late presenter* si considerano le diagnosi effettuate a pazienti con un livello di linfociti 4 (CD4) inferiore a 350. Un CD4 inferiore a 350 rappresenta il livello di guardia di sotto al quale l'avvio del trattamento terapeutico è obbligatorio. Tra il 2008 e il 2019, il rapporto tra il numero di nuove diagnosi di HIV *late presenter* e il numero delle diagnosi con CD4 aumenta leggermente, passando da una percentuale del 51 per cento del 2008 per gli uomini e del 56,96 per cento per le donne, al 57,14 per cento per gli uomini e 58,30 per cento per le donne nel 2019 (Tavola 1.8.2).

Il **tasso di mortalità stradale**, relativo a incidenti che hanno causato lesioni a persone, morti e/o feriti, ha mostrato invece una dinamica complessiva di miglioramento; a fronte di 80,6 morti per milione di abitanti nel 2008 si è giunti a 53,3 nel 2019. La riduzione significativa deriva dal più elevato livello di partenza degli uomini vittime di incidenti nel 2008, che sono passati da 132,5 a 88,5 morti per milione di abitanti. Per le donne, il livello dell'indicatore è più basso e la riduzione è stata inferiore, da 31,7 a 19,9 morti per milione di abitanti. Il tasso stimato per il 2020 mostra un valore di 66,0 per gli uomini e di 15,7 per le donne, dato evidentemente influenzato dalla pandemia da Covid-19 e delle relative restrizioni soprattutto nella fase del *lockdown* (Figura 1.8.17). Anche l'indicatore sulla **mortalità per incidenti stradali all'interno della classe di età 15-34** evidenzia sia una diminuzione complessiva negli anni che una nella differenza di genere (si passa da 2,6 per 10.000 residenti per gli uomini e 0,6 per le donne del 2006 a 1,1 per gli uomini e 0,2 per le donne nel 2019) (Figura 1.8.18). Il 2019 (ultimo dato disponibile) conferma il dato del 2018 sia per gli uomini che per le donne.

Da ultimo, con riferimento alla sicurezza personale, l'indicatore relativo alle **persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico** segnala che, come è facile supporre, il genere più esposto a tale rischio è quello femminile: circa 17,6 donne su 1000 hanno avuto incidenti domestici nel 2008 a fronte di soli 9 uomini su 1000. L'andamento è altalenante nel corso degli anni e i valori rilevati nel 2019 sono di 15,6 donne su 1000 e 9,2 uomini su 1000 (Figura 1.8.19).

⁴⁷⁰ Rapporto sui ritardi accumulati dai programmi di screening Italiani in seguito alla pandemia da Covid 19 (osservatorionazionale.screening.it), pag. 18.

1.8.2 Ricorso servizi Ospedalieri

I tassi di ospedalizzazione sono una misura sintetica del ricorso ai servizi ospedalieri da parte della popolazione⁴⁷¹. Si caratterizzano per tipo di attività (acuta, riabilitazione, lungodegenza) e per regime di ricovero (ordinario o diurno)⁴⁷².

Le dimissioni da reparti per acuti in regime ordinario costituiscono la componente maggiore dei ricoveri ospedalieri (Tavola 1.8.3). I dati includono le dimissioni da strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate, ossia le dimissioni dalle strutture che operano nell'ambito del Servizio sanitario. Il tasso di ospedalizzazione in regime ordinario per acuti presenta un andamento decrescente negli ultimi anni, per entrambi i generi. Il valore annuale del tasso di ospedalizzazione per genere presenta valori maggiori per le donne per tutti i tipi di attività di regime.

Disaggregando a livello territoriale i tassi di ospedalizzazione numericamente più rilevanti, ovvero quelli per l'attività degli acuti in regime ordinario (Tavola 1.8.4), si evince un valore maggiore del tasso di ospedalizzazione per il genere femminile in quasi tutte le regioni in tutti gli anni considerati, con pochissime eccezioni: la Valle d'Aosta per l'intero periodo e la Liguria per gli ultimi anni⁴⁷³.

Osservando i tassi di ospedalizzazione per età, sempre nell'ambito dell'ospedalizzazione per acuti in regime ordinario (Tavola 1.8.6), per tutti gli anni considerati i valori massimi si presentano per la classe di età inferiore a un anno, per entrambi i generi. La distribuzione del tasso per fasce d'età evidenzia come le femmine ricorrano più dei maschi all'assistenza ospedaliera nelle classi di età 15-24 e 25-44 anni, che corrisponde al periodo biologicamente procreativo per le donne, mentre nelle altre classi di età il tasso di ospedalizzazione è più elevato per i maschi.

Anche per l'attività di lungodegenza i tassi femminili sono più alti in tutti gli anni della serie storica e per tutte le regioni (fanno eccezione la Campania nel 2015 e 2016, Valle d'Aosta nel 2017 e Molise nel 2019). Le figure 1.8.20 mostrano il tasso di ospedalizzazione per genere complessivo e quello distinto per fasce di età e sesso.

I tassi di ospedalizzazione per acuti in regime ordinario evidenziano valori più elevati per le donne, che ricorrono più dei maschi ai servizi ospedalieri nella fascia di età 15-44 anni, in corrispondenza al periodo biologicamente procreativo; mentre nelle altre classi di età il tasso di ospedalizzazione è più elevato per i maschi. Per l'attività di lungodegenza i tassi di ospedalizzazioni femminili sono più alti, in ragione del fattore demografico legato alla più elevata vita media delle donne.

⁴⁷¹ I dati derivano dalle schede di dimissione ospedaliera (SDO), appositamente rielaborate per genere, oltre che per altre variabili, dal Ministero della salute.

⁴⁷² L'assistenza ospedaliera può essere classificata in diverse tipologie di attività in base alla disciplina di dimissione del paziente. In particolare i pazienti dimessi da particolari discipline (unità spinale, recupero e riabilitazione funzionale e neuroriabilitazione (rispettivamente codici discipline 28, 56 e 75) afferiscono al tipo di attività "ricoveri di riabilitazione", perché caratterizzati da una tipologia di assistenza volta a consentire al paziente di recuperare appieno dopo la fase acuta della patologia. La lungodegenza invece è caratterizzata da una lunga permanenza del paziente in ospedale. Tutto il resto dei ricoveri (escluso il tipo attività "nido" che si riferisce alla nascita di neonati sani, che si trovano nella struttura esclusivamente per cause legate all'evento della nascita e non per qualche patologia) viene classificato secondo il tipo attività "acuti", perché si riferisce al trattamento della patologia nella sua fase acuta.

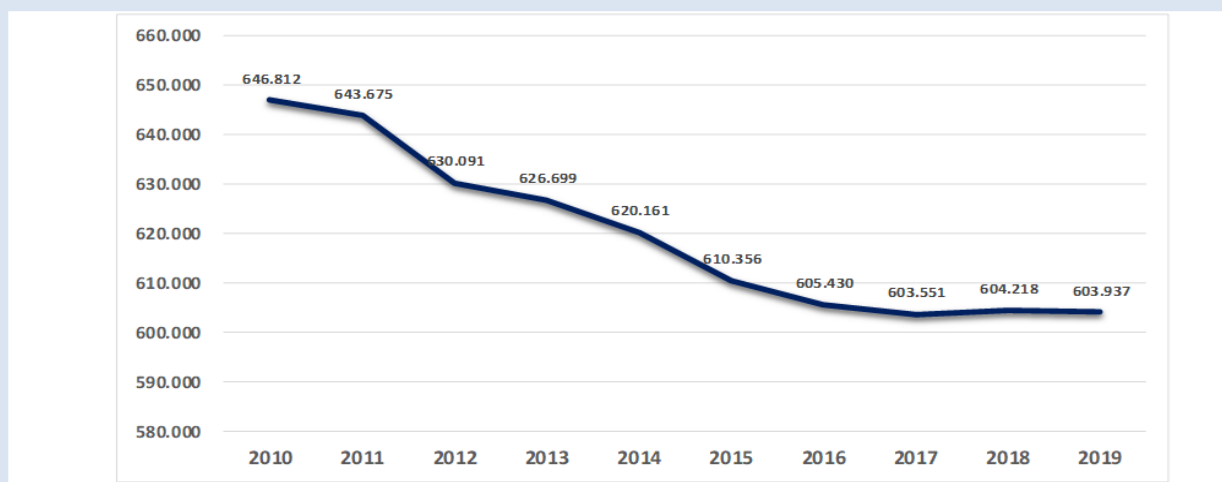
⁴⁷³ Nelle tavole successive riportate in fondo al capitolo (Tavola 1.8.5, Tavola 1.8.7, Tavola 1.8.8 e Tavola 1.8.9) si fornisce la situazione regionale in serie storica dei tassi di ospedalizzazione nei diversi tipi di attività e regimi di ricovero. Il regime diurno offre degli spunti interessanti che potranno essere analizzati in futuro ma in questo documento viene analizzato il regime di ricovero ordinario, in quanto raccoglie la maggior parte delle casistiche.

Riquadro I.VIII.I. Il personale del Servizio Sanitario Nazionale

Il personale dipendente⁴⁷⁴ del Servizio Sanitario Nazionale è costituito dal personale delle Aziende Sanitarie Locali (compreso quello degli Istituti di ricovero a gestione diretta), delle Aziende Ospedaliere, delle Aziende Ospedaliere universitarie integrate con il Servizio Sanitario Nazionale e delle Aziende Ospedaliere integrate con l'Università⁴⁷⁵. Il personale, livellato e dirigente, viene presentato nei diversi ruoli⁴⁷⁶ nell'ambito dei quali sono inserite varie figure professionali e sono così distinti: ruolo sanitario, ruolo professionale, ruolo tecnico, ruolo amministrativo ai quali si aggiunge il personale con qualifiche atipiche e il restante personale rappresentato da specializzandi, contrattisti, etc.

Il Servizio Sanitario nazionale, quale effetto delle politiche di contenimento della spesa, ha registrato, a partire dal 2010, una riduzione del personale in servizio passando da 646.812 unità nel 2010 a 603.937 nel 2019, con un decremento nel decennio del 6,6 per cento e con un andamento rappresentato nella successiva Figura I.VIII.I.1. A tale proposito si evidenzia che gli enti del SSN, a differenza di altri settori del pubblico impiego, non sono sottoposti a limiti assunzionali da turn over ma hanno un vincolo di spesa.

Figura I.VIII.I.1 - Personale del Servizio Sanitario Nazionale - Serie storica 2010-2019



Nella Figura I.VIII.I.2 è riportato l'andamento secondo il genere. Il trend decrescente è più marcato per gli uomini, che mostrano una diminuzione di 41.803 unità (-17,9 per cento) nel decennio 2010-2019, rispetto alle donne che rimangono sostanzialmente stabili con una diminuzione di 1.072 unità

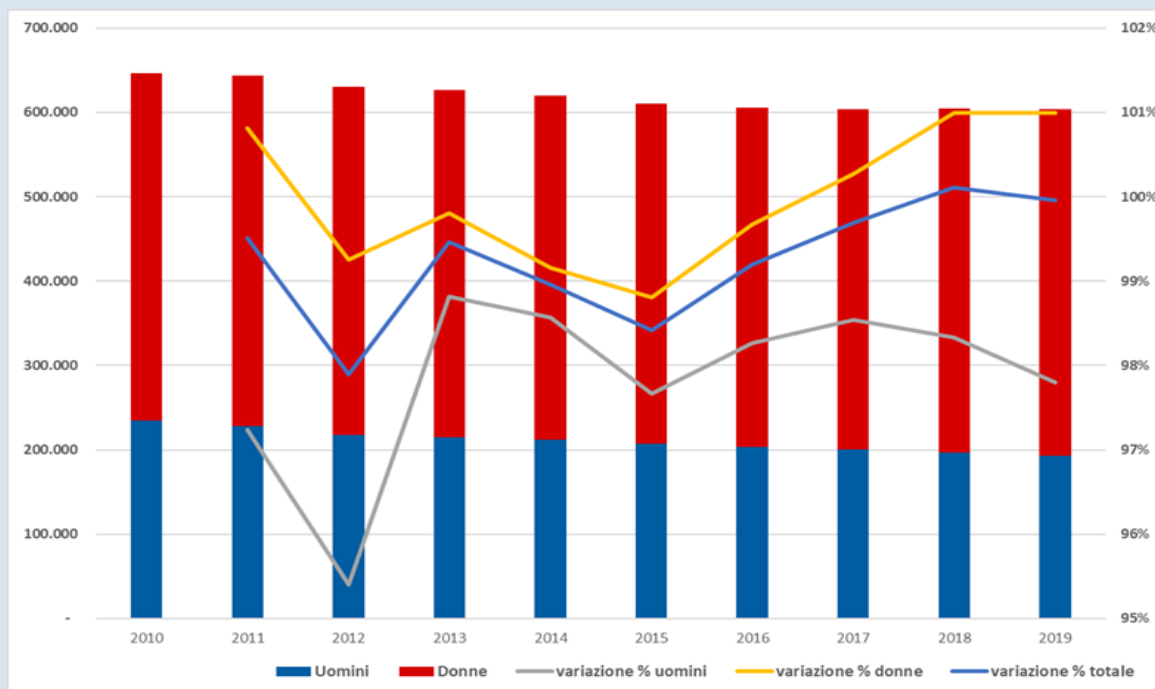
⁴⁷⁴ I dati esposti nelle tavole sono stati raccolti dal Ministero della salute attraverso l'infrastruttura del sistema informativo della Ragioneria generale dello Stato e resi disponibili nel Sistema informativo sanitario nazionale dal Ministero; tali dati pertanto possono differire da quelli disponibili nelle statistiche relative al Conto annuale anche per una definizione del perimetro di riferimento come nel caso degli IRCSS riportato nella nota successiva. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1 del D.P.R. n. 761 del 1979, il personale addetto ai presidi, servizi e uffici delle Aziende sanitarie locali è inquadrato in ruoli nominativi regionali, istituiti e gestiti dalla Regione.

⁴⁷⁵ Nella definizione di Enti del Servizio sanitario nazionale rientrano anche gli Istituti di ricovero a carattere scientifico (IRCSS) il cui personale non viene incluso nei dati elaborati per questo approfondimento.

⁴⁷⁶ Nelle tavole e nei grafici riportati nelle pagine seguenti riguardanti il personale dei ruoli, vengono ricompresi - per finalità di carattere statistico - anche i dirigenti che ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, sono inseriti in uno specifico e distinto ruolo, diverso da quello del personale livellato.

(-0,3 per cento). In particolare, per gli uomini il trend nel decennio evidenzia sempre diminuzioni che raggiungono il massimo nel 2012, con una riduzione percentuale di personale del 4,8 per cento. Le donne, invece, mostrano la maggiore riduzione di personale nel 2015 con una diminuzione dell'1,2 per cento, mentre nel triennio 2017-2019 si evidenzia un trend crescente, seppure di limitata entità, con una crescita dello 0,3 per cento nel 2017 e dell'1 per cento per gli anni 2018 e 2019.

Figura I.VIII.I.2 - Personale del SSN per genere e variazioni percentuali - Serie storica 2010-2019



Nella successiva Tavola I.VIII.I.1 viene illustrata la composizione di genere per tipologia di ruolo e funzione svolta, sia per gli occupati in valore assoluto sia in composizione percentuale annua, considerando la serie storica 2010-2019. Si osserva nel periodo una prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile in quasi tutti i ruoli ad eccezione di quello professionale. Da segnalare che per quanto riguarda la categoria di medici e odontoiatri, nell'ambito del ruolo sanitario, sebbene ci sia stata una riduzione complessiva del personale nel periodo considerato (si passa da 107.448 unità nel 2010 a 102.316 unità nel 2019), si osserva al contempo un riequilibrio di genere a favore delle donne nella composizione della categoria: la quota di donne sale, infatti, al 48 per cento nel 2019, aumentando di ben 11 punti percentuali rispetto al 2010 (tra il 2010 e il 2019 gli uomini si riducono da 67.788 a 53.173, mentre le donne aumentano da 39.660 a 49.143).

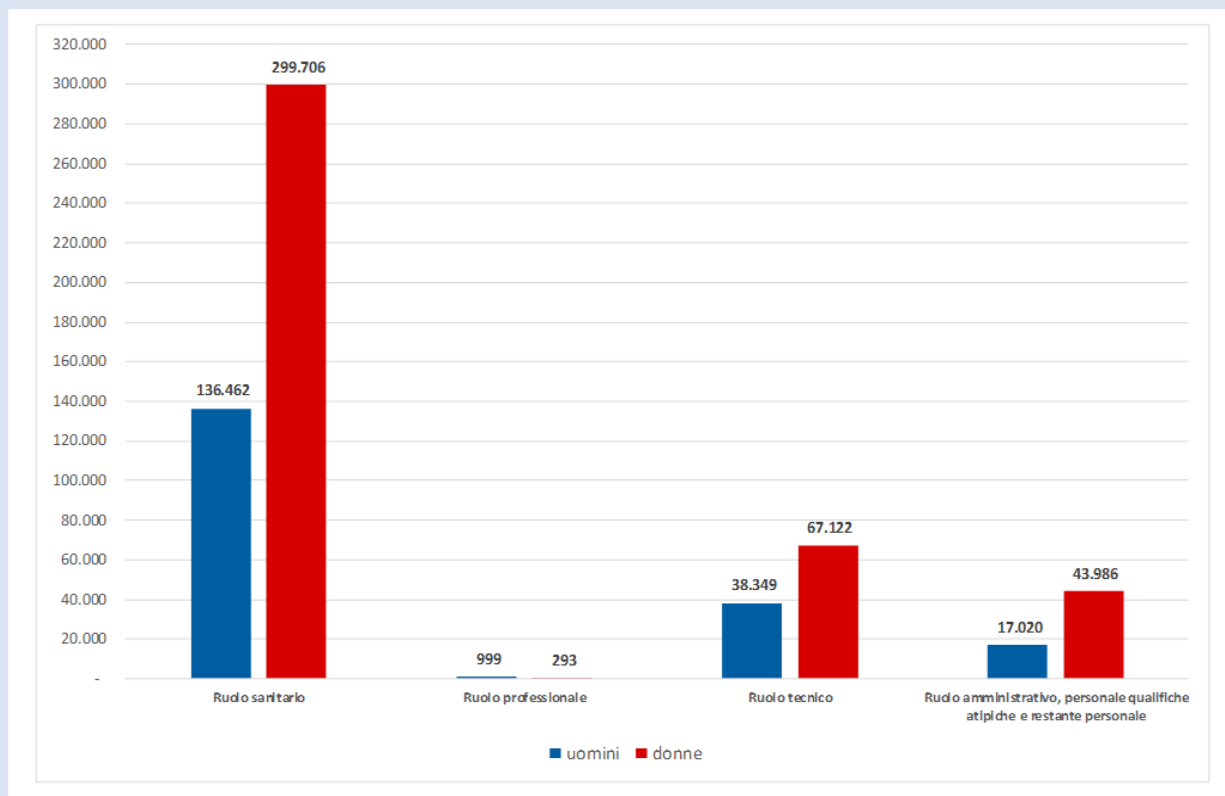
Tavola I.VIII.I.1 - Personale complessivo per tipologia di ruolo e genere - Serie storica 2010-2019 (valore assoluto e composizione percentuale)

Tipologia ruolo	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ruolo sanitario	160.542	292.763	157.144	295.832	151.124	295.071	149.615	294.660	147.913	292.645	144.878	289.822	142.655	289.006	140.760	290.732	139.064	295.715	136.462	299.706
Medici e Odontoiatri	67.788	39.660	65.858	40.921	62.683	41.935	61.680	42.157	60.600	42.242	58.804	42.319	57.524	43.179	56.259	44.841	54.621	47.255	53.173	49.143
Altro personale laureato:	8.160	10.064	7.823	10.175	7.430	10.204	7.309	10.174	7.168	10.034	6.966	9.850	6.760	9.751	6.557	9.675	6.268	9.840	5.990	10.067
Veterinari	4.549	796	4.431	822	4.257	859	4.219	874	4.148	881	4.058	884	3.965	905	3.859	931	3.642	996	3.470	1.073
Farmacisti, Biologi, Psicologi, Altri	3.612	9.268	3.392	9.353	3.173	9.345	3.090	9.300	3.020	9.153	2.908	8.966	2.795	8.846	2.698	8.744	2.626	8.844	2.521	8.994
Personale Infermieristico	60.601	203.202	60.081	204.297	58.554	202.383	58.314	201.633	58.056	199.990	57.426	197.869	57.036	196.508	56.900	196.530	57.327	198.492	56.780	199.649
Dirigente delle Professioni Sanitarie	99	152	132	190	131	214	127	214	124	211	123	210	124	219	137	224	143	243	169	270
Tecnico-Sanitario	13.860	19.610	13.399	19.895	12.796	20.036	12.742	20.066	12.637	19.961	12.412	19.771	12.199	19.826	12.007	20.026	11.956	20.396	11.818	20.932
Riabilitazione	3.742	16.273	3.683	16.326	3.643	16.223	3.616	16.249	3.578	16.117	3.542	15.865	3.496	15.665	3.475	15.520	3.520	15.528	3.501	15.617
Vigilanza e Ispezione	6.291	3.802	6.168	4.028	5.887	4.076	5.827	4.167	5.750	4.090	5.605	3.938	5.516	3.858	5.425	3.916	5.229	3.961	5.030	4.028
Ruolo professionale (Avvocati, ingegneri, architetti, geologi, assistenti religiosi)	1.324	246	1.295	256	1.201	251	1.160	241	1.119	244	1.071	240	1.049	243	1.028	250	1.004	269	999	293
Ruolo tecnico (Analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, Programmatori, Operatori tecnici assistenza, Ausiliari specializzati)	49.279	67.328	47.361	67.918	44.519	66.770	43.843	66.624	43.000	66.092	41.757	65.628	40.888	65.766	40.182	65.911	39.104	65.928	38.349	67.122
Ruolo amministrativo	22.835	51.371	21.774	51.067	20.363	49.948	20.021	49.649	19.582	48.883	19.055	47.332	18.629	46.659	18.182	45.866	17.694	44.875	16.889	43.749
Direttori Amministrativi	1.495	1.257	1.334	1.246	1.180	1.232	1.126	1.205	1.071	1.180	1.021	1.138	981	1.130	957	1.141	890	1.142	872	1.170
Altro personale: Collaboratori, Assistenti, Coadiutori, Commessi	21.340	50.114	20.440	49.821	19.183	48.716	18.895	48.444	18.511	47.703	18.034	46.194	17.648	45.529	17.225	44.725	16.804	43.733	16.017	42.579
Personale qualifiche atipiche	131	417	127	395	126	340	137	400	104	254	56	239	49	250	192	272	188	263	56	231
Totale	234.111	412.125	227.701	415.468	217.333	412.380	214.776	411.574	211.718	408.118	206.817	403.261	203.270	401.924	200.344	403.031	197.054	407.050	192.755	411.101
Restante personale (Specializzandi, Personale contrattista equiparato, Personale addetto ai L.S.U.)	522	54	461	45	347	31	318	31	292	33	253	25	213	23	161	15	107	7	75	6
TOTALE PERSONALE	234.633	412.179	228.162	415.513	217.680	412.411	215.094	411.605	212.010	408.151	207.070	403.286	203.483	401.947	200.505	403.046	197.161	407.057	192.830	411.107
Ruolo sanitario	35%	65%	35%	65%	34%	66%	34%	66%	34%	66%	33%	67%	33%	67%	33%	67%	32%	68%	31%	69%
Medici e Odontoiatri	63%	37%	62%	38%	60%	40%	59%	41%	59%	41%	58%	42%	57%	43%	56%	44%	54%	46%	52%	48%
Altro personale laureato:	45%	55%	45%	57%	45%	58%	45%	58%	45%	58%	45%	59%	41%	59%	40%	60%	39%	61%	37%	63%
Veterinari	85%	15%	84%	16%	83%	17%	83%	17%	82%	18%	82%	18%	81%	19%	81%	19%	79%	21%	76%	24%
Farmacisti, Biologi, Psicologi, Altri	28%	72%	27%	73%	25%	75%	25%	75%	25%	75%	24%	76%	24%	76%	24%	76%	23%	77%	22%	78%
Personale Infermieristico	23%	77%	23%	77%	22%	78%	22%	78%	22%	78%	22%	78%	22%	78%	22%	78%	22%	78%	22%	78%
Dirigente delle Professioni Sanitarie	39%	61%	41%	59%	38%	62%	37%	63%	37%	63%	37%	63%	36%	64%	38%	62%	37%	63%	38%	62%
Tecnico-Sanitario	41%	59%	40%	60%	39%	61%	39%	61%	39%	61%	39%	61%	38%	62%	37%	63%	37%	63%	36%	64%
Riabilitazione	19%	81%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%
Vigilanza e Ispezione	62%	38%	60%	40%	59%	41%	58%	42%	58%	42%	59%	41%	59%	41%	58%	42%	57%	43%	56%	44%
Ruolo professionale (Avvocati, ingegneri, architetti, geologi, assistenti religiosi)	84%	16%	83%	17%	83%	17%	83%	17%	82%	18%	82%	18%	81%	19%	80%	20%	79%	21%	77%	23%
Ruolo tecnico (Analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, Programmatori, Operatori tecnici assistenza, Ausiliari specializzati)	42%	58%	41%	59%	40%	60%	40%	60%	39%	61%	39%	61%	38%	62%	38%	62%	37%	63%	36%	64%
Ruolo amministrativo	31%	69%	30%	70%	29%	71%	29%	71%	29%	71%	29%	71%	29%	71%	28%	72%	28%	72%	28%	72%
Direttori Amministrativi	54%	46%	52%	48%	49%	51%	48%	52%	48%	52%	47%	53%	46%	54%	46%	54%	44%	56%	43%	57%
Altro personale: Collaboratori, Assistenti, Coadiutori, Commessi	30%	70%	29%	71%	28%	72%	28%	72%	28%	72%	28%	72%	28%	72%	28%	72%	28%	72%	27%	73%
Personale qualifiche atipiche	24%	76%	24%	76%	27%	73%	26%	74%	29%	71%	19%	81%	16%	84%	41%	59%	42%	58%	20%	80%
Restante personale (Specializzandi, Personale contrattista equiparato, Personale addetto ai L.S.U.)	36%	64%	35%	65%	35%	65%	34%	66%	34%	66%	34%	66%	90%	10%	91%	9%	94%	6%	93%	7%

Un focus di genere sull'anno 2019

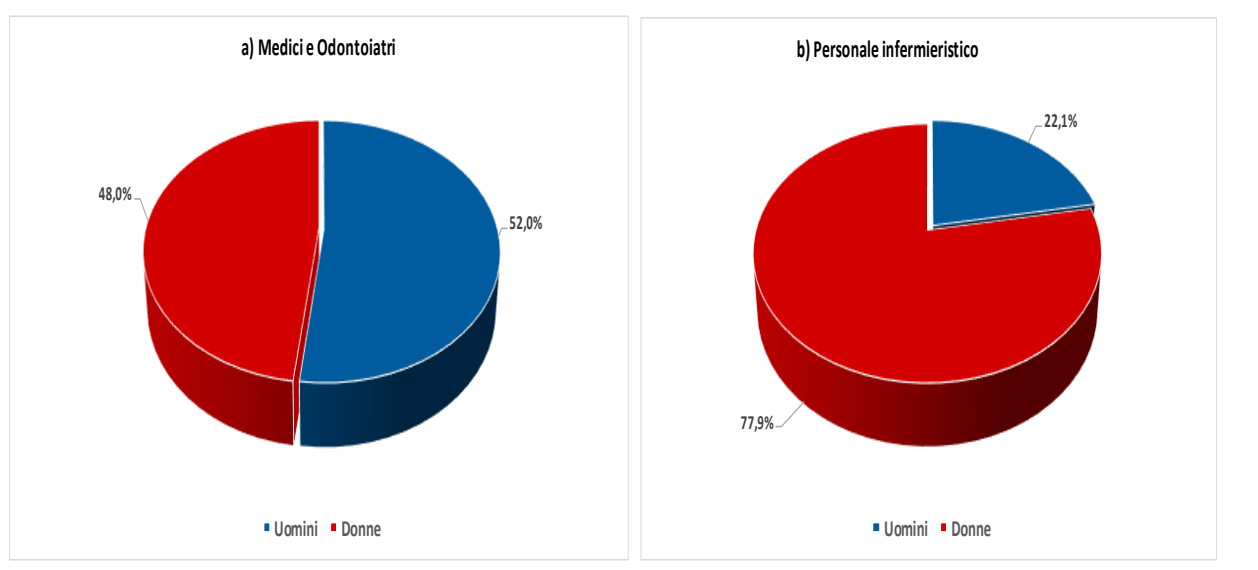
Prendendo a riferimento l'anno 2019, con 603.937 unità di personale, si osserva che il 68,1 per cento è rappresentato da donne e il 31,9 per cento da uomini. Nel ruolo sanitario, quello prevalente, le donne sono il 68,7 per cento; la maggior parte del personale in tale ruolo è costituito da medici e infermieri. Nel 2019, sono presenti 102.316 medici e odontoiatri e 256.429 unità di personale infermieristico che, sommati, costituiscono l'82,2 per cento di tutto il personale del ruolo sanitario (Figura I.VIII.I.3).

Figura I.VIII.I.3 - Personale SSN per Ruolo di appartenenza e genere - Anno 2019



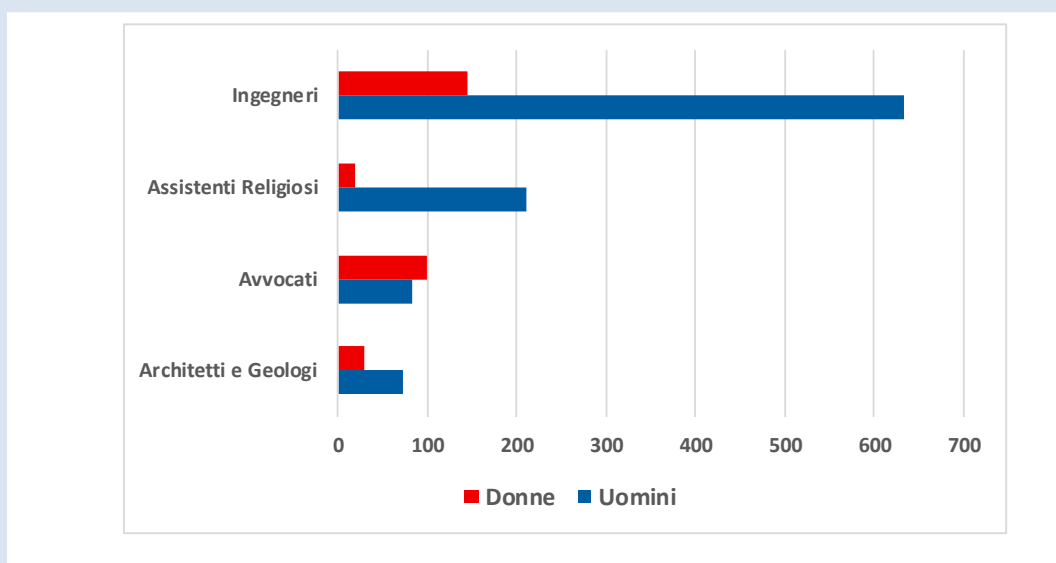
Il personale di genere femminile è maggiormente rappresentato per tutti quei profili che riguardano prevalentemente la cura e l'assistenza della persona: infermiere (donne 77,9 e uomini 22,1 per cento, Figura I.VIII.I.4 (b)), psicologo (donne 78,1 e uomini 21,9 per cento), personale di riabilitazione (donne 81,7 e uomini 18,3 per cento), personale tecnico sanitario (donne 63,9 e uomini 36,1 per cento), farmacista (donne 80,4 e uomini 19,6 per cento), biologo (donne 82,0 e uomini 18,0 per cento). La componente maschile è prevalente, invece, per il profilo di medico e odontoiatra (donne 48,0 per cento, uomini 52,0, Figura I.VIII.I.4 (a)), per il profilo di veterinario (donne 23,6 per cento, uomini 76,4 per cento) e per quello relativo alla vigilanza e all'ispezione (donne 44,5 per cento, uomini 55,5 per cento).

Figura I.VIII.I.4 – Ruolo sanitario – Medici e odontoiatri (a) e personale infermieristico (b) per genere, composizione percentuale – Anno 2019



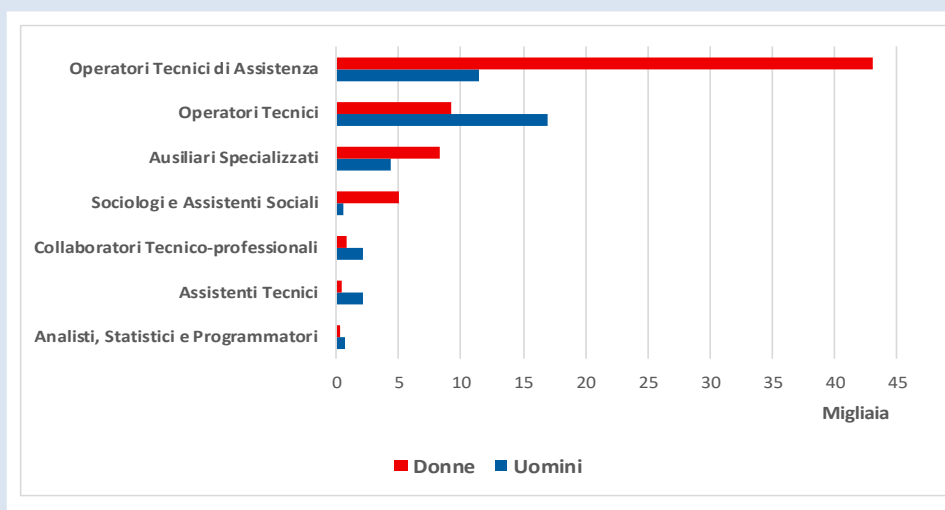
Il personale del ruolo professionale (Figura I.VIII.I.5) rappresenta lo 0,2 per cento del totale del personale del Servizio Sanitario Nazionale ed è composto da avvocati (14,2 per cento), ingegneri, architetti, geologi e assistenti religiosi (85,8 per cento). Gli uomini rappresentano il 77,3 per cento del personale, le donne il 22,7 per cento. Le donne risultano numericamente prevalenti soltanto nel profilo professionale di avvocato (il 54,6 per cento rispetto al 45,4 per cento degli uomini), mentre negli altri profili è presente una componente maggioritaria del genere maschile (tra gli assistenti religiosi, in particolare, gli uomini rappresentano il 91,7 per cento).

Figura I.VIII.I.5 - Ruolo professionale - Personale per genere e per profilo professionale, in migliaia - Anno 2019



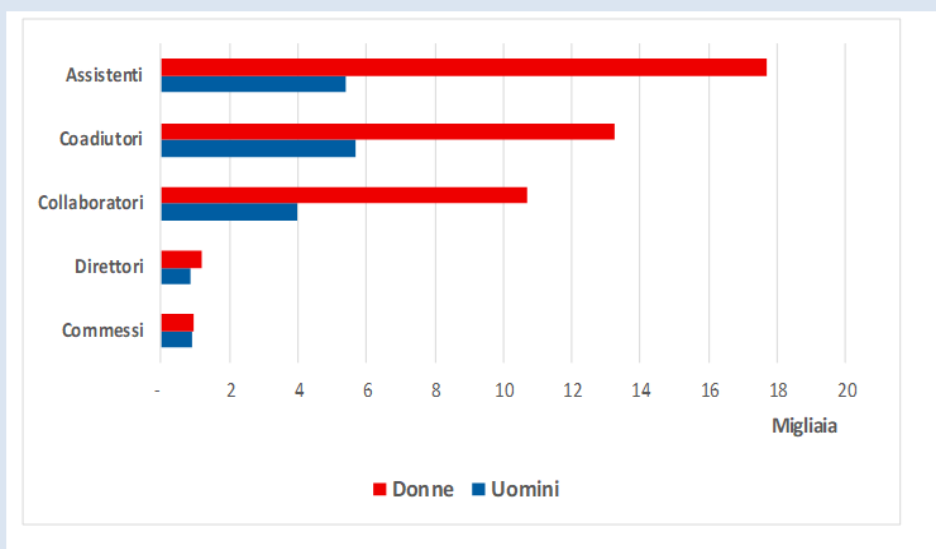
Il ruolo tecnico (Figura I.VIII.I.6) è composto dai seguenti profili professionali: analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, programmatori, operatori tecnici assistenza, ausiliari specializzati. In esso le donne rappresentano nel complesso il 63,6 per cento del totale del personale, gli uomini il 36,4 per cento.

Figura I.VIII.I.6 – Ruolo tecnico – Personale per genere e per profilo professionale, in migliaia – Anno 2019



Il personale del Ruolo amministrativo (Figura I.VIII.I.7) rappresenta il 10,0 per cento del totale del personale del Servizio Sanitario Nazionale. In esso, le figure professionali che hanno un maggior numero di personale sono rappresentati da: collaboratori Amministrativi (24,3 per cento del personale), assistenti amministrativi (38,1 per cento del personale) e coadiutori amministrativi (31,2 per cento del personale). Per quanto concerne la composizione per genere, a livello complessivo prevale la presenza femminile (72,1 per cento) rispetto a quella maschile (27,9 per cento), con una minore prevalenza rispetto agli altri nel profilo di direttore amministrativo, dove la percentuale di donne è pari al 57,3 per cento.

Figura I.VIII.I.7 -Ruolo amministrativo - Personale per genere e per profilo professionale - Anno 2019



Il personale del Servizio sanitario nazionale, oltre 600 mila persone nel 2019 inclusi i dirigenti, è per oltre i due terzi costituito da donne, prevalenti in tutti i ruoli salvo che in quello tecnico (circa 300 rispetto a 1000 uomini). Le donne svolgono prevalentemente attività di assistenza e cura alla persona, per lo più infermiere; gli uomini sono la maggioranza nel profilo di medico e odontoiatra (52 per cento rispetto al 48 per cento delle donne), veterinario (oltre tre quarti uomini rispetto a meno di un quarto donne), vigilanza e ispezione (55 per cento rispetto al 45 per cento delle donne).

1.8.3 Salute mentale

I servizi psichiatrici fanno parte della rete extra-ospedaliera. L'incidenza degli utenti trattati⁴⁷⁷ è un indicatore chiave per comprendere l'**accessibilità dei servizi di salute mentale** e la loro capacità attrattiva. L'incidenza trattata (Figura 1.8.21) è relativa ai pazienti che hanno avuto in assoluto per la prima volta nell'anno un contatto con strutture psichiatriche, siano esse pubbliche o private (di seguito definiti nuovi utenti). I tassi standardizzati sono complessivamente più elevati tra l'utenza di sesso femminile in tutti i 5 gli anni considerati, anche se si evidenziano delle differenze per i singoli gruppi diagnostici.

La prevalenza trattata in un determinato anno è data dal numero di pazienti con almeno un contatto nell'anno con le strutture dei Dipartimenti di Salute Mentale e le Strutture Private accreditate. I tassi degli utenti dei servizi psichiatrici **per gruppo diagnostico** evidenziano importanti **differenze di genere** (Tavola 1.8.10). I tassi relativi ai disturbi schizofrenici, ai disturbi di personalità, ai disturbi da

⁴⁷⁷ I dati provengono dal Sistema Informativo per la Salute Mentale (SISM), che costituisce, dal 2010, la più ricca fonte di informazioni a livello nazionale inerenti agli interventi sanitari e socio-sanitari dell'assistenza rivolta a persone adulte con problemi psichiatrici e alle loro famiglie. La prevalenza trattata in un determinato anno è data dal numero di pazienti con almeno un contatto nell'anno con le strutture dei Dipartimenti di Salute Mentale e le Strutture Private accreditate. In questo contesto il riferimento è agli utenti trattati nei servizi psichiatrici. Bisogna tenere conto del fatto che una quota di persone con disagio psichico non si rivolge ai servizi specialistici ma in parte viene trattata nella medicina di base o in ambito privato ed in parte rimane fuori dal sistema sanitario.

abuso di sostanze e al ritardo mentale sono maggiori nel genere maschile rispetto a quello femminile, mentre l'opposto avviene per i disturbi affettivi, nevrotici e depressivi. In particolare **per la depressione il tasso delle donne è più di una volta e mezzo quello degli uomini**: nel 2019, si registra un tasso di 28,7 per 10.000 abitanti tra gli uomini e di 48,6 per 10.000 abitanti tra le donne.

Nella Tavola 1.8.11 sono mostrati per ciascuna regione i tassi standardizzati per 10.000 abitanti di età maggiore di 17 anni, complessivamente per tutti i gruppi diagnostici, per gli anni 2015-2019. Questi dati mostrano una certa variabilità tra le regioni ed alcune particolarità: ad esempio, in Emilia Romagna il tasso per 10.000 abitanti tra le donne, per tutti gli anni considerati ad eccezione del 2018, assume sempre un valore superiore a 225 e rappresenta il valore più alto tra tutte le regioni, sia tra le donne che rispetto agli uomini. I valori più bassi invece si riscontrano sempre, sia per gli uomini che per le donne, in Sardegna.

Osservando il numero di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche (quelli numericamente rilevanti rispetto a quelli in strutture residenziali e semiresidenziali) (Tavola 1.8.12) emergono, sia per gli uomini che per le donne, valori più alti per i pazienti nelle classi di età 45-54 e 55-64, nell'intero periodo considerato; in queste fasce di età il valore dell'indicatore (tassi per 10.000 abitanti) per le donne supera quello relativo agli uomini.

Quello che era un'evidenza a livello nazionale, ovvero che esiste una notevole differenza del tasso degli utenti trattati per depressione tra uomini e donne, viene confermato a livello della singola regione per tutti gli anni considerati. Inoltre, in alcune regioni questa differenza è ancora più marcata, come nel caso di Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Toscana e Umbria. Nella Tavola 1.8.14 sono riportate in rosso le differenze tra il tasso maschile e quello femminile, considerando come soglia il valore 20 che corrisponde alla media quinquennale delle differenze di genere tra i tassi.

Allo stesso modo, il divario di genere riscontrato a livello nazionale relativamente alla prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali è confermato in tutte le regioni e per tutti gli anni e in alcune regioni, come ad esempio Puglia e Sicilia, tale differenza è più marcata. La Tavola 1.8.15 mostra le differenze, tra uomini e donne, dei tassi per schizofrenia e altre psicosi funzionali e, laddove tale differenza superi la media quinquennale della differenza dei tassi nazionali, i valori sono evidenziati in rosso.

La differenza della prevalenza degli utenti trattati per le due patologie esaminate è forse ancora più evidente con la Figura 1.8.22, in cui si mostrano per ogni anno le differenze tra maschi e femmine dei tassi (per 10.000 abitanti) degli utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per gruppo diagnostico e fasce d'età⁴⁷⁸.

1.8.4 Tossicodipendenza

Nel presente paragrafo viene svolta un'analisi sulle tossicodipendenze in Italia negli anni 2018-2020. I dati statistici sono stati messi a disposizione dal Dipartimento delle Politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri che annualmente illustra in una Relazione al Parlamento le evidenze relative a tale tematica, raccogliendo le informazioni da varie fonti⁴⁷⁹. Tali dati sono stati

⁴⁷⁸ Le Tavole 1.8.13 riportano la serie storica 2015-2019, per regione e per genere, i tassi degli utenti trattati per il totale dei gruppi diagnostici, ad eccezione della "depressione" e della "schizofrenia e altre psicosi funzionali".

⁴⁷⁹ Il Dipartimento politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri raccoglie i dati statistici dalle Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, nonché dall'Osservatorio nazionale permanente sull'andamento del

in parte rielaborati ed è stata svolta l'analisi di questo paragrafo, che ha consentito di approfondire alcuni aspetti collegati al tema delle tossicodipendenze e di verificare come tali fenomeni si rapportano rispetto al genere⁴⁸⁰.

Violazioni per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale (Art. 75 D.P.R. 309/1990)

Le violazioni per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale sono disciplinate dalle disposizioni contenute nell'art. 75 del D.P.R. n. 309 del 1990, che prevede nel caso di detenzione per uso personale e a seconda della tipologia di sostanza detenuta, l'applicazione di sanzioni di carattere amministrativo che possono riguardare la sospensione della patente; la sospensione della licenza di porto d'armi o il divieto di conseguirla; la sospensione del passaporto e di ogni altro documento equipollente; la sospensione del permesso di soggiorno per motivi di turismo o divieto di conseguirlo se cittadino extracomunitario. A seguito della constatazione dell'infrazione, gli Organi di Polizia segnalano al Prefetto l'accertata violazione ed esso provvede ad individuare le sanzioni amministrative da irrogare e la loro durata.

Nell'anno 2020 il numero totale di segnalazioni pervenute alle Prefetture, per le persone ricomprese nella fascia di età maggiore o uguale a 15 anni, è stato pari a **30.758**⁴⁸¹, delle quali il **93 per cento è rappresentato da uomini** e il 7 per cento da donne. Alla riduzione del numero di segnalazioni e di persone segnalate nel periodo 2009-2014, è seguito un aumento dal 2015 al 2018 e una nuova riduzione nei due anni successivi.

Nel 2020 ci sono state 30.758 segnalazioni arrivate alle Prefetture, per soggetti di età maggiore o uguale a 15 anni; il 93 per cento riguarda uomini e il 7 per cento donne. La classe di età con il maggior numero di segnalati riguarda soggetti di età maggiore o uguale a 40 anni; le sostanze maggiormente usate sono i cannabinoidi, anche nel caso degli studenti (15-19 anni) con prevalenza dei maschi.

La riduzione di circa il 20 per cento delle segnalazioni pervenute nel corso dell'anno 2020, rispetto allo stesso periodo degli anni precedenti, dovrà essere sottoposta a verifica in occasione delle future rilevazioni per comprendere se il fenomeno registrato sia dovuto a un rallentamento nell'inserimento dei dati da parte degli Uffici (in dipendenza di fattori esterni, quale l'emergenza epidemiologica) oppure a una effettiva diminuzione dei casi.

Analizzando le percentuali regionali riguardanti il genere si osserva che esse sono in generale posizionate sulla media nazionale, con alcune eccezioni rappresentate dalle Marche, dove per i maschi si registra una percentuale più bassa (pari all'89 per cento) e dalla Campania e dalla Puglia, regioni nelle quali, invece, le percentuali di uomini sono più alte rispetto alla media nazionale (rispettivamente pari al 97 e al 96 per cento) (Tavola 1.8.16).

fenomeno delle tossicodipendenze e dagli Organismi del settore pubblico e del settore privato sociale che svolgono attività in questo settore.

⁴⁸⁰ Le evidenze riportate in questa sede sono state tratte prevalentemente dall'analisi svolta nella Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia - Anno 2021 (dati 2020) redatta dal Dipartimento per le politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Sono state usate anche alcune informazioni che erano presenti fino alla Relazione 2019, dato il contenuto di interesse per questa tematica.

⁴⁸¹ Il totale dei segnalati nell'anno 2020, comprensivo anche delle persone rientranti nella fascia di età al di sotto dei 15 anni, è pari a 31.016 (Rilevazione al 15 marzo 2021).

L'esame dei dati per **genere** e **classi di età** per l'anno 2020 viene mostrato nella Figura 1.8.23. Premettendo che in media le segnalazioni riguardano per il 93 per cento i maschi e per il 7 per cento le femmine, la classe di età con il maggior numero di segnalati è rappresentata dai soggetti di età maggiore o uguale a 40 anni.

Per quanto riguarda la **tipologia di sostanza** detenuta dai soggetti segnalati dalle Autorità di Polizia, sempre ricordando che in media le segnalazioni riguardano per il 93 per cento i maschi e per il 7 per cento le femmine, la maggior parte delle segnalazioni per il 2020 riguarda i cannabinoidi, con una prevalenza più accentuata (74,9 per cento) per gli uomini rispetto alle donne (66,5 per cento); nel caso delle donne, infatti, si osserva un consumo relativamente più frequente di cocaina, eroina e oppiacei e altre sostanze. La maggiore prevalenza di cannabinoidi tra gli uomini rispetto alle donne è più marcata per i maggiorenni (+12,5 punti percentuali nella fascia di età 30-34 anni), mentre tra i minorenni le differenze di genere sono più contenute (+3,4 punti percentuali). La distribuzione inversa si rileva invece per la cocaina, l'eroina e gli oppiacei, per i quali le donne registrano una quota superiore di circa 7 punti percentuali in tutte le fasce di età, con una prevalenza più intensa per la cocaina nella classe 30-34 anni e per l'eroina e gli oppiacei nella classe di età 25-29 anni (Figura 1.8.24).

Violazioni per produzione, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti o psicotrope e per l'associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti (Art. 73 e art. 74 D.P.R. n. 309 del 1990)

Gli articoli 73 e 74⁴⁸² del D.P.R. n. 309 del 1990 riguardano rispettivamente la produzione, il traffico e la detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope e l'associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti, disponendo, nel caso di violazioni, sanzioni di tipo penale a carico dei soggetti che pongono in essere comportamenti illeciti.

Le denunce all'Autorità giudiziaria nel 2020 sono state pari a **31.335** con una diminuzione dell'11 per cento rispetto all'anno 2019.

La composizione percentuale per genere delle denunce, in relazione a questo tipo di reati, mostra che vi sono rilevanti differenze. Infatti, nell'anno 2020, l'incidenza percentuale per gli uomini è marcatamente prevalente (92,2 per cento, confermando, in linea di massima, la composizione dei due anni precedenti) (Figura 1.8.25).

Se si analizzano le denunce 2020 rispetto alla tipologia di sostanza stupefacente, si osserva che le denunce per gli illeciti relativi alla cannabis rappresentano il 43 per cento del totale; invece quelle riguardanti la cocaina e l'eroina sono pari rispettivamente al 41 per cento e al 9 per cento delle denunce complessive⁴⁸³. I dati analizzati pongono in evidenza che le denunce relative alla cannabis, oltre a costituire la maggiore percentuale di denunce, vedono una maggiore rappresentanza degli uomini (94 per cento) rispetto alle donne; tali percentuali trovano una conferma anche per le altre tipologie di sostanze (Figura 1.8.26).

La composizione per genere delle denunce per l'anno 2020, per tipologia di sostanza stupefacente, viene illustrata nella Figura 1.8.27⁴⁸⁴. Come riportato nei due grafici, per gli uomini c'è una prevalenza di denunce riguardanti reati riferiti a cannabis (47 per cento del totale) e cocaina (43 per

⁴⁸² I reati di cui all'art. 73 assorbono il 92 per cento delle denunce; la restante parte, pari a circa all'8 per cento, si riferisce invece a quelli previsti dall'art. 74. Il 66 per cento dei denunciati è stato tratto in arresto, mentre il 34 per cento ha mantenuto lo stato di libertà.

⁴⁸³ Le denunce complessive sono pari a 31.355. Nel grafico 2.2 non vengono riportate le denunce riferite a "Altre sostanze".

⁴⁸⁴ Le percentuali sono state calcolate escludendo le "Altre droghe".

cento), per le donne le denunce riguardano in misura prevalente i reati relativi alla cocaina (50 per cento del totale) e alla cannabis (35 per cento) (Figura 1.8.27).

Condanne per reati droga-correlati

Le condanne per reati di droga e reati correlati si riferiscono alle violazioni degli articoli 73 e 74 del D.P.R. n. 309 del 1990. Nell'anno 2020 **le condanne definitive per tali reati sono state 10.578**⁴⁸⁵. Rispetto al 2019 risulta un **decremento del 49 per cento** di condanne, con 10.216 condanne in meno. Tale calo può essere spiegato sia da una riduzione nel numero dei reati, da imputare alle restrizioni alla mobilità adottate per contenere l'emergenza sanitaria legata al Covid-19, sia alle criticità del sistema giudiziario nella registrazione delle iscrizioni indicate nella nota a margine. La maggior parte dei condannati in via definitiva nel 2020 è rappresentata da uomini (93 per cento).

La maggiore percentuale di condannati si ritrova nelle fasce di età 25-34 anni per i maschi e 35-54 anni per le femmine. In particolare, nella fascia di età 25-34 anni la percentuale dei maschi supera quella delle femmine (maschi 34,1 per cento; femmine 30,4 per cento), mentre nella fascia di età 35-54 anni avviene l'inverso, ossia la percentuale riguardante la componente femminile è relativamente più alta di quella maschile (33,5 per cento maschi; 42,5 per cento femmine). Tra i maschi si registra, inoltre, una maggiore frequenza di condannati nella classe di età 18-24 anni (26,4 per cento) rispetto al caso delle femmine (19,8 per cento). Nel complesso, la gran parte delle condanne si concentra, sia nel caso degli uomini che delle donne, nella fascia di età che va dai 18 ai 54 anni (94,0 per cento del totale per i maschi; 92,7 per cento del totale per le femmine). Tra le femmine si registra una maggiore frequenza di condanne per le persone di età superiore ai 54 anni (Figura 1.8.28).

Consumi nella popolazione studentesca

Le informazioni sull'uso di sostanze illegali nella popolazione studentesca sono state tratte dalla ricerca campionaria ESPAD®Italia⁴⁸⁶ che viene svolta annualmente e fanno riferimento ai consumi di sostanze stupefacenti tra gli studenti di età compresa tra i 15 e i 19 anni che frequentano le scuole secondarie di secondo grado.

⁴⁸⁵ Le condanne 2020 rispetto a quelle dell'anno 2019 hanno subito una riduzione pari circa al 30 per cento. Si evidenzia che per effetto della pandemia non sono state aggiornate le iscrizioni nel sistema informativo del Casellario giudiziale. Pertanto il dato sopra riportato potrebbe essere sottostimato e suscettibile di variazioni man mano che saranno effettuati gli inserimenti e smaltiti gli arretrati accumulati.

⁴⁸⁶ I dati oggetto di analisi sono frutto di una ricerca campionaria (ESPAD®Italia) attraverso la quale si rilevano le informazioni relative ai consumi di psicoattivi, alcol, tabacco e sostanze illegali e ad altri comportamenti potenzialmente a rischio, come l'uso di internet e il gioco d'azzardo, tra gli studenti di età compresa tra i 15 e i 19 anni che frequentano le scuole secondarie di secondo grado. Lo studio ESPAD®Italia prende origine dall'omonimo progetto europeo che rappresenta uno studio transnazionale condotto contemporaneamente in 35 Paesi. Nel 2020, così come ogni anno, è stato fatto un campionamento di scuole rappresentativo della popolazione studentesca. Tuttavia, l'insorgere dell'emergenza sanitaria per la pandemia da COVID-19 e le conseguenti restrizioni per contenerla hanno reso più complessa la partecipazione allo studio in quanto molte scuole che avevano dato l'adesione non hanno di fatto partecipato alla raccolta dati riducendo il tasso di adesione al 35 per cento. Quindi è necessario tenere conto di una serie di limitazioni legate allo studio ESPAD#iorestoacasa2020, quali la numerosità del campione ridotto, l'autoselezione delle scuole che rappresenta un punto di fragilità per quanto riguarda la rappresentatività a livello nazionale e le differenze di *setting*. A causa dei numerosi limiti legati alla situazione di emergenza nazionale, pur rappresentando un'importante indicazione relativa alla diffusione dei consumi di sostanze illecite, i dati emersi dallo studio non possono ritenersi completamente confrontabili con quelli degli anni precedenti.

La **cannabis** è la sostanza maggiormente utilizzata dalla popolazione studentesca, seguono le Nuove Sostanze Psicoattive (*New Psychoactive Substances* - NPS), i cannabinoidi sintetici, la cocaina e gli stimolanti. I consumi nella vita di cocaina, allucinogeni e oppiacei risultano meno diffusi e riguardano tutte l'1,5 per cento degli studenti.

L'uso di sostanze psicoattive è generalmente più diffuso tra gli studenti di genere maschile. Per gli stimolanti e la cocaina si osserva un rapporto di genere da 2 a 1 mentre per cannabis, allucinogeni e NPS tale rapporto si attesta poco sopra l'1. Al contrario, il rapporto di genere per i cannabinoidi sintetici si attesta con un valore di poco superiore all'1 delle studentesse rispetto agli studenti.

L'analisi dei dati statistici è stata svolta riguardo al genere e alla tipologia di sostanza utilizzata. Per quanto riguarda l'uso di cannabis nel corso del 2020, si osserva che la diffusione dei consumi sia per i maschi che per le femmine aumenta progressivamente con l'aumentare dell'età: si passa da una percentuale del 5 per cento tra i quindicenni, per entrambi i generi, fino al 22 per cento delle femmine e al 35 per cento dei maschi tra i diciannovenni. Tra i ragazzi si osserva una concentrazione del consumo di cannabis relativamente maggiore nelle fasce 18-19 anni rispetto a quanto si registra tra le ragazze (Figura 1.8.29).

Per quanto riguarda la frequenza nell'utilizzo di cannabis da parte degli studenti - fermo restando che l'uso di sostanze psicoattive è generalmente più diffuso tra i maschi - si osserva che tra le femmine sono più rappresentate le tipologie "1-2 volte" e "3-9 volte"; diversamente, tra i maschi appaiono relativamente più elevate le percentuali relative alle fasce di consumo "10-19 volte" e "20 o più volte" (Figura 1.8.30).

Con riferimento all'utilizzo di cannabis, lo studio ESPAD#iorestoacasa2020 ha consentito di raccogliere informazioni riguardo alle abitudini di consumo dei ragazzi anche **durante il periodo di lockdown** dovuto alla situazione emergenziale da Covid-19. Dallo studio emerge che nonostante le restrizioni alla circolazione imposte dalle Autorità, gli studenti hanno comunque utilizzato cannabis. Il consumo ha interessato il **5,9 per cento** dei ragazzi che hanno risposto al questionario, con **prevalenze fra i maschi** (Maschi pari al 7,2 per cento, le femmine pari al 4,5 per cento). Riguardo alla frequenza di utilizzo durante il *lockdown*, il 43 per cento degli utilizzatori ha consumato la sostanza 1 o 2 volte, il 24 per cento fra le 3 e le 9 volte, il 10 per cento tra 10 e 19 volte mentre il 23 per cento l'ha consumata frequentemente (20 o più volte), soprattutto tra i ragazzi. Il grafico sotto riportato illustra la situazione della frequenza di utilizzo per genere (Figura 1.8.31).

Il consumo di **nuove Sostanze Psicoattive (NPS)**, che comprendono i cannabinoidi sintetici, i catinoni sintetici e gli oppioidi sintetici, vede una maggiore diffusione della categoria dei cannabinoidi sintetici (conosciuti anche come Spice). Il consumo almeno una volta nella vita di queste sostanze, a eccezione di una sostanziale stabilizzazione tra il 2015 e il 2017, mostra un andamento decrescente.

Il 4,1 per cento degli studenti di età compresa fra 15 e 19 anni ha utilizzato almeno una volta nel corso della vita una o più NPS, con percentuali più elevate fra i ragazzi (per i maschi 4,3 per cento; per le femmine 3,9 per cento). La categoria maggiormente diffusa è quella dei cannabinoidi sintetici (conosciuti anche come "spice"), provati almeno una volta dal 2,0 per cento dei rispondenti. Seguono la Salvia Divinorum, gli oppioidi sintetici, la ketamina e, infine, i catinoni sintetici. Per tutte le sostanze, a eccezione dei cannabinoidi sintetici, si osservano percentuali maggiori di utilizzatori fra gli studenti di genere maschile. Gli oppioidi sintetici, invece, vengono consumati senza differenze di genere evidenti (Figura 1.8.32).

Per quanto riguarda la cocaina, le sostanze allucinogene e l'eroina, si riportano i dati relativi all'anno 2019 in quanto nella Relazione sulle tossicodipendenze non sono disponibili articolate rappresentazioni per genere sulla situazione 2020.

Nell'anno 2019 il consumo di cocaina aumenta con il crescere dell'età. Differenziando per genere, pur considerando le diverse proporzioni che caratterizzano maschi e femmine, l'andamento crescente risulta meno evidente tra le studentesse e i consumi risultano superiori tra gli studenti (quasi il doppio rispetto alle coetanee).

Il maggior consumo di **cocaina** si ha per gli studenti diciannovenni; per tale età si riscontra un maggiore utilizzo tra i maschi (4,6 per cento), rispetto alle femmine (2,3 per cento). Tale rapporto, seppure con percentuali più basse, si ravvisa anche per i quindicenni, i diciassettenni e per i diciottenni. Per i sedicenni l'utilizzo tra maschi e femmine è simile (Figura 1.8.33).

Il consumo di sostanze stupefacenti stimolanti fa riferimento all'utilizzo di amfetamine, ecstasy, GHB, MD e MDMA. Come per la cocaina, sia per i maschi che per le femmine i consumi tendono a crescere con l'età - con l'unica eccezione per i sedicenni - arrivando a registrare i maggiori consumi tra gli studenti di 19 anni (Figura 1.8.34).

Analogamente, nel corso del 2019 si osserva che i consumi di sostanze allucinogene (come per esempio LSD e funghetti) aumentano al crescere dell'età, soprattutto tra i maschi, che riportano le percentuali più elevate, con un rapporto medio di genere pari a 2,6 che arriva a essere più che triplo tra i diciottenni (Figura 1.8.35).

Per quanto riguarda il consumo di **eroina**, è tra i diciannovenni che si registrano le percentuali più elevate sia per i maschi che per le femmine. Le differenze di genere vedono i ragazzi che - a eccezione dei sedicenni dove il consumo tra maschi e femmine è lo stesso - riportano percentuali sempre superiori alle coetanee (Figura 1.8.36).

Eccessi alcolici

Dalle informazioni tratte dallo studio campionario ESPAD#iorestoacasa2020, risulta che l'82 per cento degli studenti italiani di età compresa fra i 15 e i 19 anni ha consumato almeno una bevanda alcolica nella vita (non si rilevano differenze di genere); il 76 per cento lo ha fatto nei 12 mesi precedenti la ricerca (tra i maschi il 75 per cento; tra le femmine il 76 per cento) e il 43 per cento nel corso dell'ultimo mese (tra i maschi il 46 per cento; tra le femmine il 39 per cento). Il 2,1 per cento degli studenti ha consumato bevande alcoliche 20 volte o più nell'ultimo mese, con un rapporto più che doppio in favore dei ragazzi (tra i maschi il 2,8 per cento; tra le femmine l'1,2 per cento). Il 35 per cento degli studenti italiani si è ubriacato almeno una volta nella vita, fino al punto di barcollare, non riuscire a parlare correttamente, vomitare o dimenticare l'accaduto (tra i maschi il 33 per cento; tra le femmine il 37 per cento) e il 27 per cento si è ubriacato nel corso dell'ultimo anno (tra i maschi il 26 per cento; tra le femmine il 28 per cento). Si osserva che la percentuale di studenti che riferisce ubriacature aumenta al crescere dell'età, soprattutto fra i maschi (Figura 1.8.37).

Oltre un terzo degli studenti (15-19 anni) riferisce di essere stato vittima di cyberbullismo nel 2020, senza differenze di genere; 1 studente su 5 dichiara di esserne stato l'autore, con prevalenza dei maschi, 1 su 4. Il gaming, tempo eccessivo passata ai videogiochi, è molto più diffuso tra i ragazzi che tra le ragazze (80 per cento rispetto a 39 per cento). Per il gioco d'azzardo, scommesse di

denaro, sono in generale più coinvolti i maschi e l'incidenza aumenta con l'avvicinarsi ai 19 anni, mentre diminuisce per le femmine.

Le dipendenze nelle nuove generazioni durante la pandemia Covid-19: cyberbullismo, gaming e gioco d'azzardo.

Nel questionario somministrato per lo studio ESPAD#iorestoacasa2020, sono state richieste informazioni anche relativamente a **dipendenze di tipo comportamentale**; i dati emersi sono stati analizzati anche in relazione al genere.

Il **cyberbullismo** fa riferimento a qualsiasi comportamento praticato da individui singoli o gruppi mediante un supporto digitale, finalizzato a infliggere danno o disagio ad altri.

Nel corso del 2020, sono oltre un terzo gli studenti (34 per cento) che riferiscono di essere stati vittime di cyberbullismo, senza differenze di genere e il 21 per cento di esserne stato autore (tra i maschi il 24 per cento; tra le femmine il 19 per cento). Se per quanto riguarda le vittime non si riscontrano particolari differenze di genere, nel caso degli autori di episodi di cyberbullismo emerge una quota più alta tra i maschi rispetto a quanto accade nel caso delle femmine (Figura 1.8.38).

Il **gaming** fa riferimento ad un uso eccessivo in termini di tempo impiegato da parte dei ragazzi nell'utilizzo dei videogiochi, rappresentando una dipendenza. Il *gaming*, come illustrato nel grafico sotto riportato, è un comportamento che appare molto più diffuso tra i ragazzi (80 per cento) rispetto alle ragazze (39 per cento) e tra le fasce di età più basse, passando dal 68 per cento tra i 15enni al 52 per cento tra i 19enni; dalle analisi effettuate si è inoltre rilevato che il trend di utilizzo dei *videogame* è rimasto sostanzialmente stabile⁴⁸⁷ dal 2018 (Figura 1.8.39).

Per **gioco d'azzardo** si intende una scommessa di denaro su di un determinato evento il cui esito dipende interamente dal caso. Fra gli studenti di 15-19 anni, la percentuale di coloro che hanno giocato d'azzardo nel corso degli ultimi 12 mesi è pari al 44 per cento (tra i maschi è il 59 per cento; tra le femmine è il 42 per cento) e chi ha giocato *online* rappresenta l'8,2 per cento (tra i maschi è il 13 per cento; tra le femmine è il 3,2 per cento). In particolare, la percentuale di ragazzi che giocano d'azzardo tende ad aumentare all'aumentare dell'età passando dal 39 per cento fra i 15enni al 61 per cento fra i 19enni, a fronte del decremento registrato tra le ragazze (dal 40 per cento al 38 per cento). Sia il gioco in generale sia quello *online* risultano maggiormente diffusi tra gli studenti utilizzatori di sostanze psicoattive, indipendentemente che queste siano legali o illegali (Figura 1.8.40).

Utenti in carico e trattamenti erogati dai servizi pubblici per le dipendenze⁴⁸⁸

L'assistenza alle persone tossicodipendenti è assicurata da un sistema integrato di servizi pubblici e del Privato Sociale, nonché dal volontariato e dell'associazionismo.

In Italia, i servizi pubblici per le dipendenze (SerD) sono 562, dislocati in 603 sedi ambulatoriali. Gli utenti assistiti nei **SerD** nell'anno 2020 sono stati complessivamente **125.428**, dei quali dei quali 15.671 sono nuovi utenti (12 per cento) e 109.757 risultano già in carico dagli anni precedenti (88

⁴⁸⁷ Per approfondire questa tematica si consulti la Relazione al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia – Anno 2021 (dati 2020), Capitolo 3.2 “Le dipendenze nelle nuove generazioni durante la pandemia COVID-19”.

⁴⁸⁸ La raccolta e l'analisi dei dati sui servizi e sull'utenza dei Servizi per le dipendenze patologiche (SerD) sono gestite a livello nazionale dal Ministero della salute e a livello locale dalle singole Regioni e P.A.

per cento). Il 79 per cento degli utenti totali è rappresentato da uomini (con un rapporto di genere uomini/donne pari a circa 6,0).

I **nuovi utenti**, la cui **età media è pari a 33,5 anni**, sono **mediamente più giovani di circa 9 anni di quelli già in carico** (età media 41,2). La differenza rispetto all'età media è di poco superiore nei maschi (nuovi 33,7 anni; già in carico 42,5 anni) rispetto alle femmine (nuove 32,4 anni; già in carico 40,6 anni) (Tavola 1.8.17).

Per quanto riguarda il numero degli utenti tossicodipendenti trattati nei SerD, la maggiore frequenza di uomini trattati si rinviene nella fascia di età da 45 ai 49 anni, mentre **le donne sono più numerose nella fascia di età che va dai 35 a 39 anni**. Gli uomini dai 30 ai 54 anni rappresentano il 69,7 per cento degli utenti maschi complessivamente trattati, mentre nello stesso intervallo di età rientrano il 63,7 per cento delle donne complessivamente trattate. Tra i maschi il tasso di assistiti è stato di 369 soggetti ogni 100.000 abitanti contro il 59 delle femmine (Tavola 1.8.18).

Il numero di decessi direttamente correlati alle tossicodipendenze viene illustrato nella Figura 1.8.39 che riporta la serie storica 1999-2020, evidenziando le differenze di genere. Si osserva che, a livello complessivo, **il numero dei decessi è diminuito in misura significativa** nel corso del tempo e fino al 2016, aumentando nuovamente nei 3 anni successivi per osservare, infine, una diminuzione di oltre il 20 per cento nel 2020.

Se si analizzano i decessi con riferimento al genere, si rileva che il numero degli uomini deceduti supera di gran lunga quello delle donne (nel 2020 maschi 267, femmine 41), rispecchiando la maggiore numerosità in tutti gli anni della serie storica di tossicodipendenti di sesso maschile. Guardando al 2020 si osserva una rilevante diminuzione dei decessi di genere femminile rispetto al 2019; in termini percentuali la diminuzione dei decessi dei maschi risulta inferiore. Nell'anno 2020, la maggior parte dei decessi (55 per cento) ha riguardato persone di 40 anni o più, seguono quelli relativi alle fasce 35-39 anni (26 per cento) (Figura 1.8.41).

Riquadro I.VIII.II - Rapporto Covid-19 e genere⁴⁸⁹

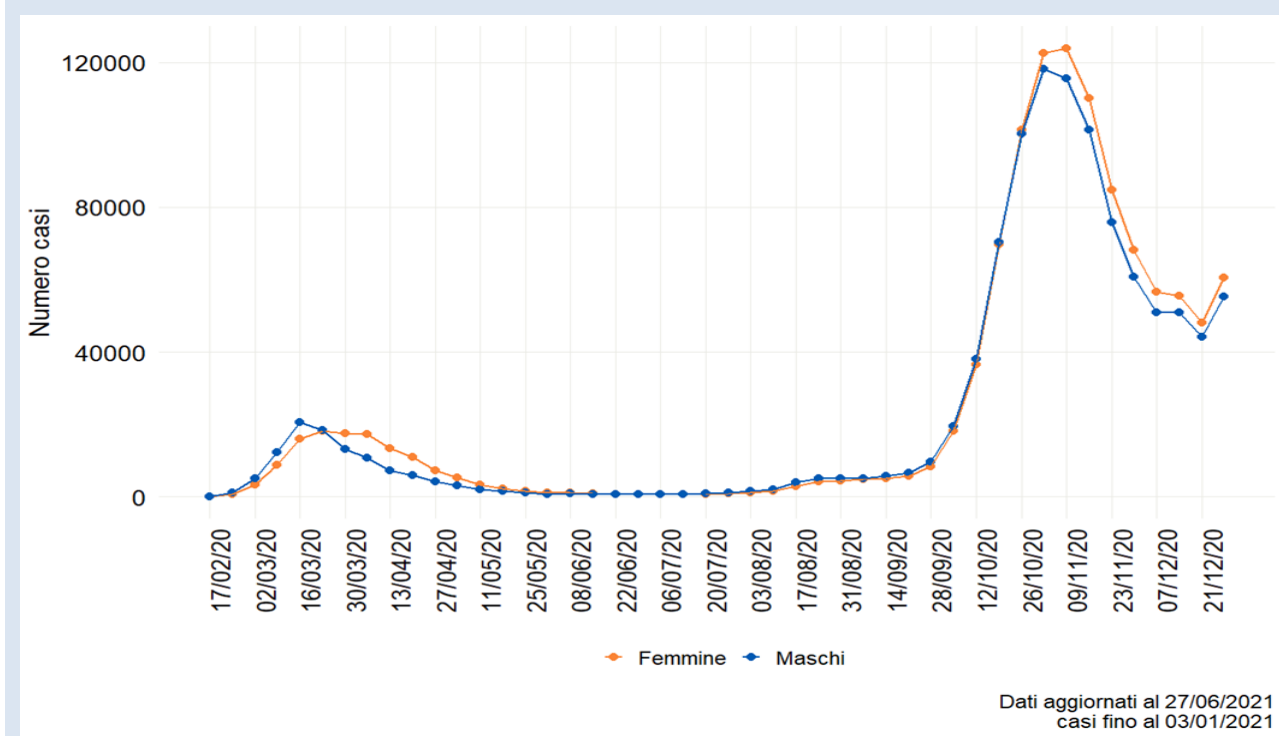
L'obiettivo di questo approfondimento è mettere in evidenza i principali aspetti della patologia Covid-19, considerando il genere come determinante di potenziali differenze. Questo viene fatto considerando dapprima i casi verificatisi, poi i decessi, gli aspetti legati al territorio, per concludere infine con alcune evidenze relative al personale sanitario.

CASI

Dal 28 febbraio 2020 al 31 dicembre 2020 in Italia si sono verificati 2.107.166 casi di Covid-19, la malattia causata dal nuovo coronavirus SARS-CoV-2, diagnosticato per la prima volta in Cina a fine 2019, e 74.159 decessi (dati Protezione Civile-Ministero della salute).

In Italia, nel corso del 2020 il numero di diagnosi di infezione da SARS-CoV-2 tra uomini e donne è risultato sostanzialmente simile (Figura I.VIII.II.1), ma se si suddividono i casi oltre che per sesso anche per nazionalità (il 7,5 per cento dei casi è di nazionalità non italiana), si evidenzia una percentuale di casi tra le donne di nazionalità italiana del 52 per cento, mentre per le altre nazionalità la percentuale delle donne ammalatesi è risultata pari al 57 per cento, con variazioni rilevanti in base al paese d'origine: 31 per cento di donne tra i casi provenienti da paesi a basso reddito fino al 62 per cento tra i casi provenienti da paesi a reddito medio-alto.

Figura I.VIII.II.1: Numero di casi di infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 diagnosticati nel 2020 per sesso in Italia⁴⁹⁰



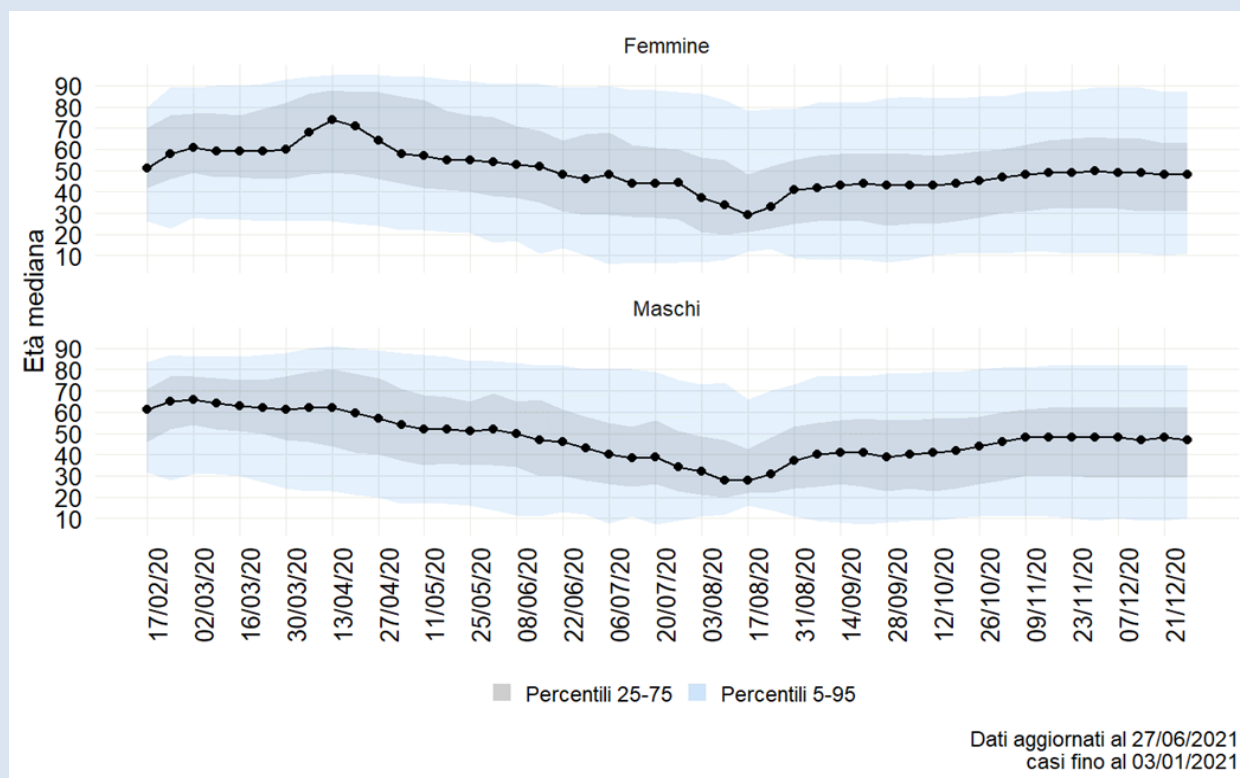
⁴⁸⁹ A cura di Matteo Spuri e Patrizio Pezzotti -Dipartimento di Malattie Infettive dell'Istituto Superiore di Sanità- e Alessandra Carè e Luca Busani - Centro di riferimento per la medicina di genere dell'Istituto Superiore di Sanità.

⁴⁹⁰ I dati 2020, derivanti dal sistema di sorveglianza dell'Istituto Superiore di Sanità, sono stati rilevati nel periodo che va dal 28.02.2020 al 3.01.2021 e sono aggiornati al 27 giugno 2021.

Tra i casi di Covid-19 del 2020, l'età mediana delle donne e degli uomini è risultata comparabile, con il 75 per cento dei casi oltre i 20 anni (Figura I.VIII.II.2).

Dall'analisi svolta durante il periodo febbraio-maggio 2020⁴⁹¹, i casi pediatrici sono risultati pari all'1,8 per cento del totale, con un'età media di 11 anni. Le forme più gravi si sono avute nei soggetti con patologie pre-esistenti e non si è riscontrato un rischio di severità di malattia (lieve, severa, critica vs. stato asintomatico o paucisintomatico) diverso tra maschi e femmine.

Figura I.VIII.I.2: Età mediana (intervallo interquartile) dei casi di infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 diagnosticati nel 2020 per sesso in Italia⁴⁹²



DECESSI

L'analisi dei decessi 2020 dovuti a Covid-19 indica una percentuale del 3,5 per cento sul totale dei casi identificati (letalità), con notevoli variazioni sia per età che per sesso. L'analisi è presentata sia complessivamente per tutto il 2020, sia separatamente per i periodi febbraio-giugno e luglio-dicembre 2020 per tener conto delle differenze riscontrate nei due intervalli di tempo (Figura I.VIII.II.3).

Nel periodo febbraio-giugno 2020 si riscontra una percentuale di decessi mediamente più elevata rispetto al periodo luglio-dicembre, in particolare nelle classi d'età più avanzate. Questa differenza vede diverse cause, tra cui la scarsa conoscenza della malattia Covid-19, delle sue modalità di diffusione e delle opzioni terapeutiche e di prevenzione, che ha portato ad una maggiore difficoltà nella gestione dei casi. Inoltre, nel primo periodo si è osservata una tendenza a diagnosticare

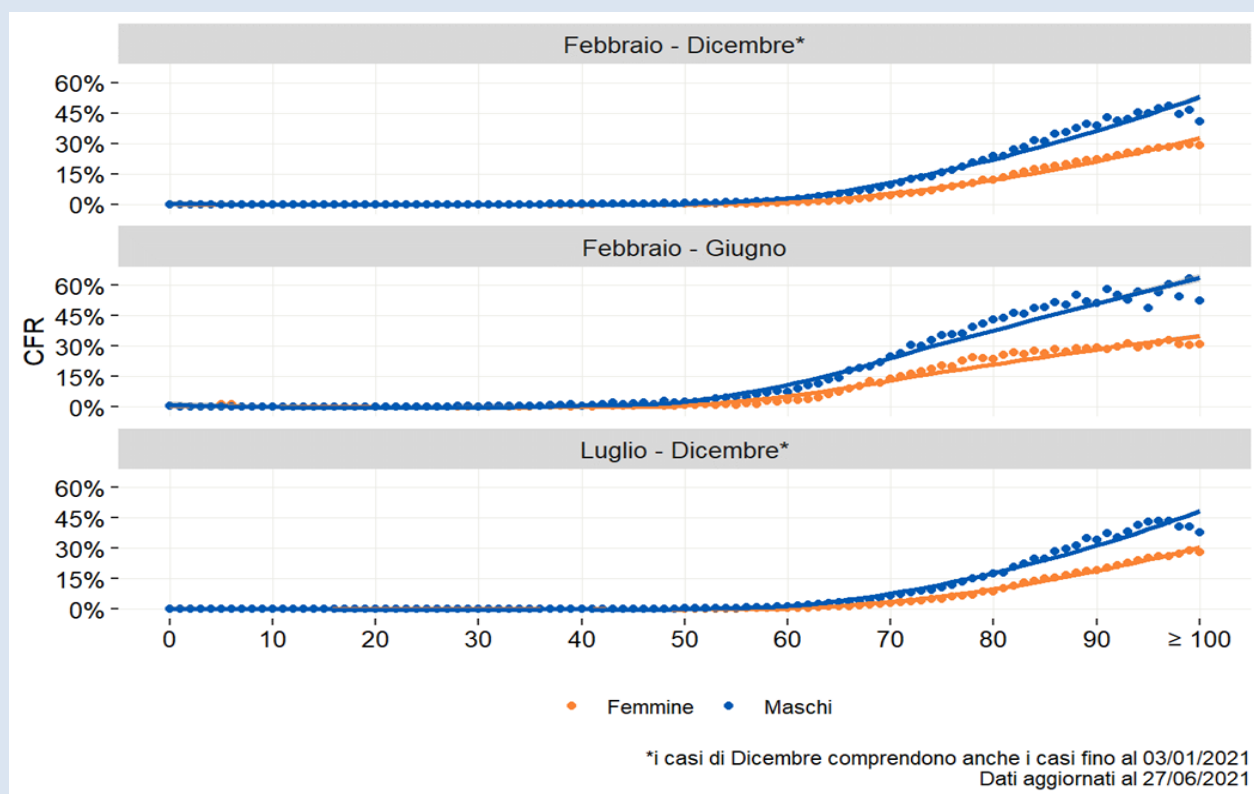
⁴⁹¹ Bellino S., Punzo O., Rota M.C., Del Manso M., Urdiales A.M., Andrianou X., Fabiani M., Boros S., Vescio F., Riccardo F., Bella A., Filia A., Rezza G., Villani A., Pezzotti P. and COVID-19 WORKING GROUP (2020) "COVID-19 Disease Severity Risk Factors for Pediatric Patients in Italy". Pediatrics October 2020, 146 (4) e2020009399; DOI: <https://doi.org/10.1542/peds.2020-009399>

⁴⁹² I dati 2020, derivanti dal sistema di sorveglianza dell'Istituto Superiore di Sanità, sono stati rilevati nel periodo che va dal 28.02.2020 al 3.01.2021 e sono aggiornati al 27 giugno 2021.

soprattutto casi sintomatici in persone di età superiore ai 30 anni, mentre nel secondo periodo, la maggior disponibilità di strumenti diagnostici ha potenziato gli *screening* permettendo di identificare numerosi casi asintomatici anche in soggetti più giovani a minor rischio di complicanze e decesso.

L'età media dei pazienti deceduti e positivi a SARS-CoV-2 è 81 anni, mentre l'età mediana degli stessi deceduti -82 anni, con un *range* interquartile di 74-88 anni- è risultata più alta di oltre 30 anni rispetto a quella dei pazienti che hanno contratto l'infezione. Le donne decedute a seguito di infezione da SARS-CoV-2 sono state il 43,6 per cento del totale dei decessi, ed avevano un'età maggiore rispetto agli uomini (85 anni rispetto agli 80 anni degli uomini). Le differenze nella proporzione di decessi tra uomini e donne risultano evidenti dai 65 anni d'età in avanti (Figura I.VIII.II.4).

Figura I.VIII.II.4: percentuale di decessi sul numero di casi osservati (letalità) dell'infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 nel 2020 distinta per periodi (febbraio-giugno 2020 e luglio-dicembre 2020) per sesso in Italia⁴⁹³



Oltre al fattore età, che rappresenta un elemento di fragilità nel contesto della patologia Covid-19, si è evidenziato il ruolo di alcune comorbidità nell'aumentare il rischio di morte. Tra i deceduti, il 67 per cento ha presentato 3 o più comorbidità⁴⁹⁴, le più frequenti delle quali sono state cardiopatia ischemica, fibrillazione atriale, scompenso cardiaco, ictus, ipertensione arteriosa, demenza, insufficienza renale cronica, insufficienza respiratoria. Nelle donne decedute⁴⁹⁵ il numero medio di

⁴⁹³ I dati 2020, derivanti dal sistema di sorveglianza dell'Istituto Superiore di Sanità, sono stati rilevati nel periodo che va dal 28.02.2020 al 3.01.2021 e sono aggiornati al 27 giugno 2021.

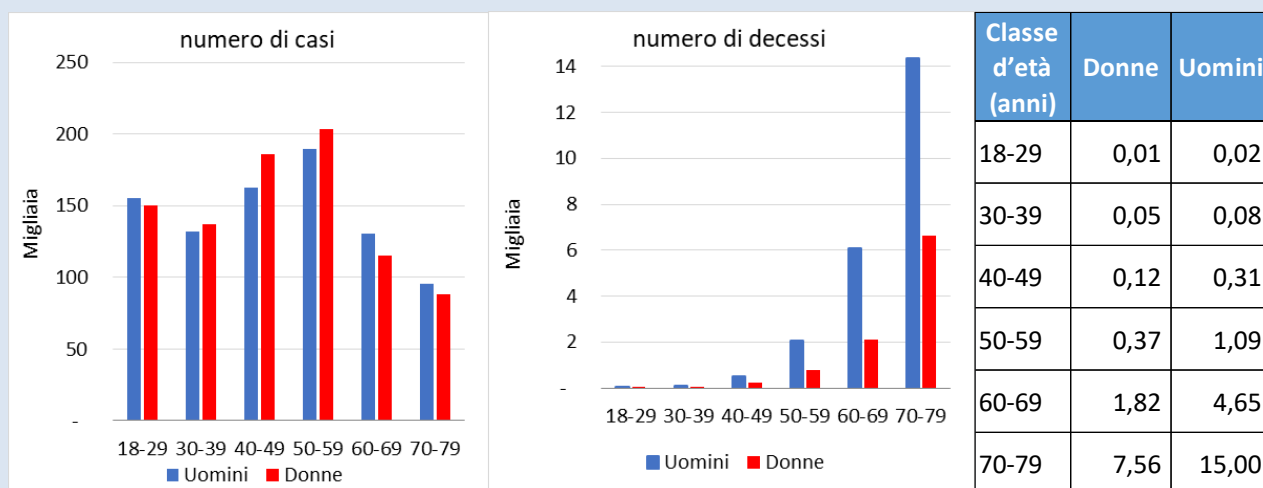
⁴⁹⁴ I dati sono disponibili ai seguenti link: <https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/sars-cov-2-decessi-italia#4> e <https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/sars-cov-2-decessi-italia#4>

⁴⁹⁵ Il valore mediano è 4, la deviazione standard è pari a 2,0

patologie osservate è stato di 3,8. Negli uomini il numero medio di patologie osservate è stato di 3,5⁴⁹⁶.

Analizzando i decessi in base alla nazionalità dei pazienti, si evidenzia tra gli italiani un rischio relativo (RR) di morte per gli uomini rispetto alle donne circa doppio - 1,99 (intervallo di confidenza 95 per cento (IC95 per cento=1,88-2,10) e tra gli stranieri 2,13 (IC95 per cento=1,88-2,48), senza differenze significative tra i due gruppi. Se si considera la provenienza dei soggetti stranieri deceduti, si evidenzia un RR di 2,43 (IC95 per cento=1,57-3,76) per gli uomini rispetto alle donne se provenienti da paesi a basso reddito, mentre è di 1,64 (IC95 per cento=1,25-2,13) sempre per gli uomini rispetto alle donne di paesi a reddito medio-alto. Nella successiva Figura I.VIII.II.4 sono rappresentati la numerosità dei casi riscontrati e dei decessi, per classi di età e per sesso, e nella tavola affiancata la letalità (percentuale di decessi sul numero di casi osservati).

Figura I.VIII.II.4: Numero di casi e numero di decessi a seguito di infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 nella popolazione nel 2020 per sesso ed età in Italia e percentuale di decessi sul numero di casi osservati (letalità)⁴⁹⁷



ASPETTI LEGATI AL TERRITORIO (deprivazione e periferia rispetto al centro)

La percentuale di decessi (letalità), assieme all'incidenza di casi di Covid-19 e alla proporzione di ospedalizzati è stata analizzata in funzione della residenza, considerando i comuni al di sotto di

⁴⁹⁶ Il valore mediano è 3, la deviazione standard è pari a 2,1.

⁴⁹⁷ I dati 2020, derivanti dal sistema di sorveglianza dell'Istituto Superiore di Sanità, sono stati rilevati nel periodo che va dal 28.02.2020 al 3.01.2021 e sono aggiornati al 27 giugno 2021.

50.000 abitanti⁴⁹⁸ ed i corrispondenti indici di deprivazione (Urdiales et al. 2021, <https://www.preprints.org/manuscript/202102.0187/v1>⁴⁹⁹).

L'indice di deprivazione utilizzato tiene conto di cinque caratteristiche: basso livello di istruzione, disoccupazione, vivere in affitto, vivere in una casa affollata, vivere in una famiglia monoparentale⁵⁰⁰.

Sono stati distinti tre periodi: *pre-lockdown*, *lockdown* e *post-lockdown*, considerando età, sesso, densità di popolazione e regione di residenza. In base al livello di deprivazione dei comuni non sono state osservate differenze significative nel rischio di morte o di ospedalizzazione, mentre l'incidenza dei casi è risultata maggiore nei comuni più deprivati durante il *lockdown* e il *post-lockdown*. Considerando le differenze tra uomini e donne, nel periodo di *pre-lockdown*, gli uomini hanno evidenziato una maggiore incidenza di Covid-19, un maggior rischio di ospedalizzazione e di morte rispetto alle donne, ma queste differenze si sono ridotte durante il *lockdown* e il *post-lockdown*.

PERSONALE SANITARIO

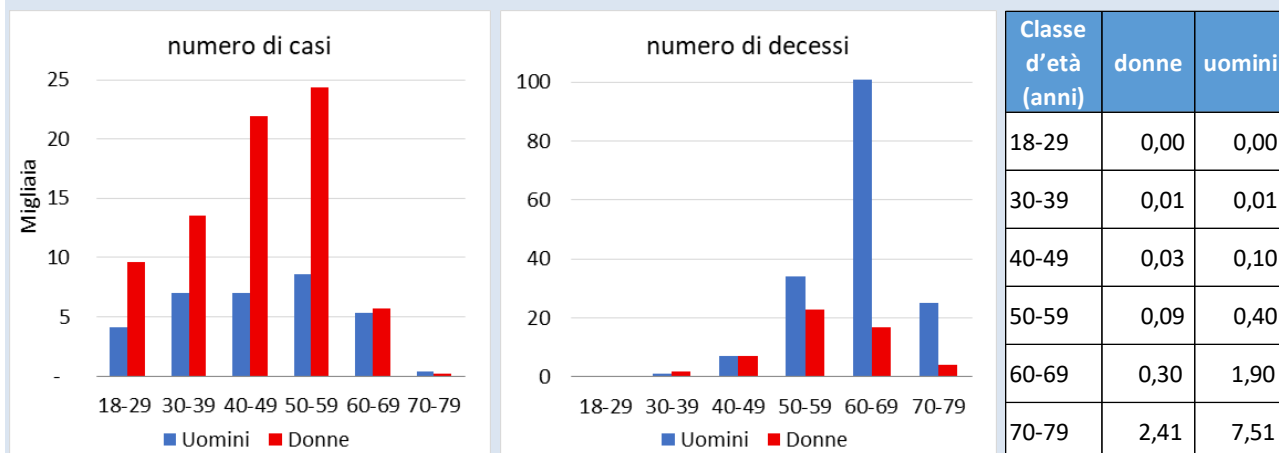
Il personale sanitario, fin dall'inizio, ha svolto un ruolo cruciale nella gestione della pandemia di Covid-19, ed è stato tra i più esposti con un'elevata diffusione di contagi tra gli operatori sanitari, soprattutto nelle fasi iniziali. Nelle fasi successive, si sono riscontrate riduzioni importanti nel numero di casi, fino ad un assestamento della percentuale intorno al 3-4 per cento del totale dei casi, in generale per il miglioramento delle conoscenze sulla malattia e sul virus, per l'accresciuta consapevolezza dei rischi, e per il potenziamento delle politiche di *testing* prevenzione e protezione, anche sulla base delle evidenze scientifiche che si sono andate consolidando. L'andamento dei casi e dei decessi dovuti a Covid-19 tra il personale sanitario nel corso del 2020 evidenzia che, a fronte di un numero di casi tra le donne circa doppio rispetto agli uomini, il numero di decessi è stato notevolmente inferiore (Figura I.VIII.II.5). In generale, la categoria professionale più colpita è stata quella degli infermieri con percentuali che variano dal 36,5 per cento nel Nord-Est al 52,8 per cento nel Nord-Ovest (INAIL e ISS 2020).

⁴⁹⁸ Il livello di 50.000 abitanti è stato considerato come il limite demografico superiore per poter considerare gli indici di deprivazione validi e interpretabili a livello individuale. Si vedano Aldo Rosano Barbara Pacelli, Nicolás Zengarini, Giuseppe Costa, Cesare Cislighi, Nicola Caranci (2020) "Aggiornamento e revisione dell'indice di deprivazione italiano 2011 a livello di sezione di censimento", E&P, 44 (2-3) marzo-giugno, p. 162-170. DOI: <https://doi.org/10.19191/EP20.2-3.P162.039>, e Minichilli, F., Santoro, M., Bianchi, F., Caranci, N., De Santis, M., Pasetto, R. (2017) "Evaluation of the use of the socioeconomic deprivation index at area level in ecological studies on environment and health", Epidemiol Prev May-Aug 2017; 41(3-4):187-196. DOI: <https://doi.org/10.19191/EP17.3-4.P187.052>

⁴⁹⁹ Mateo-Urdiales, A.; Fabiani, M.; Rosano, A.; Vescio, M.F.; Del Manso, M.; Bella, A.; Riccardo, F.; Pezzotti, P.; Regidor, E.; Andrianou, X. (2021) "Socio-Economic Patterns of COVID-19 During the Pandemic in Italy". Preprints 2021, 2021020187 DOI: 10.20944/preprints202102.0187.v1

⁵⁰⁰ Si veda Rosano et al. (2020) "Aggiornamento e revisione dell'indice di deprivazione italiano 2011 a livello di sezione di censimento", E&P, 44 (2-3) marzo-giugno, p. 162-170. DOI: <https://doi.org/10.19191/EP20.2-3.P162.039>

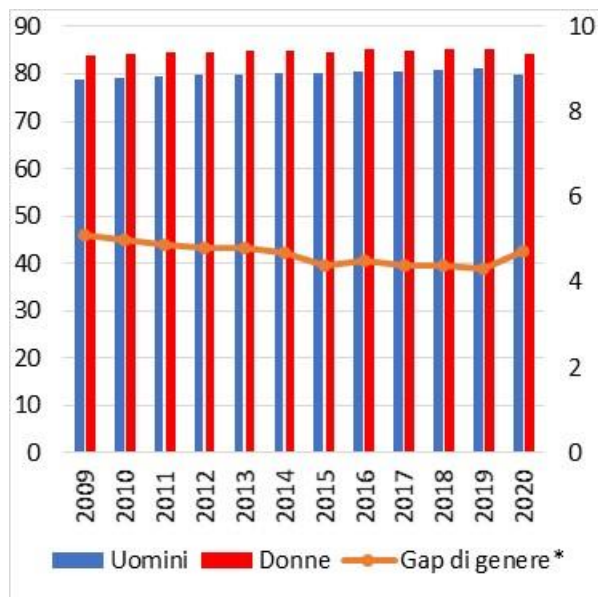
Figura I.VIII.II.5: Numero di casi e numero di decessi a seguito di infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 negli operatori sanitari nel 2020 per sesso ed età in Italia e percentuale di decessi sul numero di casi osservati (letalità)⁵⁰¹



Al di là di specifiche differenze biologiche legate al sesso nella capacità di far fronte all'infezione da SARS-CoV-2, l'analisi dei dati indica che vi sono anche aspetti demografici e sociali che devono essere considerati. In particolare, i dati disaggregati per sesso indicano che, rispetto agli uomini, le donne hanno avuto un numero di casi paragonabile, ma meno complicanze ed una mortalità inferiore, soprattutto nelle fasce d'età da 65 anni in poi. Gli aspetti sociali sono da considerare in particolare nell'analisi dell'infezione da Covid-19 nel personale sanitario, dove si è vista una notevole differenza tra uomini e donne in termini di esposizione (molte di più le donne infette) e di mortalità (molti più decessi tra gli uomini).

⁵⁰¹ I dati 2020, derivanti dal sistema di sorveglianza dell'Istituto Superiore di Sanità, sono stati rilevati nel periodo che va dal 28.02.2020 al 3.01.2021 e sono aggiornati al 27 giugno 2021.

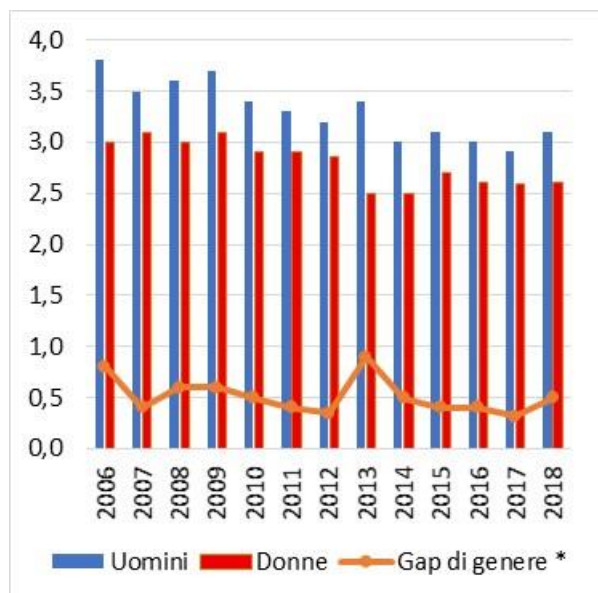
Figura 1.8.1 Speranza di vita alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2020.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne (scala a destra).

Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

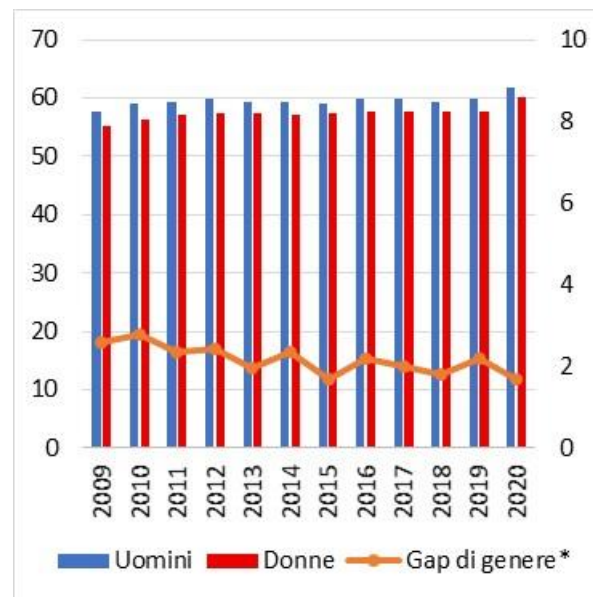
Figura 1.8.2 Mortalità infantile – decessi nel primo anno di vita per 1000 nati vivi. Anni 2006-2018.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte.

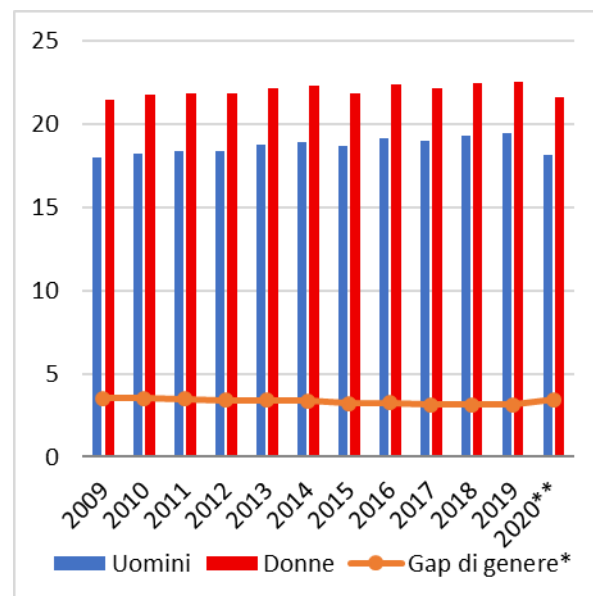
Figura 1.8.3 Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2020.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini (scala a destra).

Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.4 Speranza di vita a 65 anni (numero medio di anni). Anni 2011-2020

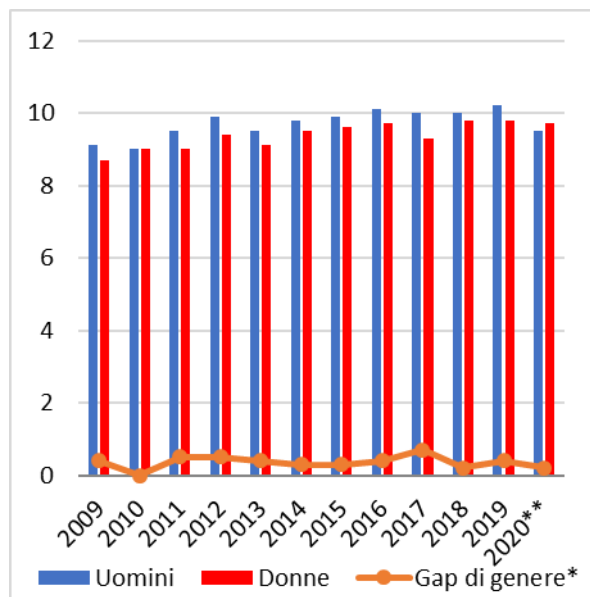


(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini.

2020** è una stima preliminare

Fonte: Istat, Rilevazione dei cancellati dall'anagrafe per decesso.

Figura 1.8.5 Speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività (numero medio di anni). Anni 2011-2020.

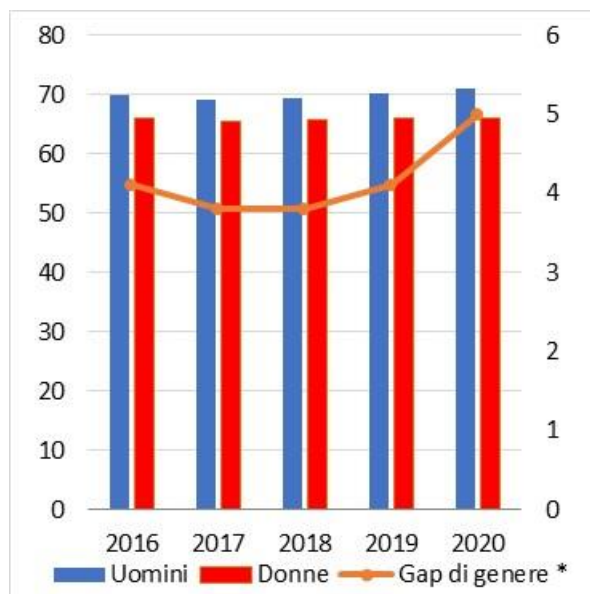


(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini.

2020** è una stima preliminare

Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti sulla vita quotidiana.

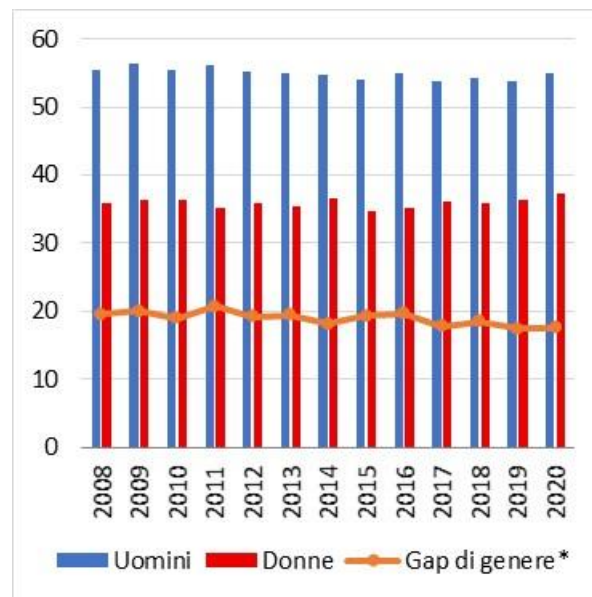
Figura 1.8.6 Indice di salute mentale per le persone di 14 anni e più (valori tra 0 e 100). Anni 2016-2020.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini (scala a destra).

Fonte: Istat- Aspetti della vita quotidiana

Figura 1.8.7 Proporzione standardizzata di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese. Anni 2009-2020.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

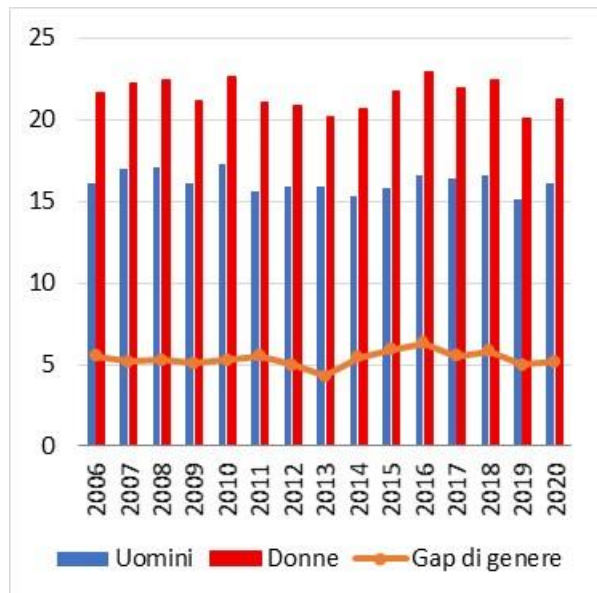
Fonte: Istat- Aspetti della vita quotidiana

Tavola 1.8.1 Percentuale di persone sotto peso per genere e titolo di studio. Anni 2015-2020

Anni		Licenza scuola elementare, nessun titolo di studio	Licenza di scuola media	Diploma	Laurea e post-laurea	Totale
2015	Uomini	0,48	0,68	0,95	0,36	0,72
	Donne	1,99	4,30	6,79	7,56	5,18
2016	Uomini	0,54	0,69	0,57	0,33	0,57
	Donne	2,18	4,11	7,13	8,52	5,46
2017	Uomini	0,50	0,80	1,00	0,40	0,80
	Donne	2,50	4,20	6,70	8,20	5,30
2018	Uomini	0,50	1,00	0,90	0,40	0,80
	Donne	2,50	3,90	6,40	8,60	5,30
2019	Uomini	0,80	0,70	0,80	0,90	0,80
	Donne	2,80	3,70	6,10	7,70	5,10
2020	Uomini	0,90	0,80	0,80	0,50	0,80
	Donne	2,50	3,70	6,50	8,10	5,20

Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

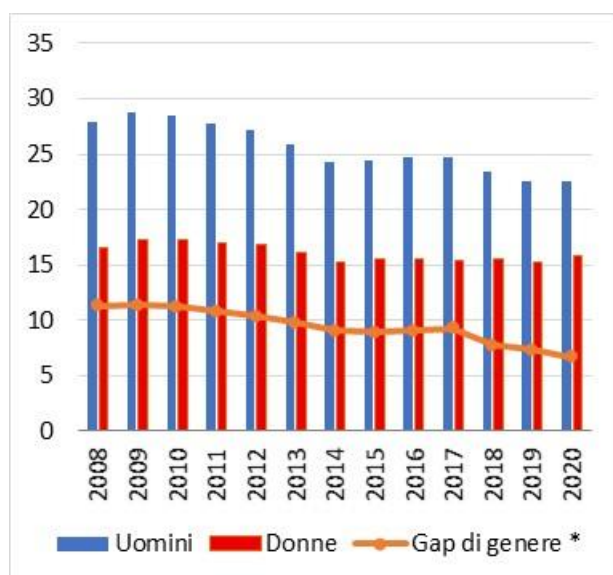
Figura 1.8.8 Proporzione standardizzata di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale delle persone di 3 anni e più. Anni 2006-2020.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini

Fonte: Istat- Aspetti della vita quotidiana

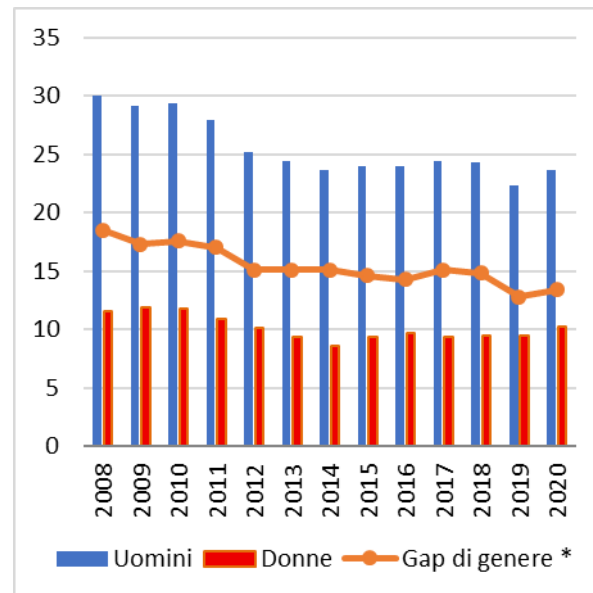
Figura 1.8.9 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2009-2020.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini

Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

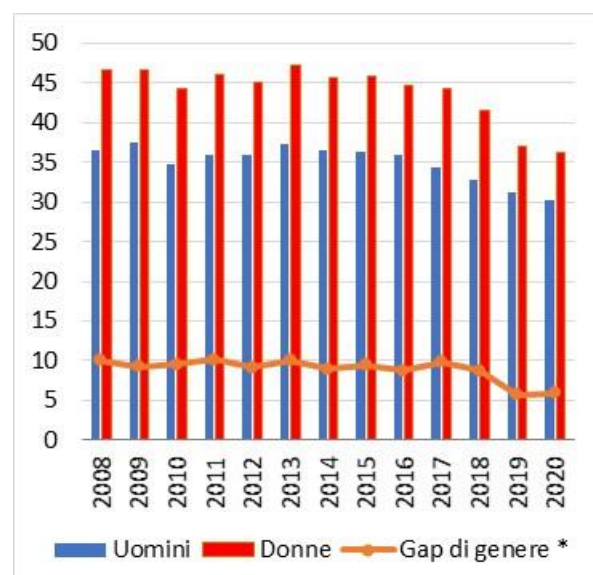
Figura 1.8.10 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol per genere. Anni 2008-2020.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini

Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

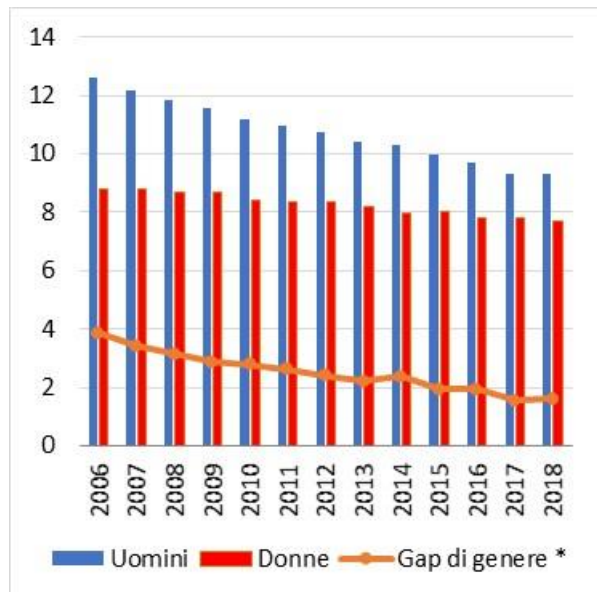
Figura 1.8.11 Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2008-2020.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini

Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

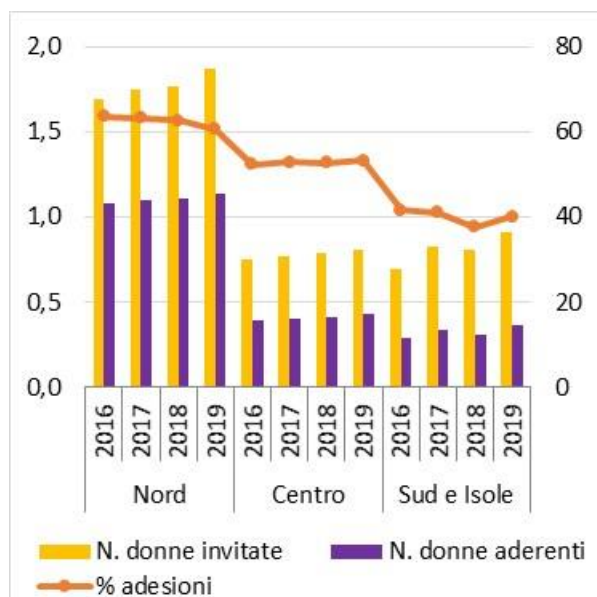
Figura 1.8.12 Tasso di mortalità per tumore nella fascia di età 20-64 anni (per 10.000 residenti). Anni 2006-2018.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini

Fonte: Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte

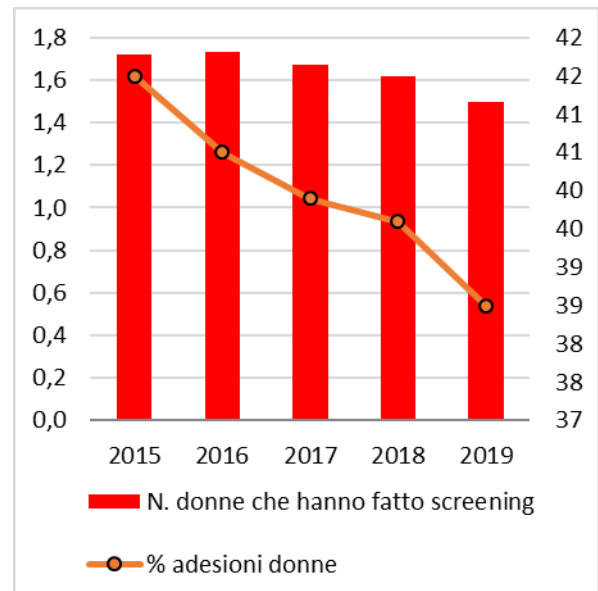
Figura 1.8.13 Donne che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma per carcinoma mammella per ripartizione geografica (in milioni). Anni 2016-2019.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2019. Rispetto alla rappresentazione nelle precedenti

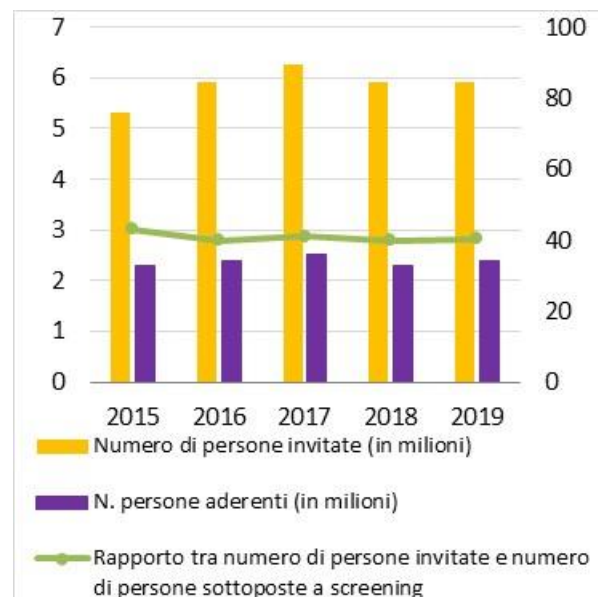
edizioni di questa Relazione, sono qui riportati i dati su base annuale, essendosi nel frattempo resi disponibili.

Figura 1.8.14 Donne che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma per cervice uterina (in milioni). Anni 2015-2019.



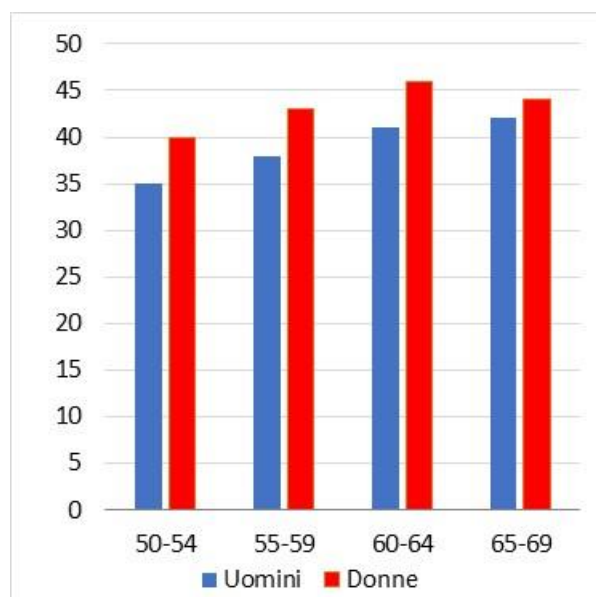
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2019

Figura 1.8.15 Tasso di adesione a test di screening di primo livello in un programma per colon retto (in milioni). Anni 2015-2019.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2019

Figura 1.8.16 Tasso di adesione a test di *screening* di primo livello per età in un programma per colon retto per genere. Anno 2019.



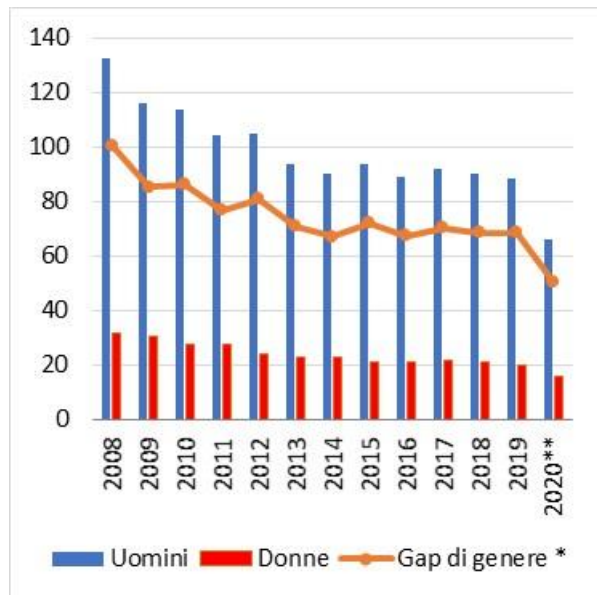
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon retto, Rapporto 2019

Tavola 1.8.2 Nuove diagnosi di HIV late presenter, per genere. Anni 2008-2019.

Genere	Numero di nuove diagnosi con CD4 riportato	Numero di diagnosi CD4< 350 cell/ μ L	Rapporto tra il numero di diagnosi CD4<350 e il numero di diagnosi con CD4 riportato
		Valori assoluti	Valori percentuali
2008 a.			
Uomini	1.195	609	50,96
Donne	460	262	56,96
Totale	1.656	871	52,60
2009 b.			
Uomini	2.163	1.119	51,73
Donne	713	398	55,82
Totale	2.876	1.517	52,75
2010 c.			
Uomini	2.271	1.186	52,22
Donne	749	412	55,01
Totale	3.020	1.598	52,91
2011			
Uomini	2.188	1.186	54,20
Donne	747	419	56,09
Totale	2.935	1.605	54,68
2012			
Uomini	2.581	1.381	53,51
Donne	704	424	60,23
Totale	3.285	1.805	54,95
2013			
Uomini	2.325	1.314	56,52
Donne	683	400	58,57
Totale	3.008	1.714	56,98
2014			
Uomini	2.366	1.240	52,41
Donne	636	362	56,92
Totale	3.002	1.602	53,36
2015			
Uomini	2.111	1.126	53,34
Donne	616	359	58,28
Totale	2.727	1.485	54,46
2016			
Uomini	2.038	1.113	54,61
Donne	635	373	58,74
Totale	2.673	1.486	55,59
2017			
Uomini	2.052	1.145	55,80
Donne	658	367	55,78
Totale	2.710	1.512	55,79
2018			
Uomini	1.782	1.007	56,51
Donne	518	306	59,07
Totale	2.300	1.313	57,09
2019			
Uomini	1.778	1.016	57,14
Donne	446	260	58,30
Totale	2.224	1.276	57,37

Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della Salute, Centro Operativo AIDS su dati della Sorveglianza HIV-aggiornamento 2020.

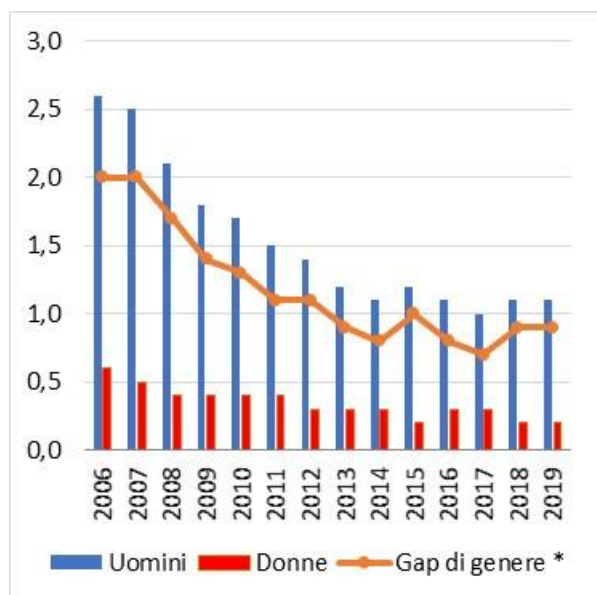
Figura 1.8.17 Tasso di mortalità stradale, per genere (per milioni di abitanti). Anni 2008-2020.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini
(2020**) è una stima preliminare

Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile, Ricostruzione intercensuaria della popolazione residente anni 2001-2011.

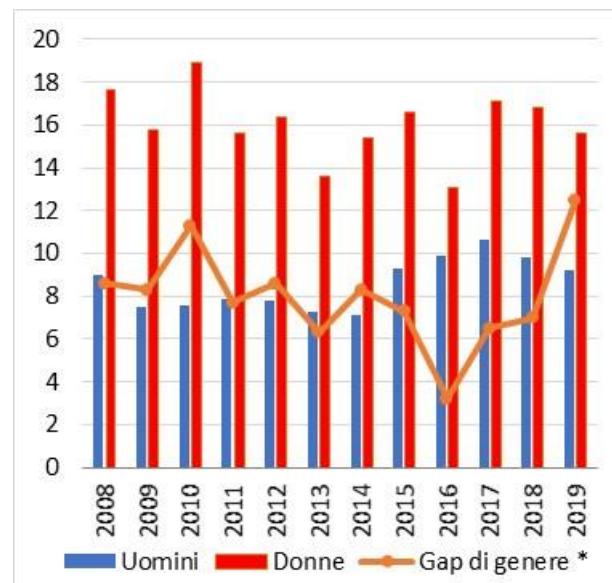
Figura 1.8.18 Tassi di mortalità per incidenti stradali standardizzati all'interno della classe di età 15-34, per 10.000 residenti. Anni 2006-2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini

Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile. Ricostruzione intercensuaria della popolazione residente anni 2001-2011.

Figura 1.8.19 Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere (per mille persone). Anni 2008-2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato delle donne e il dato degli uomini

Fonte: Istat, "Aspetti della vita quotidiana"

Tavola 1.8.3 - Tassi di ospedalizzazione per tipo attività, regime di ricovero e genere (per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2019

Italia	ACUTI				RIABILITAZIONE				LUNGODEGENZA	
	Regime ordinario		Regime diurno		Regime ordinario		Regime diurno		Uomini	Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
2015	100,08	106,36	32,51	34,77	4,93	5,49	0,69	0,44	1,55	2,06
2016	98,69	104,39	30,77	32,83	4,93	5,52	0,65	0,41	1,48	1,93
2017	98,57	103,69	28,71	30,70	4,92	5,46	0,62	0,39	1,39	1,85
2018	97,14	101,93	27,89	29,77	4,87	5,40	0,57	0,37	1,37	1,82
2019	95,61	99,51	27,92	29,35	4,90	5,38	0,57	0,37	1,39	1,85

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.4 Tasso di ospedalizzazione per regione (Ricoveri in regime ordinario, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2019

Acuti in regime ordinario										
ANNI	2015		2016		2017		2018		2019	
REGIONE DI RESIDENZA	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	99,65	101,66	97,74	99,68	96,65	97,43	96,50	97,40	97,83	97,44
Valle d'Aosta	121,70	127,41	113,65	117,47	112,43	110,19	114,26	110,58	115,75	110,02
Lombardia	100,60	105,76	99,03	103,91	98,00	101,99	96,03	100,01	92,11	96,08
P.A. Bolzano	109,57	122,65	104,67	117,79	106,43	117,22	104,12	116,46	103,17	112,75
P.A. Trento	93,07	103,89	91,54	102,53	91,82	99,30	90,23	95,60	91,06	97,90
Veneto	88,53	99,23	92,02	101,24	95,59	103,05	95,51	102,10	95,65	101,82
Friuli V.G.	98,56	105,84	101,92	110,86	104,17	110,01	105,14	110,52	105,41	109,72
Liguria	104,88	109,91	104,07	107,78	113,20	113,05	112,59	111,47	113,94	112,18
Emilia Romagna	106,77	114,51	106,18	112,01	110,58	116,75	109,35	115,59	108,33	113,83
Toscana	97,67	103,79	95,90	101,89	97,16	103,21	96,67	102,19	98,22	103,38
Umbria	117,83	121,04	111,82	116,44	111,73	116,30	109,12	113,38	105,81	110,38
Marche	104,61	108,19	104,92	106,25	104,13	106,32	106,52	107,44	103,72	104,83
Lazio	91,06	102,77	90,14	100,31	89,15	98,56	87,93	96,63	83,30	88,00
Abruzzo	109,19	112,60	110,16	112,02	108,53	109,98	108,87	108,76	103,09	103,91
Molise	116,11	117,80	113,44	113,08	111,43	109,80	102,46	104,92	102,34	102,36
Campania	101,84	107,39	99,02	105,57	94,82	101,75	90,17	97,10	89,49	96,17
Puglia	113,68	118,20	109,87	114,89	107,94	111,97	106,42	109,59	103,84	106,49
Basilicata	103,64	104,34	101,46	103,09	101,58	101,86	98,68	100,77	98,34	98,32
Calabria	94,61	98,84	92,44	94,72	92,16	95,60	92,36	95,26	92,64	93,26
Sicilia	93,08	98,27	90,46	94,83	89,50	94,66	87,51	92,22	87,03	90,90
Sardegna	108,94	116,33	105,45	111,65	103,06	108,47	100,84	106,85	97,78	102,22
ITALIA	100,08	106,36	98,69	104,39	98,57	103,69	97,14	101,93	95,61	99,51

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.5 Tasso di ospedalizzazione per regione (Ricoveri in regime diurno, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2019

Acuti in regime diurno										
ANNI	2015		2016		2017		2018		2019	
REGIONE DI RESIDENZA	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	28,18	31,50	27,83	30,53	26,88	29,64	27,20	29,41	27,79	29,78
Valle d'Aosta	55,62	58,28	45,56	46,27	39,60	44,45	39,57	45,17	36,89	43,80
Lombardia	19,69	22,63	19,76	22,67	19,44	22,01	19,60	21,67	22,72	24,14
P.A. Bolzano	31,74	31,42	30,91	30,16	30,35	29,28	29,96	28,73	30,01	28,64
P.A. Trento	46,22	46,28	42,52	42,28	42,05	39,05	42,25	35,94	40,84	34,06
Veneto	27,97	29,28	24,47	27,02	20,33	23,66	20,15	23,19	21,12	23,63
Friuli V.G.	27,92	30,76	28,43	29,50	28,12	28,19	28,07	27,99	26,60	27,46
Liguria	47,74	50,92	47,20	50,42	36,48	41,88	35,24	41,84	36,34	41,09
Emilia Romagna	30,63	35,52	29,41	33,30	23,44	26,70	23,93	26,48	24,77	26,39
Toscana	32,90	33,61	31,77	32,70	31,66	32,01	31,86	31,62	31,85	30,65
Umbria	26,73	28,97	28,07	29,51	29,43	29,74	30,29	30,20	32,15	30,52
Marche	31,56	32,69	31,75	32,44	33,94	34,43	33,71	34,10	35,92	35,75
Lazio	44,21	44,64	40,93	41,49	39,98	40,94	38,08	40,05	35,52	36,69
Abruzzo	34,59	37,72	33,60	36,12	33,69	34,61	32,98	35,00	30,76	33,17
Molise	49,92	51,81	40,41	40,02	37,94	38,09	37,07	36,30	35,31	34,55
Campania	56,91	58,91	54,29	56,25	50,49	52,67	45,56	47,81	41,75	43,50
Puglia	22,64	24,60	17,96	17,60	14,17	14,26	11,77	12,38	10,63	11,57
Basilicata	30,02	34,71	29,19	34,70	28,15	31,30	28,30	31,00	26,60	29,31
Calabria	34,25	34,58	30,76	31,53	27,47	29,10	26,44	28,26	27,25	29,64
Sicilia	23,63	25,60	22,10	24,57	21,43	23,66	21,06	23,68	21,21	24,09
Sardegna	44,21	48,73	42,98	46,78	41,56	44,44	42,49	43,48	42,47	42,06
ITALIA	32,51	34,77	30,77	32,83	28,71	30,70	27,89	29,77	27,92	29,35

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.6 Tasso di ospedalizzazione per fasce di età e sesso (per 1.000 abitanti) - Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2015-2019

Fasce di età	2015		2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Meno di 1 anno	449,89	385,00	448,42	383,66	457,39	390,44	452,67	386,38	452,97	393,56
Da 1 a 4 anni	73,85	58,21	69,83	54,03	69,81	54,17	69,05	53,73	66,91	52,15
Da 5 a 14 anni	37,97	29,74	37,21	28,98	36,46	28,16	35,73	28,00	34,70	27,55
Da 15 a 24 anni	37,55	54,10	36,85	52,42	36,69	50,77	35,40	49,55	33,65	47,14
Da 25 a 44 anni	39,35	107,13	38,60	106,33	38,17	105,10	36,76	102,93	35,17	99,42
Da 45 a 64 anni	87,93	73,45	85,98	72,26	84,71	71,10	83,55	70,45	81,47	68,74
Da 65 a 74 anni	200,62	134,02	196,83	131,35	194,72	129,73	192,17	127,34	188,01	124,66
75 anni e oltre	328,07	237,48	319,42	230,31	317,60	231,20	309,41	226,42	305,68	222,07
Tasso complessivo	100,08	106,36	98,69	104,39	98,57	103,69	97,14	101,93	95,61	99,51

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.7 Tasso di ospedalizzazione per regione (Ricoveri in regime ordinario, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2019

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime ordinario									
	2015		2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	6,99	8,04	6,97	8,02	7,21	8,23	7,55	8,67	7,73	8,88
Valle d'Aosta	8,57	10,86	8,45	10,64	8,52	10,00	8,14	10,03	8,29	10,23
Lombardia	8,45	9,17	8,32	9,09	8,26	8,96	8,11	8,77	7,97	8,73
P.A. Bolzano	5,07	7,59	6,20	8,83	5,49	7,84	5,29	8,27	5,58	7,70
P.A. Trento	8,80	8,47	8,73	8,41	7,27	7,37	7,72	7,09	7,59	6,64
Veneto	4,55	5,22	4,75	5,43	4,72	5,38	4,77	5,25	4,67	5,27
Friuli V.G.	3,04	3,35	3,15	3,57	3,10	3,52	3,06	3,47	3,01	3,54
Liguria	7,60	8,90	7,50	8,60	7,47	8,63	7,53	8,69	7,49	8,46
Emilia Romagna	3,65	3,69	3,67	3,75	3,73	3,85	3,08	3,25	3,15	3,23
Toscana	2,85	2,76	2,82	2,62	2,80	2,56	2,71	2,53	2,69	2,42
Umbria	3,55	4,22	3,74	4,35	3,99	4,54	4,26	4,63	4,07	4,67
Marche	3,45	3,48	3,63	3,85	3,32	3,58	3,31	3,40	3,37	3,43
Lazio	4,88	6,03	4,88	6,21	4,77	6,03	4,53	5,79	4,58	5,57
Abruzzo	5,11	5,83	4,98	5,73	5,23	5,72	5,24	5,63	5,22	5,68
Molise	5,07	5,28	4,81	5,14	4,77	4,64	4,13	4,33	4,51	4,57
Campania	2,88	2,94	2,99	3,02	2,96	3,08	2,92	3,10	3,16	3,13
Puglia	4,03	4,00	3,97	3,90	4,01	3,90	4,06	3,94	4,03	3,90
Basilicata	5,24	7,01	4,67	6,68	4,51	5,92	4,36	6,22	3,39	4,48
Calabria	4,87	5,44	4,40	4,80	4,34	4,64	4,61	4,90	4,74	5,06
Sicilia	3,21	3,88	3,28	4,09	3,39	4,03	3,59	4,20	3,79	4,38
Sardegna	1,67	2,16	1,64	2,28	1,85	2,26	1,74	2,10	1,75	2,07
ITALIA	4,93	5,49	4,93	5,52	4,92	5,46	4,87	5,40	4,90	5,38

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.8 Tasso di ospedalizzazione per regione (Ricoveri in regime diurno, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2019

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime diurno									
	2015		2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	0,60	0,44	0,56	0,42	0,59	0,44	0,56	0,41	0,62	0,44
Valle d'Aosta	0,75	0,52	0,10	0,05	0,06	0,09	0,08	0,14	0,13	0,14
Lombardia	0,32	0,20	0,33	0,21	0,27	0,16	0,21	0,14	0,20	0,14
P.A. Bolzano	0,52	0,33	0,45	0,34	0,45	0,32	0,34	0,31	0,35	0,24
P.A. Trento	1,75	1,03	1,49	0,59	1,72	0,59	1,79	0,82	1,69	1,09
Veneto	0,95	0,54	0,87	0,45	0,87	0,47	0,84	0,49	0,82	0,49
Friuli V.G.	0,32	0,27	0,37	0,28	0,33	0,20	0,35	0,18	0,23	0,15
Liguria	0,73	0,53	0,68	0,53	0,65	0,55	0,47	0,47	0,56	0,44
Emilia Romagna	1,11	0,71	0,90	0,54	0,76	0,44	0,57	0,34	0,53	0,33
Toscana	0,34	0,18	0,26	0,16	0,22	0,13	0,22	0,14	0,24	0,16
Umbria	0,90	0,61	0,71	0,48	0,71	0,42	0,66	0,36	0,64	0,39
Marche	0,26	0,23	0,25	0,21	0,21	0,18	0,19	0,17	0,17	0,14
Lazio	1,00	0,82	1,06	0,88	1,09	0,86	1,06	0,82	1,06	0,81
Abruzzo	0,22	0,11	0,20	0,11	0,13	0,07	0,12	0,08	0,16	0,08
Molise	0,69	0,99	0,79	0,90	0,31	0,37	0,33	0,27	0,27	0,30
Campania	0,93	0,47	0,98	0,47	0,95	0,47	0,86	0,48	0,94	0,49
Puglia	0,49	0,27	0,42	0,22	0,39	0,18	0,29	0,16	0,27	0,15
Basilicata	0,71	0,40	0,61	0,35	0,60	0,39	0,39	0,28	0,31	0,20
Calabria	0,85	0,69	0,67	0,49	0,67	0,49	0,67	0,48	0,68	0,49
Sicilia	0,69	0,41	0,71	0,46	0,79	0,48	0,78	0,51	0,79	0,53
Sardegna	0,87	0,35	0,68	0,30	0,60	0,29	0,55	0,27	0,52	0,25
ITALIA	0,69	0,44	0,65	0,41	0,62	0,39	0,57	0,37	0,57	0,37

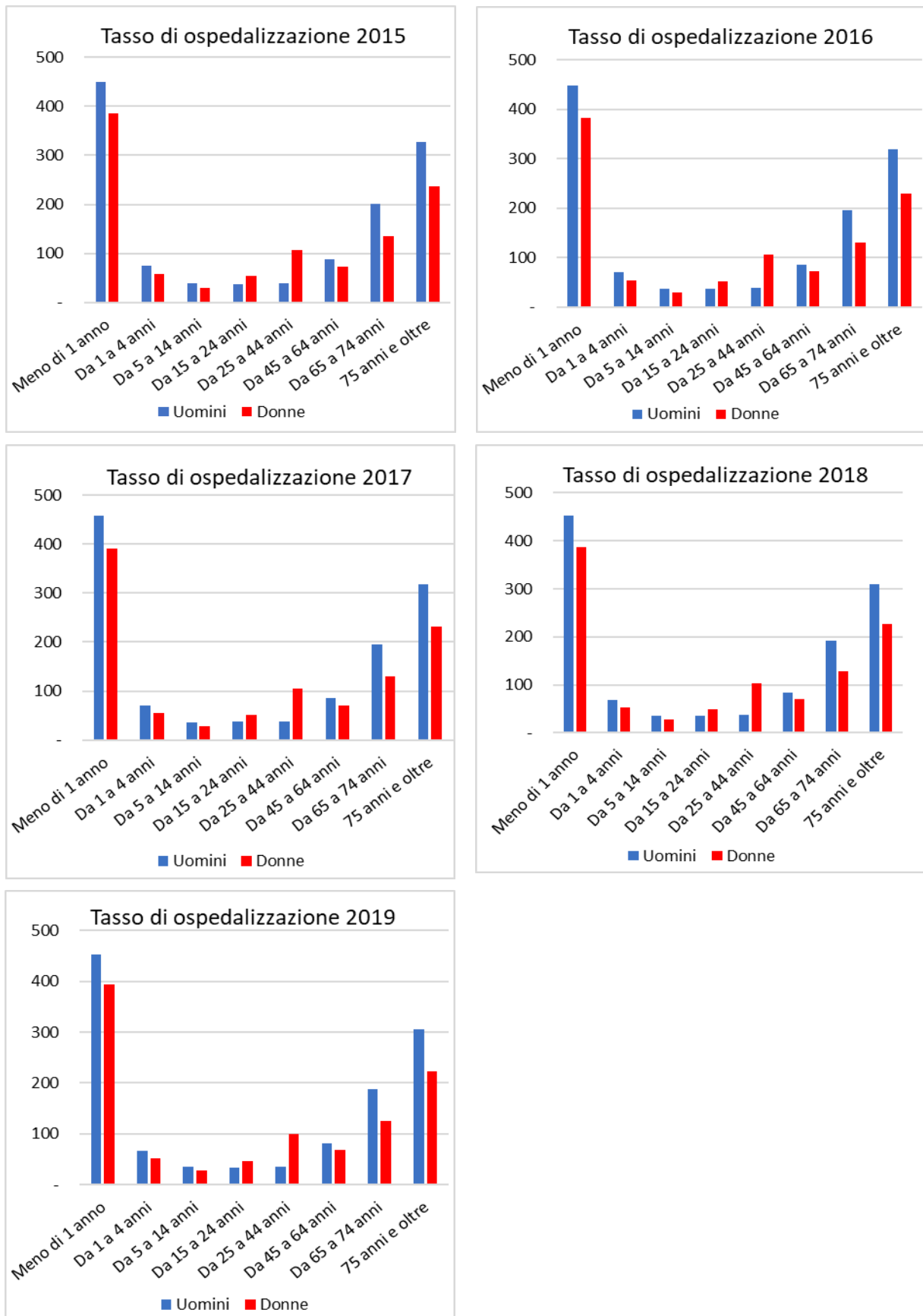
Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.9 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (per 1.000 abitanti) - Attività di lungodegenza - Anni 2015-2019

REGIONE DI RESIDENZA	Lungodegenza									
	2015		2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	2,16	2,59	2,03	2,40	1,73	2,01	1,76	2,05	1,76	1,99
Valle d'Aosta	1,71	1,89	1,66	1,98	1,71	1,69	0,84	1,74	1,76	1,81
Lombardia	0,48	0,94	0,48	0,92	0,47	0,88	0,47	0,89	0,47	0,87
P.A. Bolzano	2,60	4,00	2,93	4,10	3,62	5,03	3,91	5,11	3,74	5,03
P.A. Trento	2,74	4,75	2,59	4,41	2,69	4,22	2,32	3,76	2,29	3,66
Veneto	1,66	2,26	1,52	1,94	1,45	1,94	1,46	1,87	1,41	1,79
Friuli V.G.	1,86	2,29	1,31	1,61	1,66	1,81	1,46	1,82	1,15	1,33
Liguria	2,35	2,78	2,07	2,70	2,38	2,88	2,84	3,04	2,81	3,19
Emilia Romagna	5,84	8,39	5,77	8,02	5,57	7,63	5,47	7,55	5,51	7,64
Toscana	0,82	1,05	0,57	0,66	0,62	0,71	0,66	0,77	0,58	0,71
Umbria	0,87	1,16	1,30	1,76	1,90	2,17	1,78	2,28	1,93	2,31
Marche	3,86	4,58	3,54	4,31	2,30	3,22	2,37	2,94	2,59	3,12
Lazio	0,90	1,30	0,93	1,34	0,97	1,44	0,94	1,34	1,00	1,57
Abruzzo	1,57	1,84	1,89	1,99	1,88	2,09	1,84	1,97	1,68	1,99
Molise	1,59	2,02	1,49	1,89	0,82	0,94	0,31	0,39	0,31	0,21
Campania	1,77	1,56	1,66	1,55	0,94	1,09	0,68	0,87	0,75	0,90
Puglia	0,51	0,65	0,44	0,56	0,43	0,52	0,52	0,56	0,56	0,65
Basilicata	0,23	0,34	0,30	0,39	0,77	1,00	0,57	1,02	1,64	2,59
Calabria	1,06	1,46	0,93	1,18	0,96	1,09	0,88	1,07	0,81	1,08
Sicilia	0,54	0,74	0,52	0,74	0,68	0,93	0,74	1,01	0,78	0,98
Sardegna	1,11	1,17	1,08	1,10	1,02	1,18	1,02	1,30	1,09	1,21
ITALIA	1,55	2,06	1,48	1,93	1,39	1,85	1,37	1,82	1,39	1,85

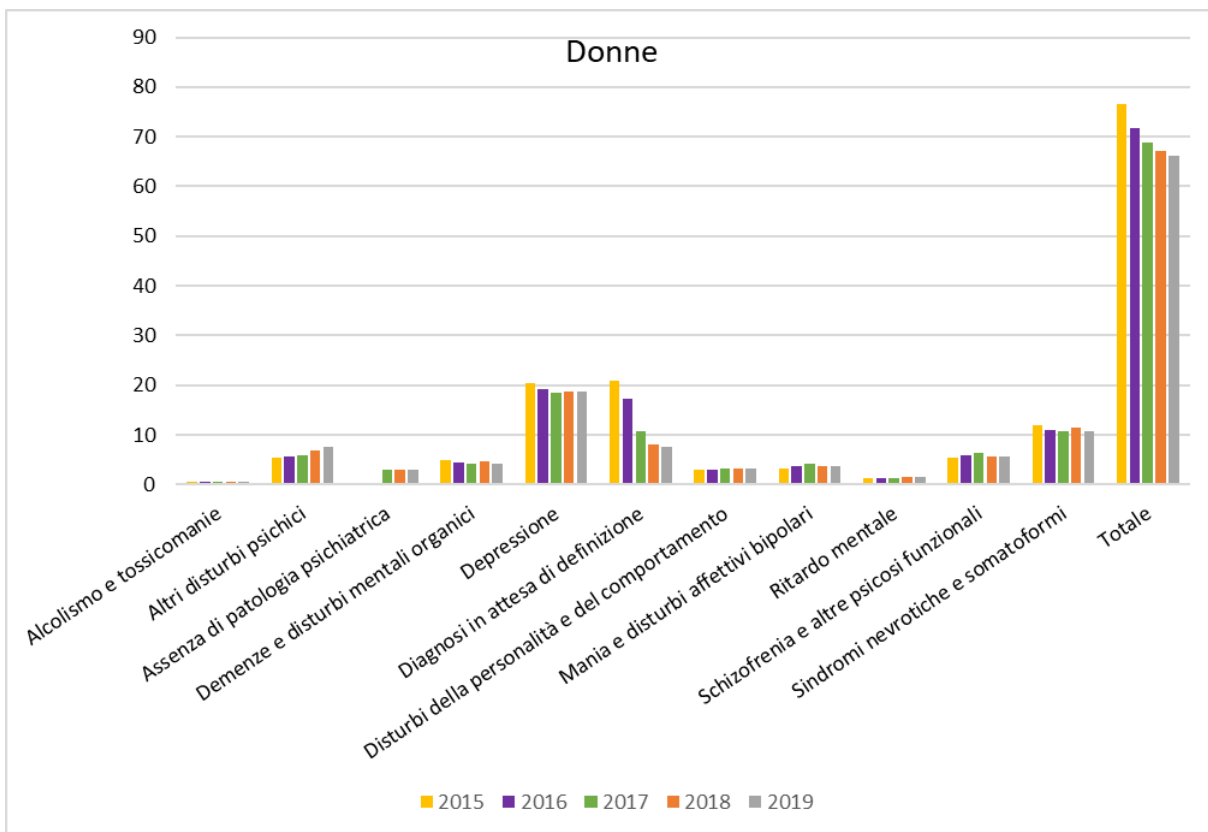
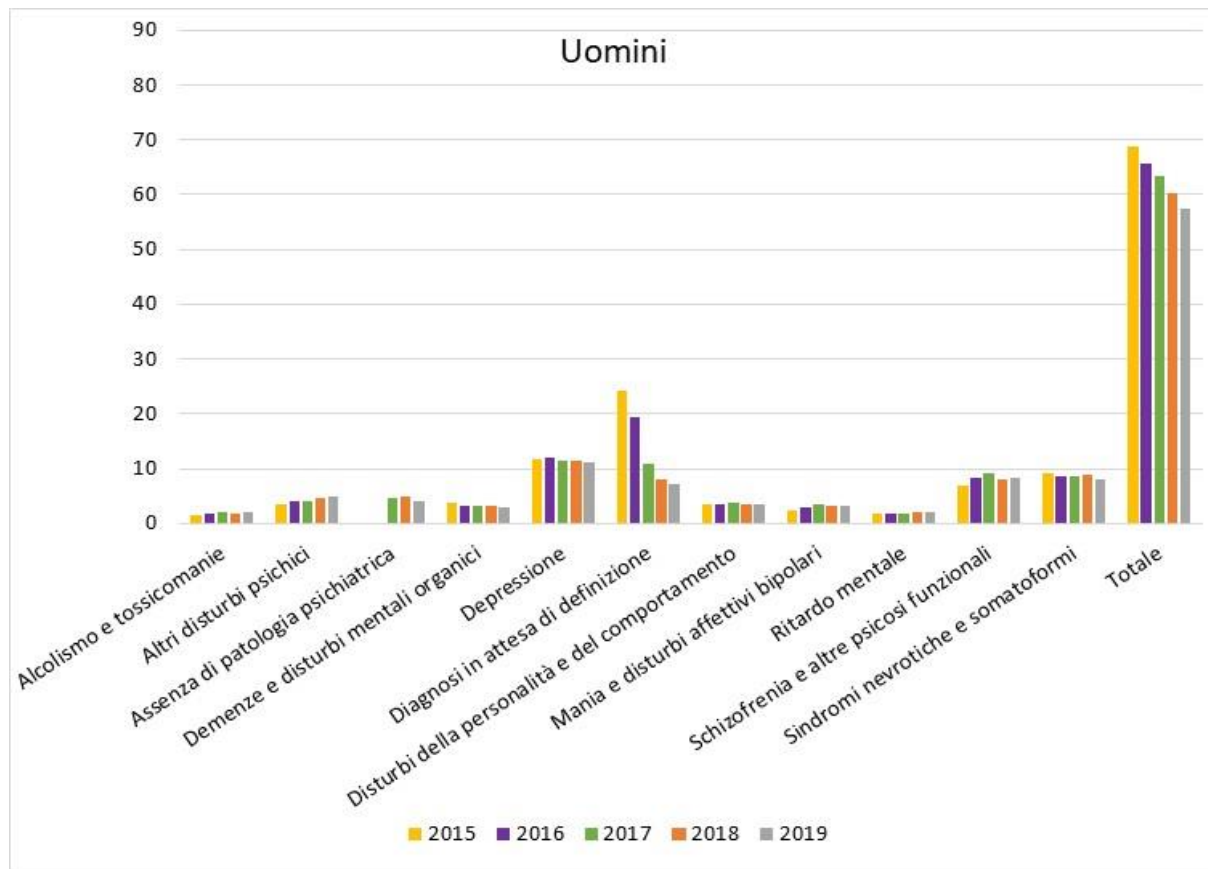
Fonte: Ministero della salute

**Figura 1.8.20 Tasso di ospedalizzazione complessivo e per fasce di età e sesso (per 1.000 abitanti)
- Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2015-2019**



Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.21. Incidenza degli utenti trattati (nuovi utenti) per genere e gruppo diagnostico (tassi per 10.000 abitanti) - Anni 2015-2019



Elaborazione dati Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM) - anni 2015-2019

Tavola 1.8.10 Prevalenza degli utenti trattati per gruppo diagnostico - tassi per 10.000 abitanti

Anno	Genere	Alcolismo e tossicomanie	Altri disturbi psichici	Assenza di patologia psichiatrica	Demenze e disturbi mentali organici	Depressione	Diagnosi in attesa di definizione
2015	Uomini	3,7	5,7	0,0	5,9	26,6	27,9
	Donne	1,2	9,2	0,0	7,3	47,3	25,0
	Totale	2,4	7,5	0,0	6,6	37,4	26,4
2016	Uomini	4,0	6,6	0,0	5,8	28,0	25,9
	Donne	1,2	10,4	0,0	7,2	47,0	23,9
	Totale	2,6	8,6	0,0	6,5	37,9	24,9
2017	Uomini	4,4	7,1	6,7	6,0	29,2	16,7
	Donne	1,3	11,3	4,7	7,6	48,3	16,9
	Totale	2,8	9,3	5,7	6,8	39,2	16,8
2018	Uomini	4,2	8,0	7,3	6,4	29,2	13,0
	Donne	1,2	12,7	4,6	8,2	48,6	13,3
	Totale	2,7	10,5	5,9	7,3	39,3	13,2
2019	Uomini	4,3	8,4	6,4	6,0	28,7	11,4
	Donne	1,3	13,7	4,9	7,6	48,6	11,9
	Totale	2,7	11,2	5,6	6,8	39,0	11,7

Anno	Genere	Disturbi della personalità e del comportamento	Mania e disturbi affettivi bipolari	Ritardo mentale	Schizofrenia e altre psicosi funzionali	Sindromi nevrotiche e somatoformi	Totale
2015	Uomini	11,3	10,5	4,8	36,2	18,9	151,6
	Donne	10,0	13,1	3,1	25,9	24,5	166,6
	Totale	10,6	11,9	3,9	30,8	21,8	159,4
2016	Uomini	11,9	10,9	5,2	37,7	18,4	154,4
	Donne	10,4	13,3	3,3	26,5	23,8	167,0
	Totale	11,1	12,2	4,2	31,9	21,2	160,9
2017	Uomini	12,8	12,8	5,9	42,8	19,2	163,8
	Donne	11,3	15,6	3,8	29,3	24,5	174,5
	Totale	12,0	14,3	4,8	35,8	22,0	169,4
2018	Uomini	12,8	12,4	6,2	41,0	19,7	160,1
	Donne	11,4	15,1	4,1	27,8	25,3	172,5
	Totale	12,1	13,8	5,1	34,1	22,6	166,6
2019	Uomini	12,9	12,6	6,3	40,7	19,0	156,6
	Donne	11,8	15,3	4,2	27,6	24,9	171,7
	Totale	12,3	14,0	5,2	33,9	22,1	164,5

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.11. Prevalenza degli utenti trattati per e regione (totale dei gruppi diagnostici) - tassi per 10.000 abitanti

Regione	2015		2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PIEMONTE	152,3	174,3	156,4	178,3	186,6	213,8	156,2	180,5	160,9	187,0
VALLE D'AOSTA	0,0	0,0	0,0	0,0	124,1	139,1	138,7	161,0	133,1	154,3
LOMBARDIA	166,4	186,2	162,3	180,6	164,3	182,9	164,2	183,8	163,5	182,3
PA TRENTO	151,5	179,5	156,4	179,4	106,1	119,7	166,2	194,6	173,1	199,7
VENETO	128,0	157,8	158,7	195,0	166,4	200,9	147,6	177,1	153,6	183,9
FRIULI VENEZIA GIULIA	102,3	129,5	137,1	168,7	149,9	180,6	155,9	189,1	126,8	153,8
LIGURIA	166,3	183,3	190,1	203,2	206,6	207,0	197,1	203,9	194,9	205,2
EMILIA ROMAGNA	184,7	225,2	186,2	225,2	192,5	232,3	193,0	232,0	193,7	234,9
TOSCANA	76,6	141,1	120,2	146,5	137,9	160,0	135,7	156,7	141,9	161,8
UMBRIA	142,1	185,4	145,2	186,1	160,4	203,9	148,2	189,1	171,1	218,7
MARCHE	150,7	166,5	153,0	167,1	130,8	135,7	134,4	146,8	152,6	169,7
LAZIO	131,9	144,7	134,2	144,4	114,4	116,4	124,5	135,8	117,9	134,2
ABRUZZO	145,2	139,9	143,6	141,9	155,0	150,6	157,6	157,6	146,5	152,4
MOLISE	171,5	159,1	178,8	177,5	185,6	181,0	194,7	182,0	111,8	109,2
CAMPANIA	146,3	133,1	147,7	133,3	133,5	115,9	150,8	133,3	118,8	108,0
PUGLIA	173,7	161,9	179,5	165,4	242,5	218,8	180,9	167,1	177,5	164,5
BASILICATA	108,1	107,4	85,7	84,7	148,2	152,1	151,1	149,8	159,6	150,9
CALABRIA	154,4	167,8	144,4	161,5	186,9	207,7	214,8	238,9	195,3	229,8
SICILIA	196,2	177,3	196,5	182,4	196,2	182,1	194,9	180,7	189,6	181,1
SARDEGNA	0,0	0,0	15,1	19,8	71,1	88,2	87,2	105,7	112,2	140,2
ITALIA	151,6	166,6	154,4	167,0	163,8	174,5	160,1	172,5	156,6	171,7

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.12. Utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per sesso e fasce d'età - tassi per 10.000 abitanti

Anno	Uomini							Totale Uomini
	Fasce d'età							
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	≥75	
2015	102,06	122,20	157,24	188,49	183,01	122,10	106,55	147,43
2016	111,83	133,36	170,75	199,98	195,88	127,35	106,00	157,19
2017	111,44	128,44	155,74	190,07	189,93	122,13	98,40	149,40
2018	114,84	128,81	149,99	191,35	199,86	129,16	102,65	151,92
2019	115,83	127,22	141,12	185,74	201,44	130,76	98,46	149,09
Anno	Donne							Totale Donne
	Fasce d'età							
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	≥75	
2015	97,19	113,56	159,16	208,01	222,52	171,72	132,73	164,48
2016	105,25	119,59	166,95	213,75	231,41	179,40	132,99	171,30
2017	101,09	109,20	149,16	200,07	224,20	171,98	123,51	160,59
2018	109,47	108,76	144,71	202,09	238,02	180,45	129,13	164,96
2019	117,20	109,51	137,48	199,84	246,85	186,34	123,08	165,22

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.13. Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2019

Regione	Genere	Alcolismo e tossicomanie					Altri disturbi psichici				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
PIEMONTE	Uomini	3,1	3,4	3,5	3,3	3,9	4,5	5,3	6,1	7,6	9,0
	Donne	0,8	1,1	1,1	1,0	1,3	7,7	8,6	11,6	13,2	15,8
VALLE D'AOSTA	Uomini	0,0	0,0	10,9	6,0	5,5	0,0	0,0	9,2	10,7	7,4
	Donne	0,0	0,0	1,1	1,8	2,2	0,0	0,0	8,6	12,0	8,4
LOMBARDIA	Uomini	6,5	5,9	5,7	5,7	6,0	1,5	1,6	1,8	2,0	2,2
	Donne	1,7	1,5	1,3	1,3	1,3	5,0	5,1	5,0	5,4	5,7
PA TRENTO	Uomini	2,4	3,0	2,1	5,8	5,8	1,0	1,3	0,7	10,9	12,7
	Donne	1,1	1,3	0,8	1,8	2,1	1,0	1,4	1,1	14,4	16,0
VENETO	Uomini	5,1	7,1	6,3	5,2	5,5	10,4	13,8	14,8	13,7	14,0
	Donne	1,8	2,8	2,3	1,9	2,2	18,0	24,5	27,0	24,7	26,4
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	1,9	2,5	5,2	5,4	4,5	3,9	4,1	4,4	6,5	5,7
	Donne	0,8	1,1	2,0	2,2	1,7	12,1	12,6	13,4	15,2	13,2
	Totale	1,3	1,8	3,5	3,7	3,1	8,2	8,5	9,1	11,0	9,6
LIGURIA	Uomini	6,2	6,8	8,6	8,3	7,7	3,6	3,8	4,8	5,3	5,7
	Donne	2,4	3,6	3,3	3,5	3,5	5,1	7,4	6,5	7,4	7,8
EMILIA ROMAGNA	Uomini	6,4	6,7	7,2	7,4	7,1	14,9	16,5	18,1	19,7	21,0
	Donne	2,4	2,3	2,5	2,4	2,5	24,1	26,2	29,0	31,9	35,1
TOSCANA	Uomini	1,5	2,4	4,9	4,7	5,3	2,5	4,0	5,1	5,2	6,1
	Donne	0,9	0,9	1,8	1,7	2,0	6,8	6,6	8,9	9,4	10,1
UMBRIA	Uomini	3,9	4,9	5,6	4,7	5,6	5,0	6,6	7,1	7,0	7,7
	Donne	0,8	1,0	1,4	1,1	1,3	10,3	13,6	13,4	12,2	13,9
MARCHE	Uomini	3,8	4,2	4,4	4,0	6,0	2,5	2,9	2,5	4,0	5,2
	Donne	1,6	1,5	1,3	1,5	1,9	5,1	6,3	5,0	11,2	12,9
LAZIO	Uomini	2,9	3,0	2,9	2,8	2,4	4,0	3,8	3,2	3,8	3,8
	Donne	1,1	1,0	0,8	0,9	0,8	6,7	6,6	5,3	7,0	7,0
ABRUZZO	Uomini	3,9	4,5	3,9	4,2	4,0	7,3	8,3	8,8	8,2	8,8
	Donne	1,5	1,7	1,6	1,1	1,2	9,4	11,5	11,9	12,3	13,0
MOLISE	Uomini	4,1	4,3	3,9	7,6	4,0	9,4	10,6	10,3	11,5	7,2
	Donne	0,6	0,6	0,8	1,0	0,6	12,8	12,4	13,7	15,0	9,7
CAMPANIA	Uomini	1,6	1,8	2,6	2,9	2,3	4,5	6,1	3,4	6,9	4,8
	Donne	0,3	0,3	0,4	0,5	0,2	5,7	7,5	4,0	8,6	7,0
PUGLIA	Uomini	3,6	4,1	5,4	3,5	3,5	11,9	13,7	16,6	14,6	14,7
	Donne	0,7	0,8	1,2	0,6	0,7	14,3	16,2	19,1	17,2	17,7
BASILICATA	Uomini	1,4	1,3	1,9	1,9	2,1	2,5	1,8	2,8	3,4	4,4
	Donne	0,4	0,4	0,5	0,5	0,2	3,5	3,1	4,4	5,5	5,8
CALABRIA	Uomini	1,0	1,0	1,9	2,1	2,4	4,7	7,7	13,1	18,3	21,8
	Donne	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4	6,8	9,4	16,9	25,5	31,0
SICILIA	Uomini	1,6	2,0	2,3	1,9	2,2	6,0	6,5	6,6	6,7	7,8
	Donne	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	6,0	7,1	7,4	8,0	9,2
SARDEGNA	Uomini	0,0	0,1	0,6	1,1	1,7	0,0	1,1	3,1	4,4	6,1
	Donne	0,0	0,0	0,2	0,3	0,4	0,0	1,4	4,8	6,4	9,9
ITALIA	Uomini	3,7	4,0	4,4	4,2	4,3	5,7	6,6	7,1	8,0	8,4
	Donne	1,2	1,2	1,3	1,2	1,3	9,2	10,4	11,3	12,7	13,7

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(Segue) Tavola 1.8.13. Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2019

Regione	Genere	Assenza di patologia psichiatrica					Demenze e disturbi mentali				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
PIEMONTE	Uomini	0,0	0,0	1,1	1,8	2,3	4,6	4,6	4,6	4,7	4,6
	Donne	0,0	0,0	1,1	1,7	2,1	6,3	6,2	6,4	5,9	5,4
VALLE D'AOSTA	Uomini	0,0	0,0	0,0	0,2	4,1	0,0	0,0	1,4	2,1	1,6
	Donne	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	2,7	2,7	2,6
LOMBARDIA	Uomini	0,0	0,0	4,0	4,0	4,3	3,8	3,4	2,9	2,9	2,8
	Donne	0,0	0,0	3,7	3,2	3,3	3,3	2,8	2,5	2,6	2,3
PA TRENTO	Uomini	0,0	0,0	4,3	6,4	7,0	4,7	4,9	2,9	5,9	6,9
	Donne	0,0	0,0	4,1	5,6	5,9	6,2	6,0	4,2	9,6	9,9
VENETO	Uomini	0,0	0,0	0,0	0,0		3,6	5,3	6,0	4,4	4,5
	Donne	0,0	0,0	0,0	0,0		4,4	6,1	7,3	4,7	4,9
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	0,0	0,0	10,2	8,4	5,3	3,1	3,7	4,7	4,6	3,0
	Donne	0,0	0,0	10,8	9,7	5,4	4,5	5,2	5,9	5,6	4,6
LIGURIA	Uomini	0,0	0,0	1,8	5,2	5,0	24,1	16,2	13,4	11,9	11,1
	Donne	0,0	0,0	1,5	2,7	2,8	18,1	14,3	11,3	10,8	10,2
EMILIA ROMAGNA	Uomini	0,0	0,0	10,7	11,5	12,0	7,3	6,8	6,8	6,6	6,4
	Donne	0,0	0,0	10,8	11,6	11,5	8,4	7,7	7,7	7,8	7,1
TOSCANA	Uomini	0,0	0,0	6,8	6,8	7,3	1,3	1,6	2,1	2,4	2,4
	Donne	0,0	0,0	5,2	5,6	6,1	2,6	2,0	2,5	3,0	2,6
UMBRIA	Uomini	0,0	0,0	0,0	0,0		8,3	8,7	10,8	7,7	8,8
	Donne	0,0	0,0	0,0	0,0		11,7	13,0	15,4	11,1	14,0
MARCHE	Uomini	0,0	0,0	0,0	0,0		5,3	6,5	5,9	5,1	8,4
	Donne	0,0	0,0	0,0	0,0		6,9	8,1	6,4	7,1	10,8
LAZIO	Uomini	0,0	0,0	16,1	6,6	9,0	3,1	2,8	2,1	2,2	1,9
	Donne	0,0	0,0	9,8	4,1	9,2	3,8	3,2	2,4	2,6	2,2
ABRUZZO	Uomini	0,0	0,0	1,1	3,3	3,3	11,1	13,2	13,9	15,2	13,0
	Donne	0,0	0,0	1,0	2,3	1,9	16,4	19,4	21,6	22,1	22,0
MOLISE	Uomini	0,0	0,0	22,2	47,6	22,7	10,0	11,0	13,6	12,2	4,9
	Donne	0,0	0,0	12,3	28,7	18,0	13,7	16,4	19,1	19,1	6,3
CAMPANIA	Uomini	0,0	0,0	6,0	15,0	6,6	4,3	5,1	4,0	7,3	4,4
	Donne	0,0	0,0	1,6	5,5	3,8	5,9	6,4	4,6	9,1	5,3
PUGLIA	Uomini	0,0	0,0	16,8	15,9	16,5	8,7	9,2	10,3	8,3	8,1
	Donne	0,0	0,0	9,8	9,3	9,8	11,1	11,2	12,3	10,3	9,5
BASILICATA	Uomini	0,0	0,0	0,3	4,4	12,4	4,2	2,9	11,7	7,4	9,5
	Donne	0,0	0,0	0,0	0,6	3,9	6,7	3,8	15,2	12,4	11,7
CALABRIA	Uomini	0,0	0,0	3,1	4,3	0,4	7,7	8,4	11,8	18,8	18,8
	Donne	0,0	0,0	3,7	2,1	0,2	12,6	13,3	18,4	27,7	28,6
SICILIA	Uomini	0,0	0,0	11,4	14,3	10,8	10,7	11,1	13,0	15,1	14,1
	Donne	0,0	0,0	6,7	7,2	7,0	16,3	16,6	19,8	22,8	21,6
SARDEGNA	Uomini	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,3	1,0	1,1	1,5
	Donne	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,3	1,2	1,4	2,0
ITALIA	Uomini	0,0	0,0	6,7	7,3	6,4	5,9	5,8	6,0	6,4	6,0
	Donne	0,0	0,0	4,7	4,6	4,9	7,3	7,2	7,6	8,2	7,6

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.13. Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2019

Regione	Genere	Diagnosi in attesa di definizione					Disturbi della personalità e del comportamento				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
PIEMONTE	Uomini	52,8	41,8	56,1	33,4	27,4	11,1	12,4	14,0	13,0	14,3
	Donne	58,6	46,8	63,4	38,0	31,4	11,2	12,6	14,1	13,3	14,7
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	2,0	3,3	3,1	-	-	10,1	11,7	10,5
	Donne	-	-	2,0	1,8	2,6	-	-	8,6	11,9	12,6
LOMBARDIA	Uomini	18,2	18,5	16,4	16,8	16,5	18,4	19,2	20,7	21,7	22,2
	Donne	18,3	18,6	18,6	18,7	18,1	16,7	17,8	19,5	20,5	20,9
PA TRENTINO	Uomini	36,1	38,4	-	-	-	15,4	16,5	15,0	18,1	17,9
	Donne	40,2	41,0	-	-	-	13,0	13,0	11,9	15,4	15,8
VENETO	Uomini	10,6	7,0	9,6	6,6	6,6	10,8	14,8	14,8	12,3	12,8
	Donne	11,7	10,1	12,7	10,0	9,1	9,2	12,3	13,0	10,5	11,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	31,6	44,2	4,3	3,3	5,1	7,7	10,0	13,2	13,9	11,6
	Donne	36,3	50,0	4,3	3,6	5,7	7,3	9,1	12,1	13,1	10,7
LIGURIA	Uomini	31,6	42,4	38,0	24,4	30,4	16,2	21,0	23,4	23,4	21,8
	Donne	34,1	37,8	31,3	21,6	31,3	13,5	18,5	20,2	21,7	20,5
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,0	13,3	3,0	0,2	0,2	19,9	18,9	19,4	19,8	19,4
	Donne	14,0	14,0	3,3	0,1	0,1	19,8	19,5	20,7	21,6	22,0
TOSCANA	Uomini	7,0	7,8	-	-	-	3,8	5,3	6,3	6,8	7,3
	Donne	10,4	8,8	-	-	-	5,0	5,2	6,6	7,0	7,5
UMBRIA	Uomini	8,1	7,6	1,6	1,9	3,2	13,7	13,1	14,6	13,4	15,9
	Donne	7,6	8,2	1,4	2,3	3,1	13,3	13,2	15,1	14,2	16,4
MARCHE	Uomini	0,6	24,8	7,5	1,8	2,3	14,9	11,3	9,8	11,5	11,8
	Donne	0,4	27,4	8,2	2,1	2,4	14,6	10,3	8,9	9,9	10,8
LAZIO	Uomini	19,2	22,7	0,6	8,0	5,2	12,4	12,5	10,9	12,5	12,3
	Donne	13,4	16,3	0,4	8,9	5,7	11,1	10,7	8,9	10,9	11,3
ABRUZZO	Uomini	0,2	0,6	2,5	4,2	2,9	6,6	7,2	7,6	8,2	8,2
	Donne	0,3	1,2	2,3	4,3	3,5	4,4	4,3	5,2	5,2	5,6
MOLISE	Uomini	41,0	39,5	18,3	-	-	8,2	8,2	10,0	8,6	7,3
	Donne	21,9	28,9	11,2	-	-	5,4	6,6	7,2	7,4	5,9
CAMPANIA	Uomini	51,4	44,8	23,8	1,0	2,8	3,5	4,6	5,4	6,9	5,9
	Donne	41,0	35,4	19,8	0,7	2,6	2,2	2,9	3,5	4,1	3,7
PUGLIA	Uomini	22,0	20,3	7,6	9,2	10,1	10,6	10,9	15,1	10,1	9,8
	Donne	16,2	14,3	6,8	8,5	8,9	7,1	7,3	10,2	6,8	6,8
BASILICATA	Uomini	49,0	37,1	12,5	19,7	16,4	2,4	2,0	5,6	4,7	3,8
	Donne	43,9	32,6	10,7	15,4	11,3	1,5	1,6	3,1	2,7	2,8
CALABRIA	Uomini	66,7	53,8	48,9	50,5	16,4	2,3	2,6	3,7	4,0	5,4
	Donne	63,2	55,5	51,4	54,0	18,5	1,8	1,8	2,2	2,7	3,3
SICILIA	Uomini	55,8	50,2	27,4	28,6	24,9	7,3	7,9	8,7	8,0	8,2
	Donne	38,1	38,7	21,3	21,2	20,7	4,3	4,7	5,1	4,6	4,9
SARDEGNA	Uomini	-	4,5	16,2	18,3	25,6	-	0,5	2,1	3,5	4,6
	Donne	-	6,2	21,1	21,5	31,8	-	0,5	2,2	3,0	4,2
ITALIA	Uomini	27,9	25,9	16,7	13,0	11,4	11,3	11,9	12,8	12,8	12,9
	Donne	25,0	23,9	16,9	13,3	11,9	10,0	10,4	11,3	11,4	11,8

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.13 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2019

Regione	Genere	Mania e disturbi affettivi bipolari					Ritardo mentale				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
PIEMONTE	Uomini	11,1	13,2	16,2	13,5	14,3	5,1	5,9	7,5	7,5	8,1
	Donne	13,8	16,0	19,5	16,3	17,3	3,7	4,3	5,3	5,3	5,6
VALLE D'AOSTA	Uomini	0,0	0,0	9,0	11,3	10,3	0,0	0,0	3,9	4,3	3,3
	Donne	0,0	0,0	8,8	9,8	9,3	0,0	0,0	3,5	3,5	4,0
LOMBARDIA	Uomini	10,6	10,0	10,2	9,7	9,8	6,2	6,4	6,9	7,2	7,5
	Donne	12,4	11,5	11,5	10,9	10,7	4,0	4,1	4,5	4,7	4,8
PA TRENTO	Uomini	21,0	20,3	17,6	27,7	28,6	4,1	5,0	4,2	5,9	6,7
	Donne	29,9	29,2	25,9	43,3	44,4	2,7	3,0	2,4	3,3	3,3
VENETO	Uomini	10,5	12,6	13,3	12,3	12,7	4,3	6,0	6,2	5,5	6,3
	Donne	13,8	16,7	16,9	15,2	15,8	3,0	4,2	4,1	3,8	4,1
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	3,7	4,9	8,7	9,3	7,3	3,1	4,2	4,9	4,7	4,0
	Donne	5,3	7,4	12,3	13,4	10,8	2,2	2,6	2,9	3,0	2,8
LIGURIA	Uomini	5,6	14,3	17,5	18,5	19,1	3,3	3,8	4,3	5,1	5,1
	Donne	7,3	16,9	20,6	20,5	20,9	2,1	2,8	2,7	3,2	3,1
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,2	14,6	15,1	15,5	15,5	7,1	7,6	7,7	7,9	8,1
	Donne	18,5	19,1	19,7	19,8	19,9	4,4	4,4	4,6	4,9	5,4
TOSCANA	Uomini	7,1	10,8	16,5	16,3	17,4	2,3	3,6	3,9	4,3	4,3
	Donne	12,0	12,7	20,4	19,6	21,1	2,3	2,4	2,5	2,8	3,0
UMBRIA	Uomini	15,9	15,9	19,1	17,2	19,7	3,5	3,7	4,5	4,5	4,8
	Donne	26,4	25,9	31,5	28,5	32,6	1,2	1,8	2,1	2,0	2,3
MARCHE	Uomini	14,9	14,0	13,8	14,4	14,1	2,9	3,2	3,3	3,6	3,6
	Donne	18,0	17,2	16,8	18,2	17,8	1,5	2,0	2,0	2,1	2,2
LAZIO	Uomini	11,3	10,9	9,4	11,2	10,8	3,3	3,3	2,5	3,0	2,7
	Donne	14,3	13,6	11,5	13,8	13,7	2,2	2,2	1,7	2,0	1,7
ABRUZZO	Uomini	8,7	9,2	9,8	10,8	10,6	5,0	4,3	4,9	5,5	5,1
	Donne	8,9	9,7	10,9	11,4	11,0	2,9	2,7	2,7	2,9	3,0
MOLISE	Uomini	14,9	17,5	18,0	18,0	11,4	4,6	5,1	5,1	6,0	3,1
	Donne	8,2	6,5	7,6	9,0	8,1	2,5	3,6	3,4	3,0	1,8
CAMPANIA	Uomini	10,1	7,5	9,3	10,8	9,7	2,2	2,7	3,3	5,4	4,2
	Donne	14,4	15,3	23,1	14,7	14,4	1,3	1,6	1,9	3,2	2,4
PUGLIA	Uomini	16,0	16,6	24,9	15,6	15,3	6,8	7,1	8,9	7,8	7,6
	Donne	7,5	6,1	15,4	16,9	16,0	3,9	3,9	5,2	4,4	4,4
BASILICATA	Uomini	7,5	7,0	15,6	17,4	16,1	2,6	2,2	7,1	7,1	6,8
	Donne	5,0	5,7	9,3	10,6	12,0	1,5	1,2	4,1	3,6	4,1
CALABRIA	Uomini	5,4	6,2	10,6	12,1	14,2	5,1	4,5	6,3	7,5	8,5
	Donne	10,5	10,8	12,0	11,4	11,2	3,1	3,2	4,7	5,4	5,7
SICILIA	Uomini	12,1	12,7	13,7	12,4	12,6	7,4	7,4	9,7	9,4	10,1
	Donne	0,0	1,7	10,1	12,9	15,4	4,2	4,6	7,1	8,0	8,5
SARDEGNA	Uomini	0,0	2,7	15,8	20,2	24,0	0,0	0,5	2,4	2,9	4,1
	Donne	10,5	10,9	12,8	12,4	12,6	0,0	0,4	1,8	2,2	3,0
ITALIA	Uomini	13,1	13,3	15,6	15,1	15,3	4,8	5,2	5,9	6,2	6,3
	Donne	3,1	3,3	3,8	4,1	4,2	3,1	3,3	3,8	4,1	4,2

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.13 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2019

Regione	Genere	Sindromi nevrotiche e somatoformi					TOTALE				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
PIEMONTE	Uomini	11,2	12,1	14,1	15,3	16,1	152,3	156,4	186,6	156,2	160,9
	Donne	16,0	17,6	20,7	22,1	23,8	174,3	178,3	213,8	180,5	187,0
VALLE D'AOSTA	Uomini	0,0	0,0	12,9	15,4	15,2	0,0	0,0	124,1	138,7	133,1
	Donne	0,0	0,0	19,9	25,2	22,2	0,0	0,0	139,1	161,0	154,3
LOMBARDIA	Uomini	23,9	23,3	22,8	23,2	22,9	166,4	162,3	164,3	164,2	163,5
	Donne	30,7	30,1	29,8	30,9	31,0	186,2	180,6	182,9	183,8	182,3
PA TRENTO	Uomini	17,5	17,9	13,1	24,4	25,1	151,5	156,4	106,1	166,2	173,1
	Donne	23,1	24,2	16,0	28,4	29,9	179,5	179,4	119,7	194,6	199,7
VENETO	Uomini	16,3	20,0	20,6	19,0	19,6	128,0	158,7	166,4	147,6	153,6
	Donne	22,6	27,4	26,4	24,7	24,8	157,8	195,0	200,9	177,1	183,9
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	9,3	11,4	16,7	18,5	15,0	102,3	137,1	149,9	155,9	126,8
	Donne	11,4	14,3	19,8	21,8	18,2	129,5	168,7	180,6	189,1	153,8
LIGURIA	Uomini	21,3	22,2	23,3	22,6	19,3	166,3	190,1	206,6	197,1	194,9
	Donne	32,7	33,7	32,1	31,7	30,1	183,3	203,2	207,0	203,9	205,2
EMILIA ROMAGNA	Uomini	20,5	20,4	21,2	21,5	21,7	184,7	186,2	192,5	193,0	193,7
	Donne	29,6	29,6	30,0	29,4	29,6	225,2	225,2	232,3	232,0	234,9
TOSCANA	Uomini	6,6	9,8	11,5	12,2	12,9	76,6	120,2	137,9	135,7	141,9
	Donne	14,9	14,6	16,5	16,9	17,8	141,1	146,5	160,0	156,7	161,8
UMBRIA	Uomini	26,3	27,4	32,3	29,0	37,2	142,1	145,2	160,4	148,2	171,1
	Donne	40,9	40,5	46,8	41,6	52,9	185,4	186,1	203,9	189,1	218,7
MARCHE	Uomini	23,2	15,8	12,6	15,5	23,6	150,7	153,0	130,8	134,4	152,6
	Donne	29,3	20,7	17,5	20,6	28,5	166,5	167,1	135,7	146,8	169,7
LAZIO	Uomini	16,1	16,1	14,1	16,1	14,6	131,9	134,2	114,4	124,5	117,9
	Donne	22,6	22,6	19,0	21,7	20,2	144,7	144,4	116,4	135,8	134,2
ABRUZZO	Uomini	56,1	47,6	48,4	41,6	32,5	145,2	143,6	155,0	157,6	146,5
	Donne	46,2	41,0	40,0	38,7	33,9	139,9	141,9	150,6	157,6	152,4
MOLISE	Uomini	18,9	18,5	21,2	22,4	12,2	171,5	178,8	185,6	194,7	111,8
	Donne	22,8	23,6	23,8	23,6	14,0	159,1	177,5	181,0	182,0	109,2
CAMPANIA	Uomini	27,9	25,3	24,9	29,2	21,1	146,3	147,7	133,5	150,8	118,8
	Donne	29,4	26,3	25,6	30,6	22,2	133,1	133,3	115,9	133,3	108,0
PUGLIA	Uomini	15,6	15,2	19,0	15,9	15,2	173,7	179,5	242,5	180,9	177,5
	Donne	18,4	18,8	23,9	20,2	19,6	161,9	165,4	218,8	167,1	164,5
BASILICATA	Uomini	5,7	4,5	16,5	14,0	13,7	108,1	85,7	148,2	151,1	159,6
	Donne	7,3	7,2	23,0	19,9	16,9	107,4	84,7	152,1	149,8	150,9
CALABRIA	Uomini	15,2	15,9	22,4	23,7	27,9	154,4	144,4	186,9	214,8	195,3
	Donne	21,4	22,2	30,5	31,5	38,7	167,8	161,5	207,7	238,9	229,8
SICILIA	Uomini	14,4	15,6	15,2	14,5	15,4	196,2	196,5	196,2	194,9	189,6
	Donne	19,9	20,2	19,7	19,2	19,4	177,3	182,4	182,1	180,7	181,1
SARDEGNA	Uomini	0,0	0,9	4,2	4,6	6,9	0,0	15,1	71,1	87,2	112,2
	Donne	0,0	1,7	7,9	9,3	12,9	0,0	19,8	88,2	105,7	140,2
ITALIA	Uomini	18,9	18,4	19,2	19,7	19,0	151,6	154,4	163,8	160,1	156,6
	Donne	24,5	23,8	24,5	25,3	24,9	166,6	167,0	174,5	172,5	171,7

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.14. Prevalenza degli utenti trattati per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2019

Regione	2015			2016			2017		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	18,0	31,9	- 13,9	20,8	36,1	- 15,3	19,6	37,2	- 17,6
VALLE D'AOSTA	-	-	-	-	-	-	34,1	56,7	- 22,6
LOMBARDIA	36,4	62,9	- 26,5	35,3	60,0	- 24,7	34,3	58,3	- 23,9
PA TRENTO	20,8	37,6	- 16,8	20,4	35,5	- 15,1	18,1	30,3	- 12,2
VENETO	22,7	43,9	- 21,2	28,2	53,2	- 25,0	29,3	53,6	- 24,3
FRIULI VENEZIA GIULIA	16,1	28,9	- 12,9	19,9	36,8	- 16,8	26,9	49,2	- 22,3
LIGURIA	35,9	55,3	- 19,5	27,7	46,6	- 18,9	31,0	51,3	- 20,3
EMILIA ROMAGNA	34,4	66,1	- 31,6	34,6	64,6	- 30,0	35,2	66,4	- 31,2
TOSCANA	30,6	74,1	- 43,6	55,3	80,6	- 25,3	57,9	80,4	- 22,5
UMBRIA	22,2	46,6	- 24,4	22,1	43,4	- 21,3	25,8	48,5	- 22,7
MARCHE	34,7	53,1	- 18,3	27,4	43,5	- 16,1	24,5	39,4	- 14,9
LAZIO	25,1	45,9	- 20,9	25,1	45,3	- 20,2	21,4	36,8	- 15,4
ABRUZZO	18,3	32,5	- 14,1	17,9	31,6	- 13,7	19,3	32,2	- 12,9
MOLISE	24,0	38,5	- 14,5	24,0	40,2	- 16,2	24,3	41,7	- 17,5
CAMPANIA	13,3	19,7	- 6,5	17,9	25,8	- 7,9	17,5	23,8	- 6,4
PUGLIA	28,8	43,8	- 15,0	30,6	45,2	- 14,6	39,5	58,1	- 18,6
BASILICATA	12,6	22,9	- 10,3	8,8	15,7	- 6,9	27,9	47,6	- 19,6
CALABRIA	24,1	40,1	- 16,0	22,4	35,6	- 13,2	31,1	47,9	- 16,8
SICILIA	27,1	43,1	- 16,0	26,9	43,6	- 16,8	27,4	44,6	- 17,2
SARDEGNA	-	-	-	1,6	4,0	- 2,4	9,0	19,5	- 10,5
ITALIA	26,6	47,3	-20,7	28,0	47,0	-19,0	29,2	48,3	-19,1

Le differenze regionali tra il tasso maschile e femminile superiore alla media quinquennale della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso.

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.14. Prevalenza degli utenti trattati per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2019

Regione	2018			2019		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	17,8	34,3	-16,5	19,8	38,7	-18,9
VALLE D'AOSTA	40,4	64,6	-24,2	36,9	60,0	-23,1
LOMBARDIA	34,9	59,6	-24,7	33,9	58,9	-24,9
PA TRENTO	24,8	41,7	-17,0	25,6	41,7	-16,1
VENETO	26,3	48,0	-21,7	27,0	49,6	-22,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	27,7	51,7	-23,9	22,8	41,9	-19,1
LIGURIA	30,4	54,1	-23,7	28,9	48,8	-19,9
EMILIA ROMAGNA	34,5	64,8	-30,4	33,6	64,7	-31,1
TOSCANA	54,1	75,2	-21,1	54,3	75,0	-20,7
UMBRIA	23,1	46,6	-23,5	26,1	51,5	-25,4
MARCHE	25,1	43,0	-17,9	32,0	52,8	-20,9
LAZIO	23,4	41,6	-18,2	21,7	40,6	-18,9
ABRUZZO	19,8	35,0	-15,2	18,8	33,7	-14,8
MOLISE	22,1	37,7	-15,6	9,3	20,6	-11,3
CAMPANIA	25,4	34,9	-9,5	19,8	27,8	-8,0
PUGLIA	30,4	44,9	-14,5	28,9	43,5	-14,6
BASILICATA	27,0	45,0	-18,0	29,7	52,3	-22,7
CALABRIA	35,8	53,9	-18,1	41,7	64,6	-22,9
SICILIA	26,8	43,6	-16,8	27,1	44,0	-16,9
SARDEGNA	10,4	23,6	-13,2	13,1	30,8	-17,7
ITALIA	29,2	48,6	-19,5	28,7	48,6	-19,9

Le differenze regionali tra il tasso maschile e femminile superiore alla media quinquennale della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso.

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.15. Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2019

Regione	2015			2016			2017		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	30,7	24,4	6,4	36,9	29,1	7,7	43,6	33,5	10,2
VALLE D'AOSTA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	30,6	27,4	3,3
LOMBARDIA	41,0	31,3	9,7	38,6	28,9	9,8	38,8	28,3	10,5
PA TRENTO	28,5	24,6	3,9	28,7	24,9	3,7	28,0	23,1	4,9
VENETO	33,7	29,3	4,4	43,8	37,8	6,0	45,3	37,5	7,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	21,9	20,7	1,3	32,0	29,6	2,4	50,7	47,9	2,8
LIGURIA	18,5	12,8	5,7	31,9	21,5	10,4	40,5	26,2	14,4
EMILIA ROMAGNA	45,9	37,9	8,0	46,8	37,7	9,1	48,2	37,8	10,4
TOSCANA	13,9	12,2	1,7	19,5	12,9	6,6	23,2	15,3	7,9
UMBRIA	35,2	26,7	8,5	35,1	25,5	9,5	39,0	28,2	10,8
MARCHE	47,9	36,1	11,8	43,0	30,1	12,9	46,5	30,2	16,3
LAZIO	34,5	23,5	11,0	33,9	22,9	11,1	31,0	19,7	11,3
ABRUZZO	27,9	17,5	10,4	30,8	18,8	12,1	34,7	21,0	13,7
MOLISE	37,0	26,0	11,1	41,2	27,7	13,6	40,5	29,8	10,7
CAMPANIA	29,3	17,3	12,1	32,8	19,5	13,3	35,1	21,2	13,8
PUGLIA	51,5	30,5	21,0	52,9	31,2	21,8	80,0	47,3	32,7
BASILICATA	20,3	12,3	8,0	19,1	12,2	6,8	46,7	27,8	18,9
CALABRIA	22,5	13,2	9,3	22,3	14,1	8,2	35,3	21,2	14,2
SICILIA	55,4	32,9	22,5	58,0	33,9	24,1	62,4	36,2	26,1
SARDEGNA	0,0	0,0	0,0	4,0	2,7	1,3	22,3	13,8	8,5
ITALIA	36,2	25,9	10,3	37,7	26,5	11,2	42,8	29,3	13,5

Le differenze regionali tra il tasso maschile e femminile superiori alla media quinquennale della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

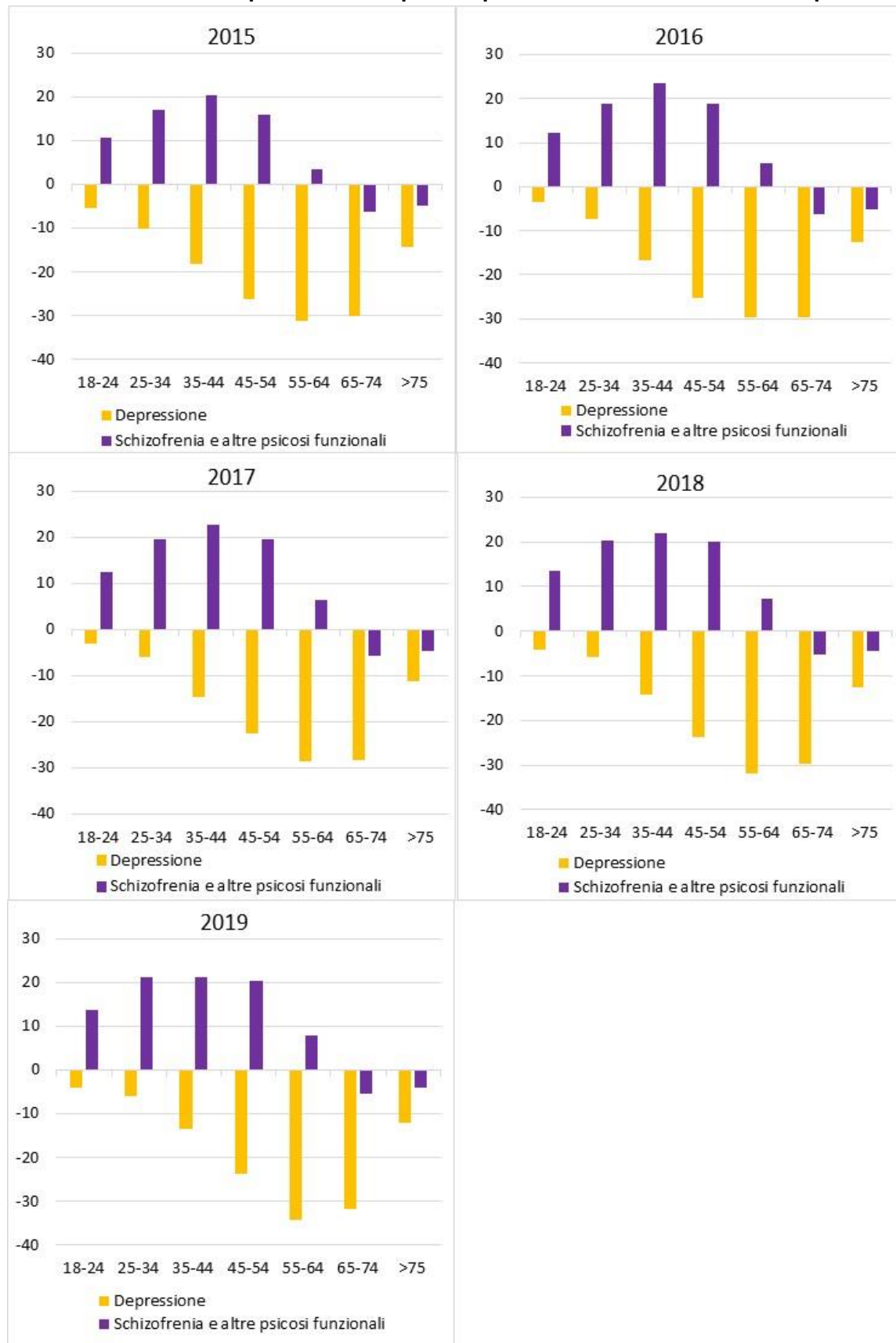
(segue) Tavola 1.8.15. Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2019

Regione	2018			2019		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	38,3	29,4	8,9	41,3	31,1	10,1
VALLE D'AOSTA	33,2	27,7	5,5	35,1	29,4	5,8
LOMBARDIA	36,0	26,0	10,0	35,5	25,3	10,2
PA TRENTINO	36,5	31,1	5,4	37,0	30,7	6,2
VENETO	42,2	33,7	8,6	44,6	35,9	8,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	53,7	49,8	4,0	42,6	38,8	3,8
LIGURIA	41,8	26,7	15,1	40,9	26,2	14,8
EMILIA ROMAGNA	48,5	37,6	11,0	48,7	37,2	11,5
TOSCANA	22,9	15,4	7,5	24,6	16,4	8,2
UMBRIA	39,8	29,4	10,4	42,2	30,6	11,6
MARCHE	49,4	31,0	18,5	45,8	29,8	16,0
LAZIO	34,9	22,2	12,7	33,4	21,8	11,7
ABRUZZO	36,7	22,2	14,5	39,1	23,6	15,5
MOLISE	40,5	28,3	12,2	30,5	20,8	9,7
CAMPANIA	41,7	25,2	16,5	38,9	23,3	15,6
PUGLIA	50,7	29,3	21,4	48,8	28,4	20,4
BASILICATA	44,6	26,7	17,9	44,8	25,7	19,1
CALABRIA	39,2	23,7	15,5	40,0	24,7	15,3
SICILIA	58,2	33,6	24,6	57,8	32,8	25,0
SARDEGNA	28,0	17,8	10,2	33,3	21,1	12,2
ITALIA	41,0	27,8	13,2	40,7	27,6	13,2

Le differenze regionali tra il tasso maschile e femminile superiore alla media quinquennale della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Figura 1.8.22 Differenze tra maschi e femmine dei tassi (per 10.000 abitanti) di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per depressione e schizofrenia e psicosi funzionali.



Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

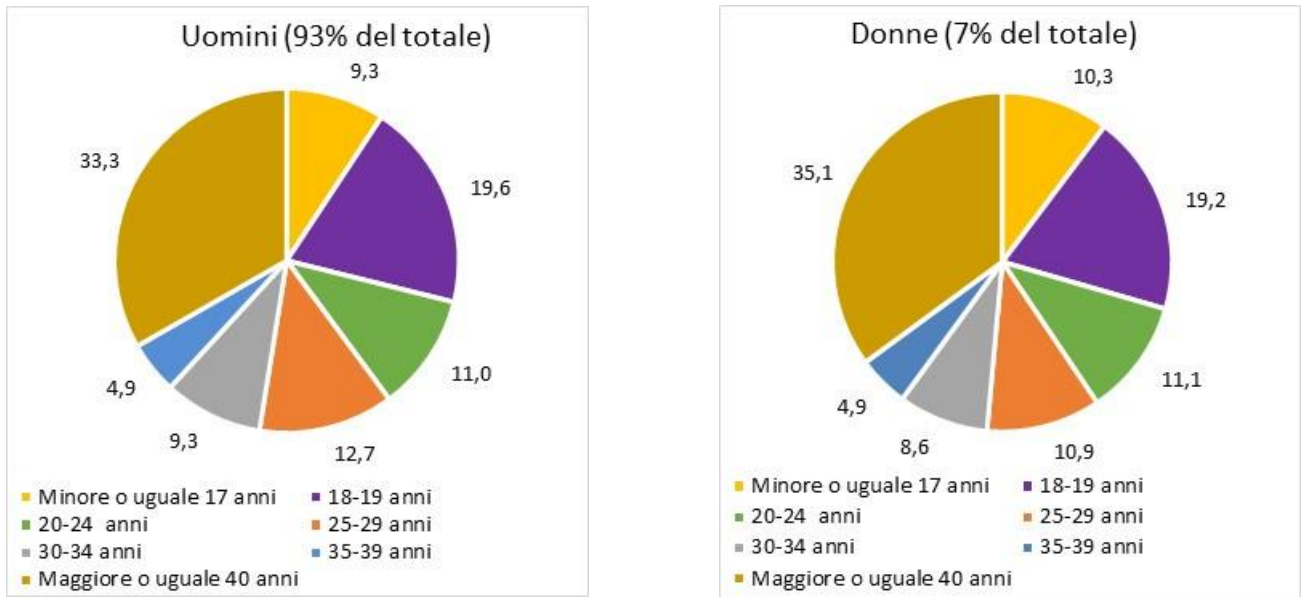
Tavola 1.8.16 - Numero di segnalati per Regione di età maggiore o uguale a 15 anni per violazione dell'art. 75 D.P.R. n. 309 del 1990 - Anno 2020 (valore assoluto e percentuali per regione)⁵⁰²

Regioni	Uomini	Donne	Totale	Uomini %	Donne %
Piemonte	2.573	233	2.806	91,7	8,3
Valle d'Aosta	88	8	96	91,7	8,3
Lombardia	2.049	175	2.224	92,1	7,9
Liguria	870	82	952	91,4	8,6
Trentino Alto Adige	97	5	102	95,1	4,9
Veneto	2.607	255	2.862	91,1	8,9
Friuli Venezia Giulia	250	23	273	91,6	8,4
Emilia Romagna	2.166	220	2.386	90,8	9,2
Toscana	2.476	251	2.727	90,8	9,2
Umbria	357	32	389	91,8	8,2
Marche	882	106	988	89,3	10,7
Lazio	3.500	237	3.737	93,7	6,3
Abruzzo	562	37	599	93,8	6,2
Molise	175	11	186	94,1	5,9
Campania	1.499	43	1.542	97,2	2,8
Puglia	3.289	132	3.421	96,1	3,9
Basilicata	427	38	465	91,8	8,2
Calabria	1.134	66	1.200	94,5	5,5
Sicilia	2.980	188	3.168	94,1	5,9
Sardegna	600	35	635	94,5	5,5
Totale	28.581	2.177	30.758	92,9	7,1

Fonte: Elaborazioni RGS su dati del Ministero dell'interno

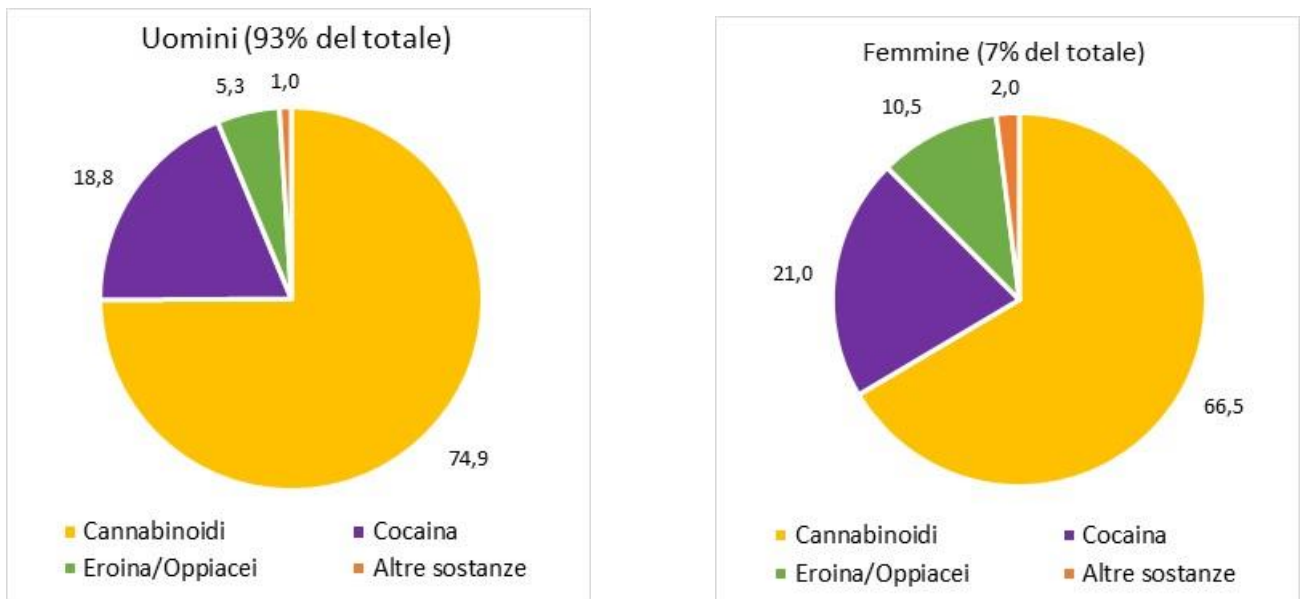
⁵⁰² Per il Trentino Alto Adige le segnalazioni si riferiscono solo alla P.A. di Bolzano. Per la P.A. di Trento non è stato inviato alcun dato

Figura 1.8.23 Distribuzione percentuale dei segnalati per violazione dell'art. 75 DPR 309/1990 per genere e classi di età - Anno 2020



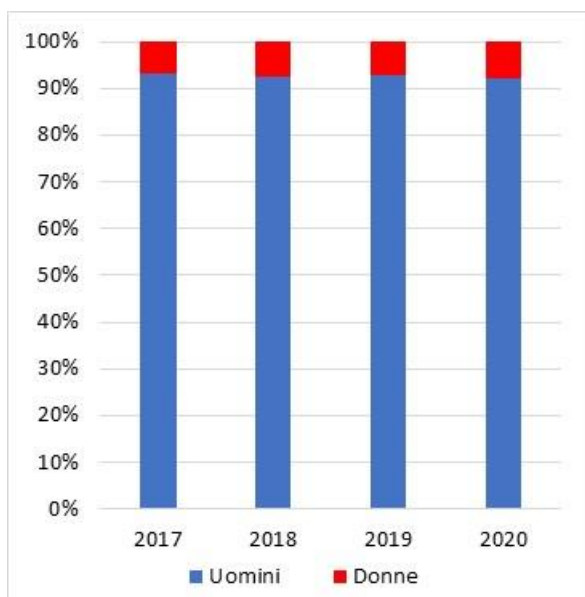
Fonte: Elaborazioni RGS su dati del Ministero dell'interno

Figura 1.8.24 - Distribuzione percentuale delle sostanze stupefacenti detenute dalle persone segnalate per violazione dell'art. 75 D.P.R. n. 309 del 1990 per genere – Anno 2020



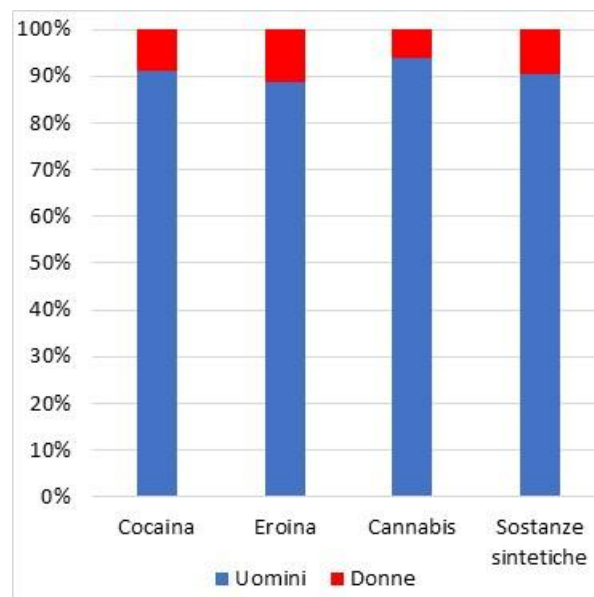
Fonte: Elaborazioni RGS su dati del Ministero dell'interno

Figura 1.8.25 - Denunce all'Autorità giudiziaria per reati droga - correlati (art. 73 e 74 DPR 309/1990)



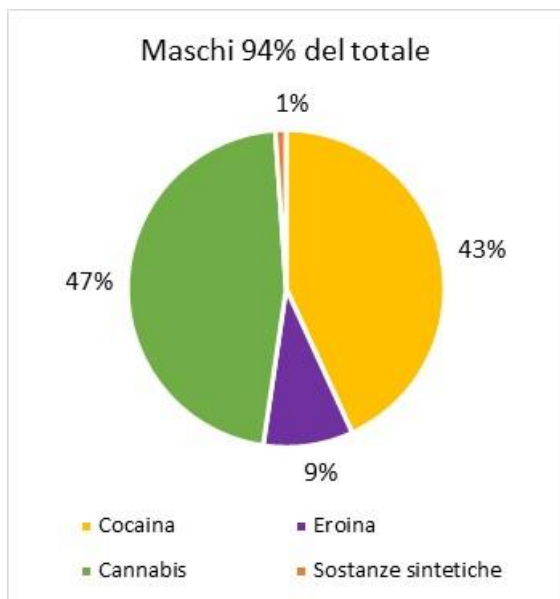
Fonte: Ministero dell'interno

Figura 1.8.26 - Numero denunciati per reati penali per genere e per tipologia di sostanza - Anno 2020



Fonte: Ministero dell'interno

Figura 1.8.27 - Denunce per tipologia di droga e genere (valore percentuale) - Anno 2020



Fonte: Ministero dell'interno

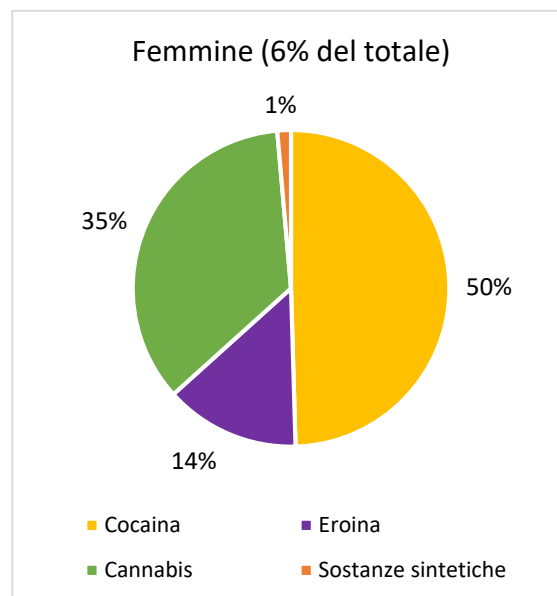
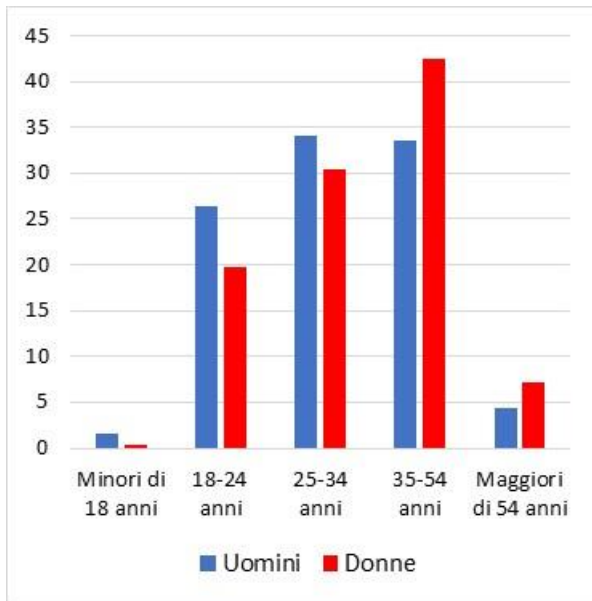
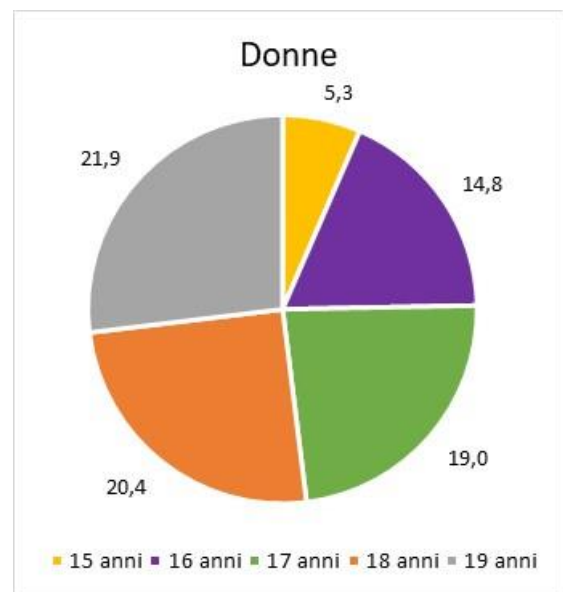


Figura 1.8.28 Condannati con sentenza definitiva per reati di cui agli Artt. 73 e/o 74 DPR n. 309/1990 per età e genere



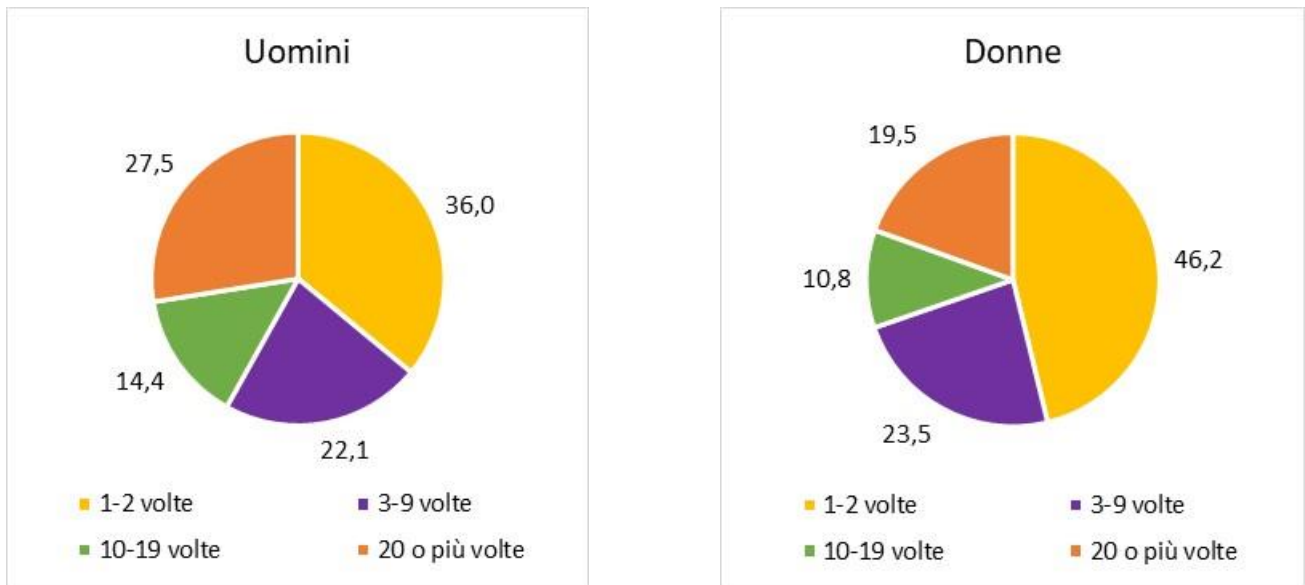
Fonte: Ministero della giustizia

Figura 1.8.29 - Utilizzo di cannabis per genere e per età anno 2020



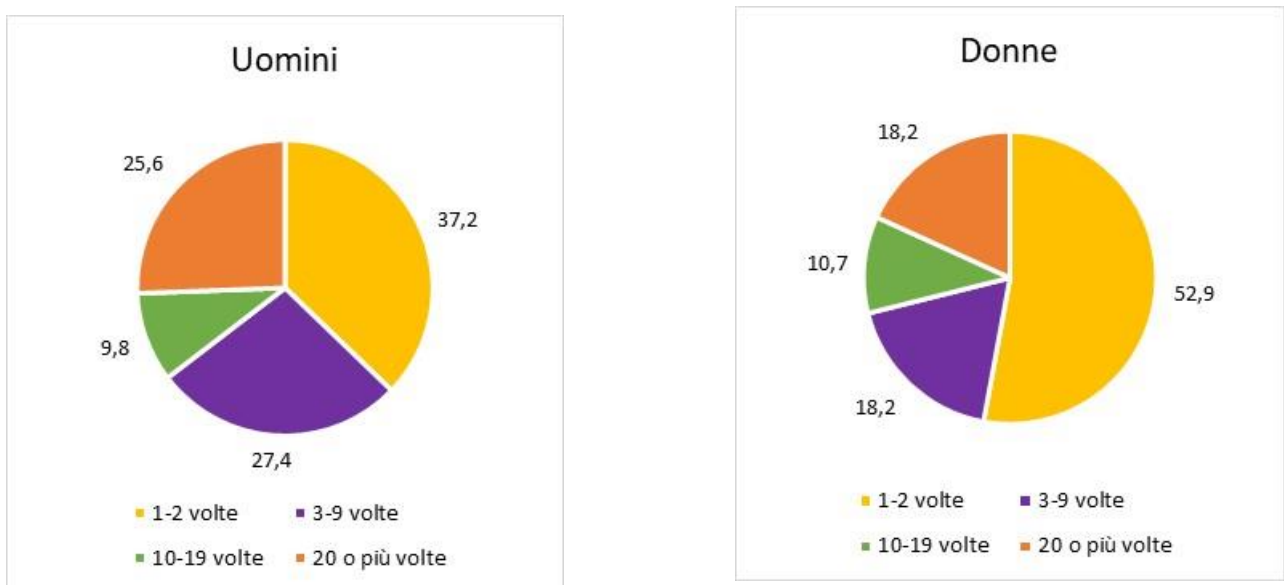
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC -CNR)

Figura 1.8.30 - Frequenza di utilizzo di cannabis nell'anno 2020 per genere



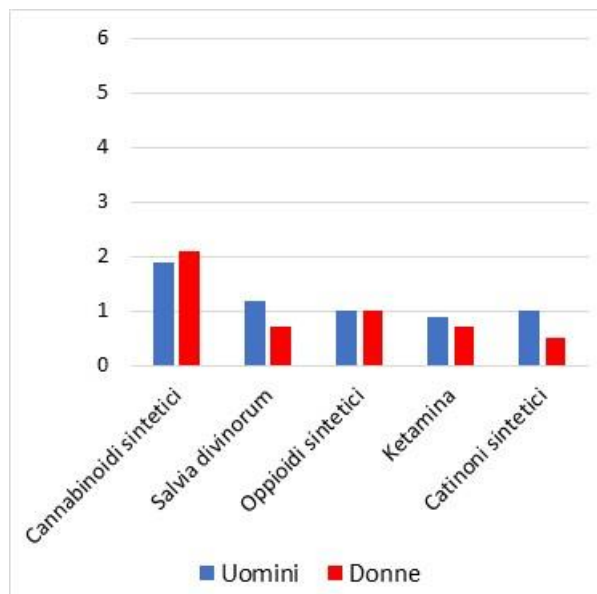
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC-CNR)

Figura 1.8.31 - Frequenza di utilizzo di cannabis durante il *lockdown* per genere



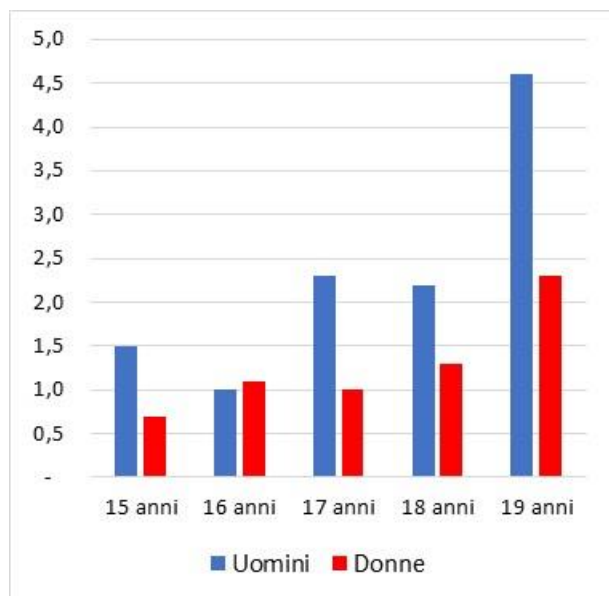
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC-CNR)

Figura 1.8.32 - Utilizzo di nuove Sostanze Psicoattive (NPS) almeno una volta nella vita per genere – anno 2020



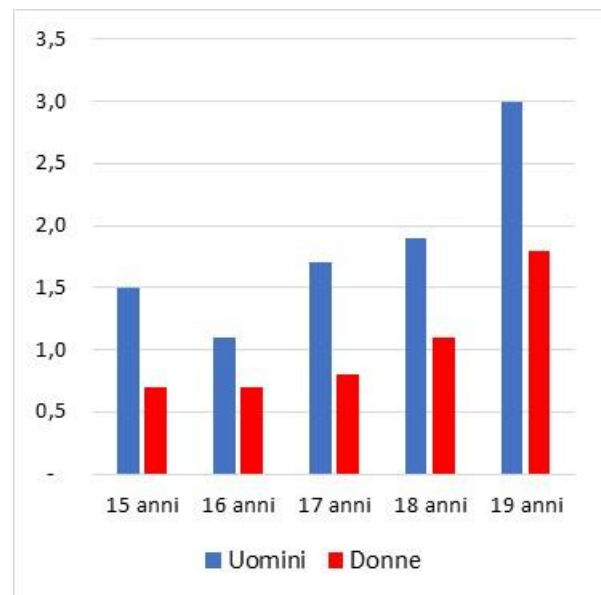
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC-CNR)

Figura 1.8.33 - Consumo di cocaina nell'anno 2019 per genere e età



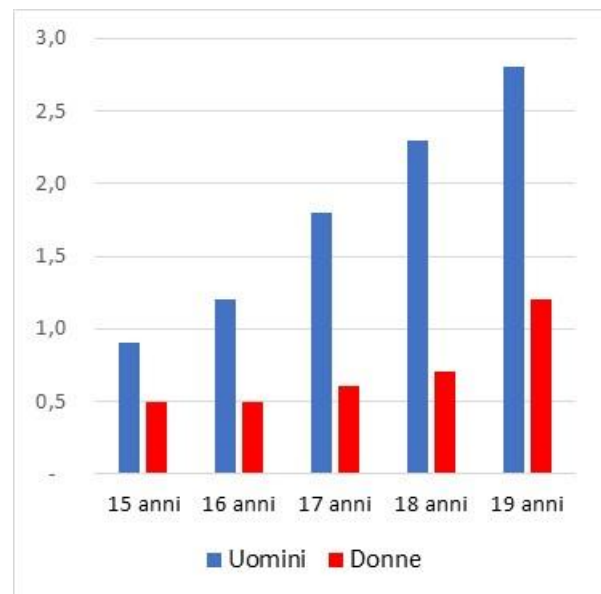
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC-CNR)

Figura 1.8.34 Consumo di stimolanti nell'anno 2019 per genere e età



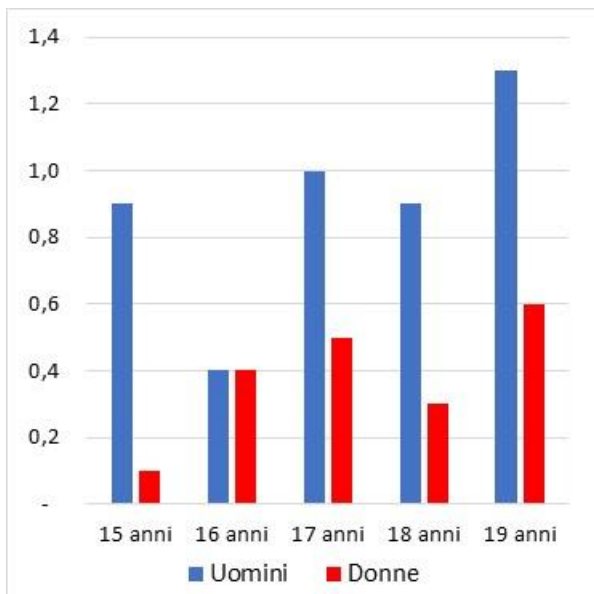
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC-CNR)

Figura 1.8.35 - Consumo di allucinogeni nell'anno 2019 per genere e età



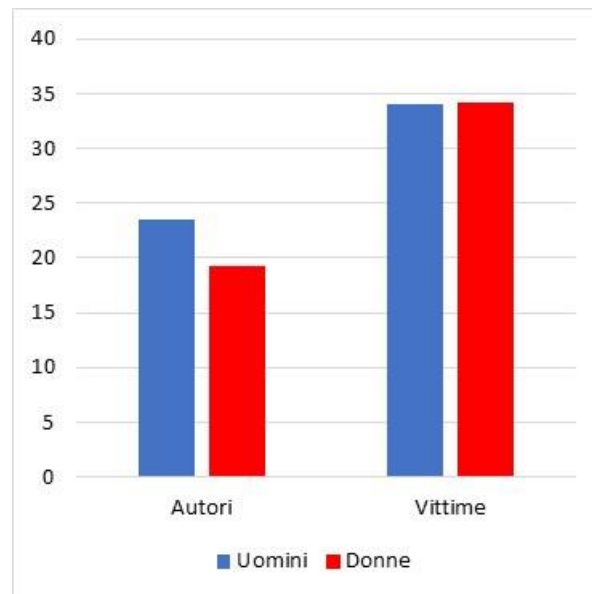
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC-CNR)

Figura 1.8.36 Consumo di eroina nell'anno 2019 per genere e età



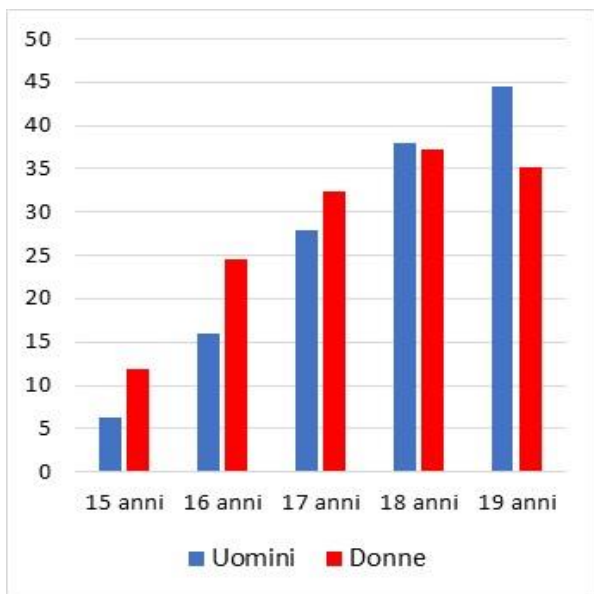
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC -CNR)

Figura 1.8.38 – Autori e vittime di cyberbullismo per genere – Anno 2020



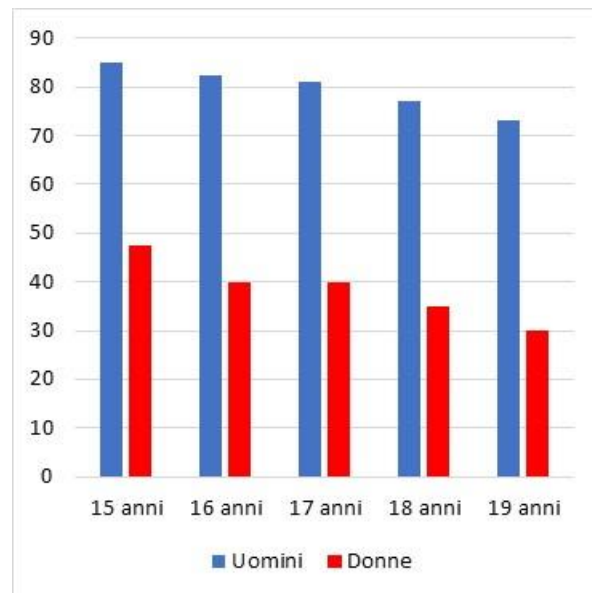
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC -CNR)

Figura 1.8.37 - Ubriacature per genere ed età - Anno 2020



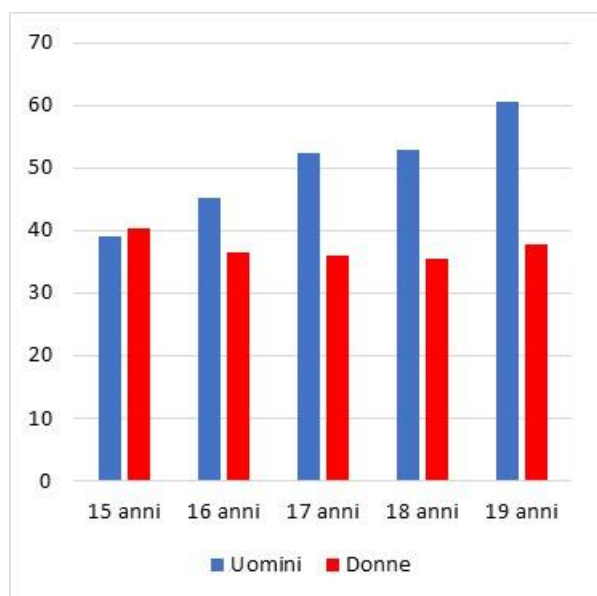
Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC -CNR)

Figura 1.8.39 - Uso di videogame nell'ultimo anno per genere ed età



Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC -CNR)

Figura 1.8.40 - Gioco d'azzardo nell'ultimo anno per genere ed età



Fonte: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica - Sezione di epidemiologia e ricerca sui servizi sanitari (IFC-CNR)

Tavola 1.8.17 – Utenti in carico per genere e tipologia di presa in carico

Utenti	2020	2019	Percentuali 2020	Percentuali 2019	Età media (anni) 2020	Età media (anni) 2019
Nuovi utenti Uomini	13.386	15.316	85,4%	85,6%	33,7	33,5
Nuovi utenti Donne	2.284	2.572	14,6%	14,4%	32,4	32,1
non noto	1				22,0	-
Totale nuovi utenti	15.671	17.888	100,0%	100,0%	33,5	33,3
Già in carico Uomini	93.858	96.376	85,5%	85,8%	42,5	42,1
Già in carico Donne	15.896	15.902	14,5%	14,2%	40,6	40,4
non noto	3	1			66,3	48
Totale già in carico	109.757	112.279	100,0%	100,0%	42,3	41,9
Totale Uomini	107.244	111.692	85,5%	85,8%	41,4	41
Totale Donne	18.180	18.474	14,5%	14,2%	39,6	39,3
non noto	4	1			55,2	48
Totale utenti	125.428	130.167	100,0%	100,0%	41,2	40,7

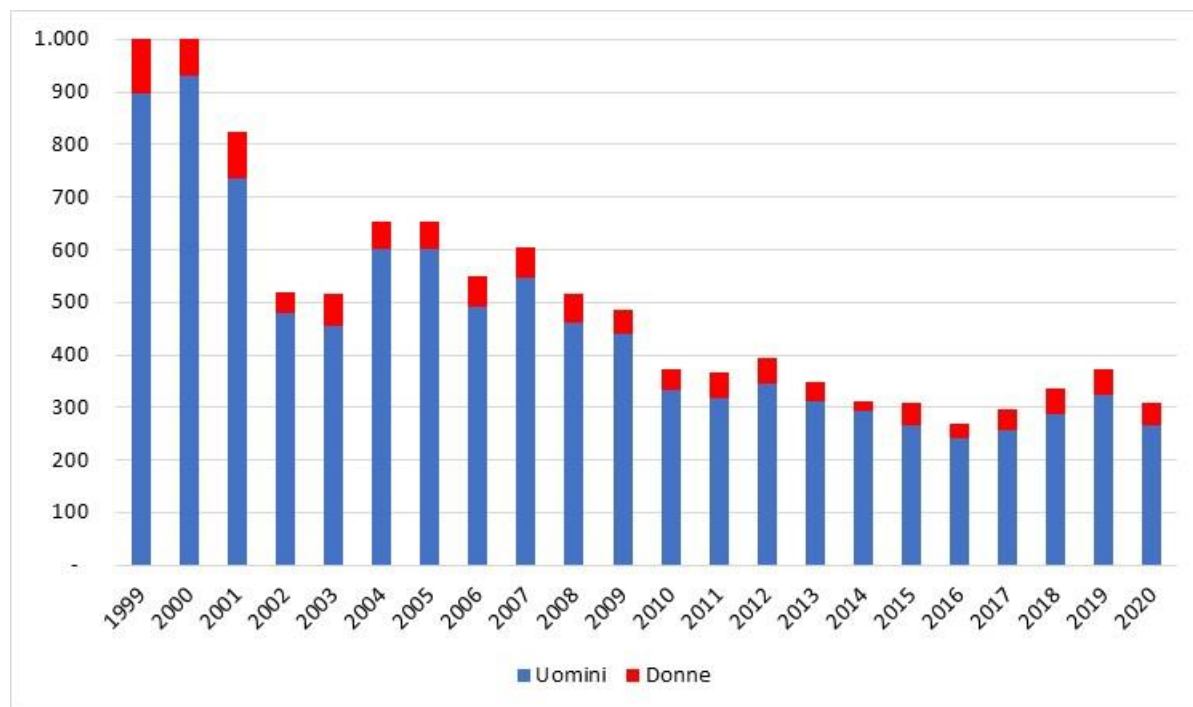
Fonte: Ministero della salute – SIND

Tavola 1.8.18 - Numero utenti tossicodipendenti trattati nei SerD e tasso per classe di età su 100.000 residenti – Anno 2020

Fasce di età	N. Uomini	N. Donne	N. Totale	Distribuzione % Uomini per classi di età	Distribuzione % Donne per classi di età	Tasso per 100.000 (Uomini)	Tasso per 100.000 (Donne)	Tasso per 100.000 (Totale)
Meno di 15 anni	15	2	17	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0
Da 15 a 19 anni	2.240	487	2.727	2,1%	2,7%	151,0	35,0	9,5
Da 20 a 24 anni	5.707	1.468	7.175	5,3%	8,1%	368,0	104,0	24,3
Da 25 a 29 anni	8.399	1.930	10.329	7,8%	10,6%	523,0	127,0	33,0
Da 30 a 34 anni	11.610	2.313	13.923	10,8%	12,7%	700,0	142,0	42,4
Da 35 a 39 anni	13.915	2.504	16.419	13,0%	13,8%	776,0	141,0	46,0
Da 40 a 44 anni	15.864	2.374	18.238	14,8%	13,1%	759,0	113,0	43,6
Da 45 a 49 anni	16.965	2.273	19.238	15,8%	12,5%	720,0	95,0	40,5
Da 50 a 54 anni	16.361	2.108	18.469	15,3%	11,6%	681,0	85,0	37,9
Da 55 a 59 anni	10.672	1.699	12.371	10,0%	9,3%	482,0	73,0	27,3
Da 60 a 64 anni	4.030	714	4.744	3,8%	3,9%	215,0	35,0	12,2
Oltre 65 anni	1.466	308	1.774	1,4%	1,7%	24,0	4,0	1,3
Totale	107.244	18.180	125.424	100,0%	100,0%	369,0	59,0	21,0

Fonte: Ministero della salute – SIND

Figura 1.8.41 - Numero assoluto di decessi direttamente droga-correlati per genere - Serie storica 1999-2020



Fonte: Ministero della salute - SIND

2. Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato

2.1 L'evoluzione dei divari di genere nel personale dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Il personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato è composto dai lavoratori con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e dai dirigenti a tempo determinato, questi ultimi ricoprono infatti posti di funzione non propriamente riconducibili ad esigenze temporanee dell'amministrazione⁵⁰³.

I divari di genere del personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato vengono monitorati annualmente tramite elaborazioni dei dati della rilevazione del cosiddetto "**Conto annuale**"⁵⁰⁴ volte a evidenziare le caratteristiche degli uomini e delle donne che lavorano per i Ministeri nell'ambito dei diversi comparti⁵⁰⁵ e per la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La serie storica degli indicatori adottati è pubblicata in Appendice alla presente relazione sulla pagina del sito della Ragioneria generale dello Stato (RGS) dedicata al bilancio di genere con i dati dal 2008 all'anno più recente disponibile⁵⁰⁶. In concomitanza con il completamento delle operazioni di rilevazione del Conto annuale, gli indicatori vengono successivamente aggiornati, solitamente alla fine dell'anno in corso. A tali informazioni si aggiungono quelle comunicate da ciascuna

⁵⁰³ Per ulteriori informazioni sulle classificazioni del pubblico impiego si rinvia alle definizioni del Conto Annuale della Ragioneria generale dello Stato (<https://www.contoannuale.mef.gov.it/>).

⁵⁰⁴ Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi del titolo V del decreto legislativo n. 165 del 2001, effettua una serie di rilevazioni relative al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, tra cui quella nota come Conto annuale, cui è dedicato il sistema informativo SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche), costituente la banca dati del personale. I dati del conto annuale sono pubblicati anche sul sito dedicato www.contoannuale.tesoro.it. La rilevazione in oggetto fa parte dei flussi informativi del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) e coinvolge circa 10 mila Istituzioni pubbliche. La disponibilità e l'accuratezza delle informazioni possono risentire delle diverse tempistiche di trasmissione dei dati da parte delle amministrazioni responsabili.

⁵⁰⁵ Le innovazioni introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) per il triennio 2016-2018 hanno significativamente ridisegnato l'assetto della contrattazione collettiva nazionale sulla base di una nuova definizione dei comparti (in sezioni) e delle aree funzionali. Con la pubblicazione riferita all'anno 2018, il Conto Annuale RGS ha presentato aggregazioni finalizzate a rappresentare tutto il personale pubblico. Nelle more dell'adeguamento ai nuovi criteri rappresentativi adottati dal Conto Annuale RGS, l'analisi qui effettuata utilizza la previgente suddivisione per comparti e contratti, per dare comunque una chiara rappresentazione dei fenomeni analizzati in serie storica e facilitarne la lettura. Si fa, per esempio, riferimento al comparto "Ministeri" sebbene, nell'impostazione dell'ultimo CCNQ, quest'ultimo sia confluito nelle "Funzioni Centrali". Allo stesso modo, si evidenzia il comparto "Scuola" nonostante questo sia confluito nell'"Istruzione e ricerca" (insieme ad Accademie e conservatori, Università, Enti pubblici di ricerca, altri Enti di cui all'art. 70 del decreto legislativo n. 165 del 2001).

⁵⁰⁶ Si rinvia alla pagina RGS dedicata al bilancio di genere, in particolare all'"Appendice III - Raccolta degli indicatori - Personale delle amministrazioni centrali dello Stato - Tavole". http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/.

amministrazione in risposta all'apposita circolare annuale RGS contenente gli adempimenti per il bilancio di genere e quelle risultanti dalla base dati dei pagamenti del sistema NoiPA⁵⁰⁷.

I dati resi disponibili includono:

- il personale stabile complessivo;
- il personale dirigente (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- il personale dirigente di prima fascia (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- il tasso di compensazione del *turnover* del personale;
- l'incidenza del personale non dirigente senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- l'incidenza dei dirigenti con titoli *post lauream* (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- la distribuzione del personale dipendente e di quello dirigente per fasce di età;
- l'incidenza del lavoro *part-time* e l'incidenza delle neo-madri che hanno optato per il *part time*;
- i giorni medi di assenza per congedi a favore dei lavoratori con figli con disabilità grave (articolo 42 del decreto legislativo n. 151 del 2001) o che assistano familiari con disabilità grave (articolo 33 della legge n. 104 del 1992), per il congedo di maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità (articoli 16 e seguenti del decreto legislativo n. 151 del 2001), per il congedo parentale (articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001) e del congedo per malattia del figlio (articolo 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001);
- i giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità;
- i giorni di assenza per congedi parentali;
- la distribuzione di genere dei beneficiari delle principali misure di conciliazione vita-lavoro;
- l'incidenza per genere delle dimissioni con diritto di pensione;
- i giorni di formazione dei dipendenti;
- la distribuzione per genere del lavoro straordinario.

Complessivamente, **le amministrazioni centrali rappresentano un importante sbocco occupazionale per l'offerta di lavoro femminile**, con una quota di donne già maggioritaria nel 2008 (53,0 per cento circa) e in continua crescita nei successivi undici anni, fino a raggiungere il 56,8 per cento nel 2019 (Figura 2.1.1). Si tratta tuttavia di una presenza poco omogenea, che tende a concentrarsi in pochi comparti e che è ancora minoritaria tra le figure dirigenziali ed apicali, nonostante l'elevata incidenza delle dirigenti con titoli di studio post universitari e che sconta ancora il persistere di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale⁵⁰⁸ nonostante vi sia una certa tendenza al riequilibrio, soprattutto in alcuni settori, determinata dalla dinamica del *turnover*.

⁵⁰⁷ Sistema realizzato dal Dipartimento dell'amministrazione generale del personale e dei servizi, del Ministero dell'economia e delle finanze, per la gestione degli stipendi del personale centrale e periferico della Pubblica Amministrazione.

⁵⁰⁸ Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

In particolare, la presenza femminile tende a concentrarsi in un singolo comparto, la Scuola, che assorbe ben l'88,0 per cento delle dipendenti delle amministrazioni centrali (Figura 2.1.2). Nel 2019 le donne che lavorano in questo ambito sono 914.909, quasi l'80,0 per cento dei dipendenti del settore, mentre gli uomini sono 241.523 unità. La dinamica di medio periodo rivela peraltro che l'incidenza delle donne in questo comparto, già largamente maggioritaria nel 2008, è tendenzialmente in crescita (+1,5 punti percentuali tra il 2008 e il 2019). Si tratta tuttavia di una presenza prevalentemente radicata tra i docenti della scuola dell'infanzia (il 98,7 per cento del personale è composto da donne), in quella della scuola primaria (95,4 per cento) e in misura inferiore in quella secondaria (alle medie e alle superiori le donne sono rispettivamente il 76,9 per cento e il 63,6 per cento). **Nelle università**, al contrario, la quota maggioritaria dei dipendenti diventa quella degli uomini, con le donne che rappresentano il 37,8 per cento del totale.

La quota di donne è molto rilevante nella **Carriera Penitenziaria**. È possibile notare un importante incremento in questo ambito, dove si passa da una quota (comunque maggioritaria) del 59,8 per cento nel 2008 al 70,1 per cento nel 2019. Per quanto riguarda la **Carriera Prefettizia**, in undici anni, si è passati dal 50,1 per cento di dipendenti donne al 58,0 per cento. L'incremento più rilevante nell'intervallo di anni 2008-2019, però, è stato riscontrato nella **Magistratura** (resa accessibile alle donne solo a seguito della sentenza della Corte costituzionale 33/1960⁵⁰⁹), dove la percentuale delle donne è passata dal 42,2 per cento al 54,1.

Gli uomini sono invece relativamente più numerosi tra chi intraprende la **Carriera Diplomatica** (77,2 per cento) e negli **Istituti di Alta Formazione Artistico Musicale** (58,8 per cento). Riguardo alla Carriera Diplomatica, il differenziale di genere (di 54,4 punti percentuali nel 2019) si è ridotto di 1,6 punti percentuali dal 2018 e di 14,1 punti dal 2008 (quando i diplomatici maschi erano l'84,3 per cento). Negli Istituti di Alta Formazione Artistico Musicale, dal 2008, i valori non sono mai cambiati in maniera rilevante, infatti, piccoli incrementi nella presenza femminile (di 0,5 punti percentuali) si sono avuti nel 2016 e nel 2019, anno in cui le donne hanno raggiunto il 41,2 per cento del personale complessivo (Figura 2.1.3).

Le Forze Armate, i Corpi di Polizia e i Vigili del Fuoco hanno tradizionalmente una forte prevalenza maschile anche perché l'accesso delle donne era precluso prima del 1999⁵¹⁰. Al riguardo, una certa tendenza al riequilibrio è apprezzabile soprattutto per i Corpi di Polizia. Relativamente al periodo di tempo preso in considerazione (2008-2019), la quota delle donne è infatti aumentata di 3,2 punti percentuali. Nello specifico, per gli agenti che operano presso l'Interno l'aumento è stato di 2,5 punti percentuali, per l'Economia e Finanze (Guardia di Finanza) di 4,7 punti, per la Difesa di 4,0 punti e per la Giustizia di 3,9 punti. Anche per le Forze Armate la quota femminile è lievemente aumentata (un punto percentuale rispetto al 2018 e 2,9 punti rispetto al 2008). I Vigili del Fuoco, invece, registrano un calo nella presenza femminile, tra il 2008 e il 2019, passando dal 6,0 per cento al 5,0 per cento (Figura 2.1.4).

⁵⁰⁹ La legge n. 66 del 1963, emanata a seguito della sentenza della Corte Costituzionale sancisce, all'articolo 1, che "la donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvo i requisiti stabiliti dalla legge".

⁵¹⁰ Per le Forze armate il servizio militare volontario femminile è stato introdotto nell'ordinamento italiano con la legge 380 del 1999. Cfr: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/10/29/099G0468/sg>

Per quanto riguarda i **ministeriali e i dipendenti della Presidenza del Consiglio**, la situazione è **più eterogenea**: nel complesso, anche nel 2019, come negli anni passati, le donne sono lievemente più numerose (rappresentano il 53,0 per cento del personale totale). Vi sono tuttavia delle differenze, talvolta consistenti, tra le varie amministrazioni

Le donne superano il 60,0 per cento nei ministeri del Lavoro e delle politiche sociali (68,0 per cento), della Giustizia (64,0 per cento) e dell'Interno (61,0 per cento). Altro dicastero, la cui quota femminile è elevata, è quello dell'Istruzione, università e ricerca (58,0 per cento), seguono la Salute e i Beni e le attività culturali (entrambi al 57,0 per cento), gli Affari esteri e la cooperazione internazionale (56,0 per cento) e l'Economia e finanze (54,6 per cento). In alcuni casi, il divario di genere a favore delle donne denota un aumento tendenziale anche significativo negli undici anni oggetto di indagine; in particolare per il ministero del Lavoro e delle politiche sociali (+12,6 punti percentuali tra il 2008 e il 2019) e per i Beni e le attività culturali (+11,9 punti percentuali). Il ministero dell'Istruzione, invece, registra, nello stesso intervallo temporale, una riduzione nel differenziale con un parziale riavvicinamento tra la quota maschile e quella femminile (-5,1 punti percentuali).

Per quattro dicasteri, gli uomini sono più della metà dei dipendenti ministeriali. Per la Difesa, in particolare, nel 2019 la quota maschile si attesta al 70,6 per cento, un valore solo lievemente inferiore rispetto agli anni precedenti (a partire dal 2008, il differenziale di genere è sempre stato sopra il 40,0 per cento). Anche per le Infrastrutture e trasporti (56,5 per cento di dipendenti uomini nel 2019), per le Politiche agricole, alimentari e forestali (57,2 per cento di uomini nel 2019) e per lo Sviluppo economico (52,4 per cento di uomini nel 2019) il differenziale di genere è in lenta diminuzione dal 2008.

Per le altre amministrazioni, nel 2019 il dato maschile non si distanzia molto da quello femminile e, per la Presidenza del Consiglio dei Ministri vi è una sostanziale parità (968 donne e 967 uomini). (Figura 2.1.5).

La composizione del personale come sopra descritta, a prescindere dall'ambito contrattuale e dall'amministrazione di riferimento, è il frutto di una lenta evoluzione determinata dalla dinamica delle cessazioni e delle nuove assunzioni. Il monitoraggio di questa evoluzione consente quindi di analizzare le tendenze in atto e le prevedibili evoluzioni future nell'articolazione per genere del personale. Il **tasso di compensazione del turnover** per genere - calcolato come rapporto percentuale tra numero di nuovi entrati sul numero dei cessati - vede, nel periodo 2008-2019, un andamento favorevole alle donne (l'unico anno in cui il *turnover* ha favorito gli uomini è il 2018). Tale risultato dipende da due fattori: la composizione marcatamente maschile delle coorti più vecchie, che ha comportato una prevalenza di uomini tra le cessazioni, e l'aumento della quota di donne tra gli assunti nel periodo considerato. Nel 2019 il tasso del *turnover* è dell'88,4 per cento per le donne e dell'83,8 per cento per gli uomini. Considerando che i valori inferiori a 100 indicano che nell'anno considerato le cessazioni risultano superiori alle nuove assunzioni, il dato appena descritto implica che c'è stato un calo dei dipendenti, che è stato relativamente più marcato per gli uomini (Figura 2.1.6).

L'analisi della composizione del personale dirigente rivela, invece, una situazione ben diversa, con una **più marcata presenza maschile che tende a farsi più evidente procedendo verso le posizioni apicali** dell'amministrazione. Tra i ministeriali (tutte le amministrazioni) e nella Presidenza del Consiglio dei Ministri, le donne sono rispettivamente il 45,7 del personale dirigente (Figura 2.1.7).

Le dirigenti di prima fascia scendono invece al 38 per cento nei Ministeri e nella Presidenza del Consiglio dei Ministri (Figura 2.1.8). Il dato evidenzia una certa difficoltà a superare i limiti di ordine sociale e culturale, che tendono a confinare le donne ai livelli più bassi della gerarchia amministrativa, secondo il già citato fenomeno della segregazione verticale. È pur vero, tuttavia, che nell'ultimo decennio alcuni progressi sono stati compiuti, sebbene i processi di *turnover* nella dirigenza pubblica abbiano favorito le donne in modo poco omogeneo, interessando cioè alcune amministrazioni in modo più accentuato.

Considerando il complesso dei dirigenti (a prescindere quindi dall'appartenenza alla prima o alla seconda fascia in cui è articolata la qualifica dirigenziale), nel 2019 i ministeri con una prevalenza di donne sono il Lavoro e politiche sociali (64,4 per cento), la Giustizia (52,2 per cento), l'Istruzione, l'università e la ricerca (51,1 per cento), la Difesa (50,6 per cento), la Salute (50,5 per cento) i Beni, le attività culturali e il turismo (52,2 per cento). Eccezion fatta per quest'ultimo ministero, tutte le altre amministrazioni appena citate, nel 2008 erano a prevalente dirigenza maschile.

L'incremento nell'incidenza femminile tra i dirigenti è da collegare ai pensionamenti intervenuti tra il 2008 e il 2019, che hanno riguardato in maniera predominante gli uomini e che, non essendo stati bilanciati da un numero corrispondente di nuove assunzioni, hanno anche determinato una riduzione nella numerosità complessiva dei dirigenti. Tra i Ministeri e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel 2008 vi erano 3.719 dirigenti, di cui 2.263 uomini e 1.456 donne. Negli undici anni successivi si è verificata una riduzione nel contingente dirigenziale pari a 1.215 unità e la parte più consistente dei posti non rimpiazzati riguarda proprio gli uomini (903 unità, ovvero più del 74,0 per cento delle riduzioni complessive). Ciononostante, nelle altre amministrazioni la dirigenza femminile risulta ancora minoritaria, e talvolta la distanza rispetto agli uomini appare significativa (con una quota di donne inferiore al 40,0 per cento), in particolare per gli Affari esteri e la cooperazione internazionale, l'Ambiente e la tutela del territorio e del mare, le Politiche agricole, alimentari e forestali e le Infrastrutture e i trasporti (in quest'ultimo caso le donne rappresentano circa un terzo dei posti dirigenziali) (Figure 2.1.9 e 2.1.10).

Riguardo ai **dirigenti di prima fascia**, solo il ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca (61,9 per cento di donne) e il ministero della Difesa (66,7 per cento) sono a maggioranza femminile. Escludendo il ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale, per il quale il numero di donne e di uomini è equivalente, per tutti gli altri dicasteri, nel 2019, la presenza femminile nelle posizioni apicali è minoritaria, se non addirittura assente (Figura 2.1.11). Nel 2008, in nessun caso (compresi quindi Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e Ministero della difesa) la numerosità delle donne risultava predominante ai vertici dell'amministrazione. Si tratta tuttavia di progressi ancora deboli, considerando anche che le donne alle dipendenze delle amministrazioni possono contare su livelli di istruzione mediamente superiori a quelli degli uomini e dovrebbero, potenzialmente, avere delle possibilità di carriera non inferiori a questi ultimi.

Rimanendo sui dirigenti e sui relativi titoli di studio, va detto che il requisito generale valido per l'accesso alla dirigenza di tutte le pubbliche amministrazioni è il possesso della laurea, mentre il possesso di titoli superiori alla laurea può, in determinati casi, agevolare l'accesso alla qualifica dirigenziale. Secondo i dati più aggiornati, tuttavia, **nella dirigenza pubblica i titoli *post-lauream*, non sono equamente distribuiti secondo un profilo di genere, potendosi mediamente rilevare una maggiore incidenza di qualifiche più elevate proprio tra le donne** (Figure 2.1.12 e 2.1.13).

Questo risultato è peraltro in linea con quanto evidenziato tra coloro che, all'opposto, non sono dirigenti e non hanno titoli ulteriori se non quello della scuola dell'obbligo; questi ultimi, infatti, sono relativamente più numerosi tra gli uomini (27,7 per cento considerando i Ministeri e la Presidenza del Consiglio dei Ministri) che tra le donne (12,3 per cento) (Figura 2.1.14). Il dato maschile è inferiore a quello femminile solo per il ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali (l'incidenza di donne con la sola scuola dell'obbligo è dell'11,0 per cento, contro l'8,5 per cento degli uomini). In ogni caso, sia per le donne che per gli uomini, l'incidenza del personale con i livelli minimi di istruzione è in tendenziale diminuzione, anche come riflesso dell'aumento nel livello medio di scolarizzazione nella società italiana (nel 2008 i meno istruiti erano il 20,5 per cento per le donne e il 38,1 per cento per gli uomini) e anche del *turnover*.

Oltre alle questioni relative alla numerosità e al livello medio di istruzione, il personale femminile al servizio delle amministrazioni centrali sembra riflettere altre caratteristiche peculiari anche secondo altri profili, come l'età anagrafica, ben rappresentabile attraverso la **distribuzione dei dipendenti per fasce di età**. Per esempio, fermo restando che il personale dirigente è in generale composto da ultratrentenni, tra le donne è relativamente più facile incontrare dirigenti che non hanno ancora compiuto quarantacinque anni: nel 2019, l'8,0 per cento delle donne dirigenti appartiene a questa fascia di età, mentre per gli uomini il valore scende al 7,6 per cento. In passato la forbice tra il dato maschile e quello femminile era significativamente più ampia (nel 2008 l'incidenza degli *under* trentacinque era del 19,7 per cento e del 13,1 per cento, rispettivamente per donne e uomini). Anche tra i dirigenti di prima fascia, l'incidenza di quelli più giovani (meno di quarantacinque anni) è maggiore per le donne (2,5 per cento contro 1,5 per cento degli uomini) con il differenziale di genere che tende ad assottigliarsi rispetto al 2008 (quando i valori per donne e uomini erano rispettivamente 11,4 e 8,5 per cento). Il fatto che le dirigenti donne siano in media più giovani dei colleghi uomini, rispecchia la lenta evoluzione dell'amministrazione italiana, dove il personale ai vertici dell'amministrazione, tradizionalmente maschile, si avvia al pensionamento, mentre, le nuove assunzioni, tendono ad essere maggiormente equilibrate secondo il genere rispetto al passato (Figura 2.1.15a). A riprova di ciò, si consideri che nel 2019 la quota di dirigenti donne *over* 60 sul totale delle dirigenti donne, è del 27,3 per cento, mentre per gli uomini il valore è ben più alto (34,6 per cento). Allo stesso modo, per i dirigenti di prima fascia, l'incidenza degli *over* 60 è del 38,0 per cento per le donne e del 40,7 per cento per gli uomini (Figura 2.1.15b).

Seppure sia prefigurabile una certa tendenza alla diminuzione dei fenomeni di segregazione verticale, in ragione di una più equa distribuzione di genere dei dirigenti più giovani, tale tendenza appare molto lenta, soprattutto in relazione alle posizioni apicali, dove più consistenti sono i ritardi ereditati dal passato. Inoltre, la normale dinamica del *turnover* non sembra modificare di molto i fenomeni di segregazione orizzontale più sopra descritti, i quali continuano a persistere, talvolta anche rafforzandosi (per esempio per quanto riguarda la concentrazione delle donne nella Scuola, di cui già si è parlato).

Alcune di queste problematiche sembrano peraltro comuni anche ad altri Paesi europei, dove raggiungere un accettabile livello di equità di genere nell'ambito della pubblica amministrazione è un'esigenza altrettanto sentita, determinando, conseguentemente, l'introduzione di specifici interventi normativi e l'adozione di nuove misure gestionali (Cfr. Riquadro II.I.I).

Riquadro II.1.1 La parità di genere nelle amministrazioni centrali dei paesi europei – il ruolo dei gender equality plans in Spagna e Austria

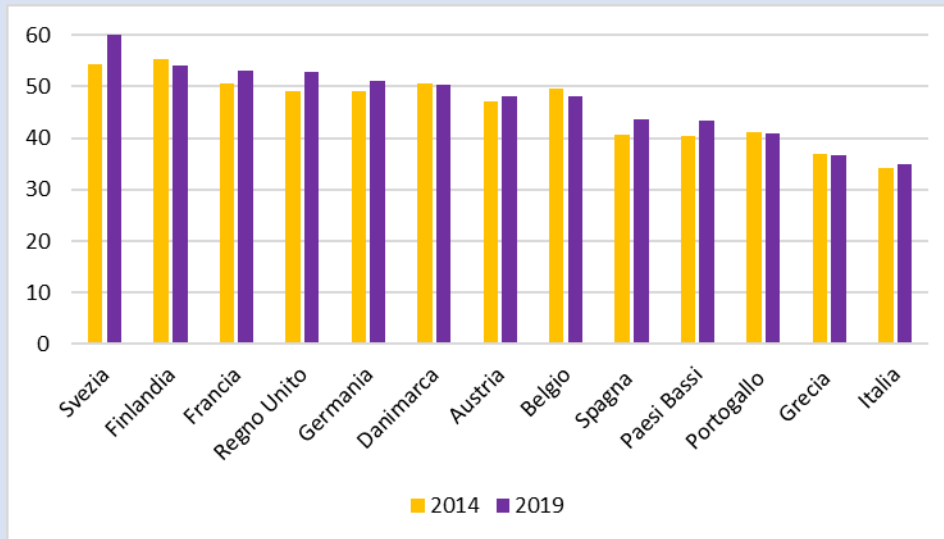
Il percorso verso il raggiungimento della parità di genere implica l'utilizzo di adeguati strumenti legislativi e di coordinamento, in grado di consentire l'adozione di misure efficaci in tal senso, sia nel settore pubblico che in quello privato. Per quanto concerne la Pubblica Amministrazione, in molti Paesi europei le strategie sono molteplici ed agiscono su tematiche comuni, quali i criteri da seguire per il reclutamento dei dipendenti, la lotta alle molestie sul luogo di lavoro, la parità salariale, la conciliazione tra vita privata e lavorativa.

Considerando le amministrazioni centrali di molti Stati europei, la presenza delle donne varia notevolmente⁵¹¹. Tra i paesi analizzati, infatti, la Svezia presenta nel 2019 la quota più elevata di donne nella Pubblica Amministrazione, pari a circa il 60,0 per cento dei 366 mila dipendenti e in crescita di oltre il 6,0 per cento rispetto al 2014. Anche la Finlandia e la Francia detengono cifre molto alte, con il 54,2 per cento e il 53,2 per cento di donne nel 2019, ma nel caso della Finlandia si rileva una contrazione pari a -1,2 per cento rispetto al 2014. Lo Stato caratterizzato dalla diminuzione più marcata della quota di donne nelle amministrazioni centrali è il Belgio con il -1,6 per cento (dal 49,6 per cento del 2014 al 48,1 per cento del 2019), mentre per Danimarca, Portogallo e Grecia si registrano diminuzioni più lievi, tutte inferiori al -0,5 per cento. Tutti gli altri paesi analizzati sono caratterizzati da un aumento della percentuale di donne nel quinquennio considerato, soprattutto nel caso del +3,7 per cento del Regno Unito e del +3,0 per cento dell'Paesi Bassi. L'Italia risulta essere invece il paese con la minor quota di donne, pari al 35,0 per cento degli oltre 1,2 milioni di dipendenti nel 2019 (nel 2014 si arrivava al 34,2 per cento). Occorre tuttavia sottolineare che i dati ILOSTAT analizzati riguardano le amministrazioni centrali, ma non comprendono il settore sanitario e l'istruzione. Tale aspetto incide sulla rappresentazione della situazione italiana, in quanto le percentuali più elevate di donne impiegate nel settore pubblico sono effettivamente concentrate in tali settori, in particolare in quello dell'istruzione.

⁵¹¹ Dati ILOSTAT, riguardanti il Settore "Public administration and defence; compulsory social security", non comprensivo dei settori Istruzione e Sanità.

https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer36/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_EC2_NB_A

Figura II.I.I.1 Percentuale di donne impiegate nella Pubblica Amministrazione dei Paesi Europei (anni 2014 e 2019).



Fonte: ILOSTAT

In Spagna, dove la quota di donne impiegate nella Pubblica Amministrazione rappresenta il 43,6 per cento degli oltre 1,3 milioni di dipendenti nel 2019 (+3,0 per cento rispetto al 2014 secondo i dati ILOSTAT), esistono diversi strumenti legali volti a favorire la parità di genere. Sono in particolare utili ed applicabili in tal senso sia lo Statuto per i Dipendenti Pubblici che lo Statuto dei Lavoratori. Inoltre, dal 2007 vige la legge per la Parità effettiva tra uomini e donne⁵¹², comprensiva dell'articolo 62 relativo ad un Protocollo di contrasto alle molestie sessuali (adottato nel 2011 e il cui aggiornamento è previsto nel 2021) e dell'articolo 64 relativo al Piano sulla Parità di Genere nell'Amministrazione Centrale Governativa (*Gender Equality Plan in Central Government Administration*), di cui sono state approvate tre versioni: nel 2011, 2015 e 2020⁵¹³.

Per elaborare il *Gender Equality Plan* è previsto il coordinamento del Segretario Generale per la Pubblica Amministrazione, la contrattazione con i sindacati, il supporto sia dell'Istituto per le Donne e le Pari Opportunità che delle *Gender Equality Units* nei vari ministeri, che hanno anche il compito di sviluppare metodi di valutazione d'impatto di genere e statistiche di genere collegate ad argomenti specifici. L'implementazione del *gender mainstreaming* è inoltre di responsabilità della Commissione interdipartimentale per l'uguaglianza, che include rappresentanti di tutti i ministeri⁵¹⁴.

⁵¹² Legge n.3 del 2007 "Ley organica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

⁵¹³ In Spagna i *Gender Equality Plans* sono adottati sia a livello centrale che regionale e, riguardo questo aspetto, si sottolinea come il governo Catalano abbia elaborato un registro comprensivo delle imprese e delle amministrazioni che adottano dei *Gender Equality Plans*, allo scopo sia di dare visibilità alle organizzazioni coinvolte (anche attraverso il conferimento di una certificazione ufficiale), sia di permettere ad altri di trarre esempio per sviluppare a loro volta strategie in tal senso. Nel 2017, il registro del governo della Catalogna comprendeva 78 Piani, di cui 32 relativi alle amministrazioni pubbliche locali. *Parlamento Europeo (2017) "Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union"*.

⁵¹⁴ *Parlamento Europeo (2017) "Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union"*.

I risultati ottenuti dal secondo *Gender Equality Plan* tra il 2015 e il 2019 hanno comportato un maggior equilibrio di genere nella distribuzione di uomini e donne a tutti i livelli di personale e nella composizione delle commissioni selezionatrici, l'inserimento di tematiche riguardanti la parità di genere nell'81,5 per cento dei concorsi per accedere alla Pubblica Amministrazione, 245 attività di formazione specifiche sulla parità di genere indirizzate ai dipendenti pubblici, una Guida per la conciliazione vita-lavoro concepita per i dipendenti pubblici e un conseguente incremento della quota di uomini che la applicano concretamente responsabilizzandosi di più, un protocollo (esteso anche alle Amministrazioni locali e regionali) per tutelare le dipendenti pubbliche vittime di violenza di genere⁵¹⁵.

La valutazione dei risultati dei Piani precedenti è uno degli elementi di partenza su cui si basa il terzo *Gender Equality Plan*, insieme ad analisi preliminari qualitative e quantitative sulla situazione delle progressioni di carriera delle donne nelle amministrazioni centrali e sulla disparità salariale di genere. Il Piano indica obiettivi da raggiungere, misure da implementare e organi responsabili della loro implementazione. Tali obiettivi consistono nell'effettivo raggiungimento di pari opportunità e parità di trattamento, nel sostegno alla conciliazione vita-lavoro e alla conseguente co-responsabilizzazione di entrambi i sessi, nell'individuazione tempestiva di situazioni di vulnerabilità che richiedono particolari tutele e in un efficace approccio per affrontarle. In sostanza, il Piano è strutturato su sei "Assi":

- Misure strumentali per una trasformazione organizzativa: implementazione della conoscenza della situazione nella quale versano le donne nella Pubblica Amministrazione, rafforzamento delle strutture dedicate al perseguimento della parità di genere, introduzione del *gender mainstreaming* nelle strutture organizzative;
- Consapevolezza e formazione: informazione e piani formativi sulla parità di genere;
- Condizioni di lavoro e crescita professionale: condizioni paritarie nell'accesso alla Pubblica Amministrazione, misure per favorire la parità salariale, progressioni di carriera, sicurezza sul lavoro;
- *Work/life balance* e co-responsabilizzazione;
- Violenza di genere;
- Trasversalità e misure concepite per situazioni richiedenti particolari tutele: eliminare e superare le discriminazioni verso le donne disabili nella pubblica amministrazione e discriminazioni di altro tipo, in modo trasversale.

Per perseguire le strategie definite, nel settore pubblico spagnolo si punta sulla sensibilizzazione al problema delle disparità di genere tra i dipendenti e alle conseguenze dannose per l'amministrazione e la società, promuovendo la cultura della diversità ed insegnando al personale a riconoscere e combattere i pregiudizi e gli stereotipi di genere, anche impliciti. Nel terzo *Gender Equality Plan* sono incluse attività di formazione sia per l'adozione del *gender mainstreaming* da parte del *management* sia per aiutare i dipendenti a superare gli stereotipi di genere. Inoltre, i sindacati sono coinvolti nel monitoraggio della realizzazione del piano e un Comitato Congiunto ha il compito di supervisionare l'attuazione delle misure previste dal Piano e i relativi indicatori di risultato.

⁵¹⁵ Héctor Casado Lopez (Ministero per le Politiche Territoriali e la Pubblica Amministrazione - Direzione Generale per la Pubblica Amministrazione) "III Gender Equality Plan in Central Public Administration of Spain", presentazione in occasione del "Virtual Plenary Meeting of the Working Party on Gender Mainstreaming and Governance" organizzato dall'OCSE (10 marzo 2021).

Riguardo lo *smart working*, il nuovo articolo 47 bis dello statuto dei lavoratori pubblici ne promuove il ricorso attraverso l'utilizzo delle tecnologie informatiche e dello sviluppo dell'amministrazione digitale. L'implementazione dell'utilizzo dello *smart working* ha lo scopo di perseguire effetti positivi dal punto di vista della conciliazione vita-lavoro e della co-responsabilizzazione tra uomo e donna, garantire il mantenimento del diritto alla *privacy* e alla disconnessione digitale, eliminare i tempi di spostamento verso e dalla sede di lavoro, con effetti benefici anche a livello di sostenibilità ambientale. Il contrasto alle molestie sessuali verrà infine portato avanti attraverso un aggiornamento del relativo Protocollo previsto per il primo semestre del 2021, con lo scopo di fornire, sia all'amministrazione spagnola che alle vittime, strumenti più efficaci di rilevazione e di reazione a tali situazioni⁵¹⁶.

Analizzando invece la situazione in Austria nel 2019, emerge come, secondo i dati ILOSTAT, le donne impiegate nella Pubblica Amministrazione siano il 48,1 per cento su un totale di oltre 280 mila dipendenti. Così come in Spagna, tale quota è in crescita rispetto a quella del 2014, anche se in misura meno marcata, con circa un punto percentuale in più. Anche in Austria è inoltre in vigore una legge sulla parità di trattamento a livello nazionale⁵¹⁷, che vieta ogni forma di discriminazione, inclusa quella di genere, e stabilisce l'obbligo di emanare dei *Gender Equality Plans* per la Pubblica Amministrazione⁵¹⁸, contenenti misure volte a ridurre i divari di genere tra il personale.

Nel dettaglio, in Austria i *Gender Equality Plans* puntano ad elaborare efficaci azioni di *policy* riguardanti numerose problematiche simili a quelle affrontate nel caso spagnolo. Si affronta il tema della gestione delle risorse umane, il loro reclutamento, l'avanzamento di carriera e la formazione. Le misure specifiche per aiutare le donne nella loro carriera prevedono attività di *mentoring*, seminari, formazione e supporto per coloro che rientrano al lavoro dopo un periodo di assenza. Sono, poi, perseguiti obiettivi quali la parità retributiva, la composizione equilibrata degli organi decisionali e la conciliazione di vita lavorativa e familiare, in particolare attraverso la promozione del *part-time* anche per il *management* e dei congedi di paternità. I *Gender Equality Plans* prevedono anche che, nel caso in cui le donne siano sotto rappresentate, si debba favorire la loro inclusione candidando sempre alle posizioni vacanti un uomo e una donna, ugualmente qualificati.

Viene promosso anche l'utilizzo di un linguaggio di genere neutro, così come sono pianificate strategie di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali sul posto di lavoro e attività di formazione indirizzate ai *manager*.

Oltre ai *Gender Equality Plans* per le istituzioni pubbliche, in Austria è previsto che ogni anno la Corte dei Conti presenti un *report* sulle entrate, che includa anche l'analisi del divario retributivo di genere

⁵¹⁶ Héctor Casado Lopez (Ministero per le Politiche Territoriali e la Pubblica Amministrazione - Direzione Generale per la Pubblica Amministrazione) "III Gender Equality Plan in Central Public Administration of Spain", presentazione in occasione del "Virtual Plenary Meeting of the Working Party on Gender Mainstreaming and Governance" organizzato dall'OCSE (10 marzo 2021).

⁵¹⁷ Legge *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GIBG*, in vigore dal 1993. Parlamento Europeo (2017) "Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union".

⁵¹⁸ Tra le amministrazioni pubbliche sono inclusi tutti i ministeri federali, il Parlamento austriaco, la Corte dei Conti, la Corte Costituzionale e la Corte Suprema per la giustizia amministrativa, l'Ufficio del Presidente, il Consiglio del Difensore Civico (*Ombudsman*), le ex società di proprietà statale. Parlamento Europeo (2017) "Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union".

per i dipendenti pubblici, mentre ogni due anni il Governo deve presentare all'Assemblea Nazionale una relazione sulla situazione relativa alla parità di genere, in particolare sui livelli di rappresentanza femminile in tutti i campi e a tutti i livelli gerarchici, allo scopo di fungere anche da base di partenza per valutare potenziali misure aggiuntive volte al perseguimento della parità.

Infine, similmente a quanto avviene in Spagna, i contenuti della legge contro le discriminazioni si riflettono anche a livello locale, in particolare, attraverso gli Atti sulla parità di trattamento e gli Atti contro la discriminazione vigenti in tutte le nove regioni austriache, tre delle quali prevedono anche leggi sulla parità di trattamento a livello comunale⁵¹⁹.

Anche in Italia, la parità di genere è ormai sancita da tutte le leggi che regolano l'accesso e gli avanzamenti di carriera nelle amministrazioni pubbliche; resta quindi da capire quali siano gli eventuali limiti, di natura sostanziale che possono ostacolare il raggiungimento di una reale situazione di parità. Come già osservato da ampia letteratura al riguardo, tali limiti potrebbero essere molto difficili da eradicare, in quanto intimamente connessi all'evoluzione della società, dove il persistere di visioni fortemente stereotipate tende ad assegnare ruoli diversi agli individui in base al genere di appartenenza. La concentrazione femminile nel settore della scuola, per esempio, potrebbe dipendere dalla tradizionale visione della donna come principale responsabile nei processi di educazione dei bambini, da un'accentuata predilezione delle ragazze a specializzarsi nelle materie umanistiche, o ancora dal fatto che tale lavoro permette una migliore conciliazione con la vita privata data la necessità di adempiere ai lavori domestici, alla cura dei figli, all'assistenza dei familiari in difficoltà⁵²⁰. Quest'ultimo aspetto, quello della **conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa, potrebbe anche influire sulle possibilità di carriera all'interno dell'amministrazione**, considerando che le responsabilità crescenti connesse ai ruoli di maggiore rilievo nella gerarchia amministrativa, possono verosimilmente richiedere maggiore tempo a disposizione e che questo tempo potrebbe costituire una risorsa scarsa proprio per chi è costantemente impegnato in occupazioni non retribuite. Per i lavoratori delle amministrazioni centrali dello Stato, in particolare, vi sono alcuni segnali che, seppur indirettamente, possono essere indicativi di possibili differenze di genere nel bilanciamento vita-lavoro, tra questi, la propensione ad erogare lavoro straordinario, la fruizione di particolari permessi retribuiti, l'utilizzo di specifiche modalità lavorative come lo *smart working* e il *part time*.

In generale gli uomini riescono a garantire una presenza più assidua sul luogo di lavoro, quale possibile dimostrazione di una più ampia disponibilità di tempo. Guardando alle **retribuzioni per lavoro straordinario**⁵²¹, le donne guadagnano, in media, sempre di meno degli uomini, in tutti gli anni che vanno dal 2013 al 2020. Nel 2019, la remunerazione media lorda era di 1.775 euro per le donne e 2.712 euro per gli uomini mentre, nel 2020, la distanza tra uomini e donne si è

⁵¹⁹ Le regioni con leggi sulla parità di trattamento a livello comunale sono, nel 2017, Alta Austria, Tirolo e Vorarlberg. *Parlamento Europeo (2017) "Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union"*.

⁵²⁰ Al riguardo si fa rinvio anche alle considerazioni svolte nella Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, Rendiconto 2019, https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Bilancio-di-genere-2019_Relazione-al-Parlamento.pdf.

⁵²¹ Elaborazioni su dati NoiPA.

ulteriormente ampliata (1.842 euro per le donne e 3.000 euro per gli uomini). L'incremento del differenziale registrato nell'ultimo anno, è presumibilmente imputabile all'emergenza pandemica, che ha influito sulle modalità lavorative sia nel pubblico impiego sia nel settore privato. In alcuni comparti, come quello dei Ministeri, l'utilizzo massivo e generalizzato dello *smart working* a partire da aprile, ha fortemente limitato il riconoscimento delle ore lavorate oltre l'orario giornaliero fissato dalla contrattazione nazionale collettiva, in altri casi, come per le Forze Armate e i Corpi di Polizia, dove più forte è la presenza maschile, le ore di straordinario sono significativamente aumentate data l'esigenza di effettuare pattugliamenti e di garantire il rispetto delle regole poste a garanzia della salute pubblica (Figure 2.1.16, 2.1.17 e 2.1.18).

A riprova delle difficoltà nel garantire un apporto maggiore in termini di ore lavorate, vi è quindi il fatto che le donne tendono, più degli uomini, ad assentarsi dal lavoro, in particolare per esigenze connesse alla cura della famiglia (nel 2019, il **numero medio di giorni di assenza delle donne** è di 7,9, mentre quello degli uomini è di 7,4), e ad adottare una **modalità lavorativa a tempo parziale** (l'incidenza del *part-time* tra le donne è sempre maggiore rispetto a quanto avvenga per gli uomini, come confermato dalle amministrazioni in risposta ai questionari relativi alle politiche del personale)⁵²² (Figure 2.1.19, 2.1.20 e 2.1.21).

Tra gli strumenti di conciliazione oggetto di monitoraggio annuale nell'ambito del bilancio di genere vi è anche il lavoro agile. Come già anticipato, tale modalità lavorativa, dapprima introdotta in via sperimentale, è divenuta di fatto obbligatoria nel corso del 2020, in relazione alla condizione emergenziale richiesta dalla crisi pandemica da Covid-19.

Riquadro II.1.II Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione in Italia prima e durante la pandemia da Covid-19

L'utilizzo esteso ed obbligatorio dello *smart working* sia nella pubblica amministrazione che nel settore privato è una delle misure attuate per contenere la diffusione del virus Covid-19. Nel corso del 2020 sono stati infatti adottati in tal senso numerosi interventi emergenziali che hanno coinvolto il settore privato, ma anche quello pubblico⁵²³. Per ciò che concerne specificamente la Pubblica Amministrazione, si è dunque introdotto il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa fino alla fine dell'emergenza da Covid-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con DPCM⁵²⁴. È stata poi stabilita, per determinati periodi e anche solo su specifiche parti del territorio nazionale, se necessario, la possibilità di limitare la presenza fisica dei dipendenti nelle sedi di lavoro tramite il lavoro agile, salvo le attività indifferibili e i servizi essenziali⁵²⁵. Si è specificato in seguito che dal 15 settembre 2020 il lavoro agile non sarebbe più stata la modalità ordinaria di prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni ma che, in ogni caso, l'applicazione del lavoro agile al 50 per cento del personale impiegato nelle attività espletabili

⁵²² Cfr. il paragrafo 2.1.1.1 "Part-time e esigenze di cura dei figli" di questa relazione.

⁵²³ Per approfondimenti sul lavoro agile emergenziale nel settore privato, si rimanda al paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale". Per ulteriori approfondimenti sul lavoro agile nel settore pubblico in Italia, si rimanda al paragrafo 2.1.3 "Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working*)".

⁵²⁴ Art. 87 del Decreto legge n. 18 del 2020.

⁵²⁵ Art. 1 del Decreto legge n. 19 del 2020.

in tale modalità permaneva fino al 31 dicembre 2020⁵²⁶, data entro la quale sussisteva anche il diritto dei lavoratori dipendenti di lavorare in modalità agile (o usufruire di un congedo straordinario) durante la quarantena del figlio convivente e minore di anni 14, qualora avesse avuto un contatto a scuola, per seguire attività sportive, lezioni musicali o linguistiche⁵²⁷. La legge n. 87 del 2021 ha poi confermato la proroga al 31 dicembre 2021 per lo Smart Working “semplificato” (ovvero con procedura di comunicazione semplificata) nel settore pubblico, convertendo con modifiche il decreto legge n. 56 del 2021⁵²⁸.

Prima della pandemia, il lavoro agile era poco diffuso in Italia e interessava principalmente lavoratori istruiti e qualificati. Durante la pandemia lo *smart-working* si è invece diffuso su vasta scala, con una minore estensione nel Mezzogiorno. Le donne hanno aumentato la loro propensione verso il lavoro agile, per conciliare i maggiori carichi di lavoro domestico e familiare, mentre è rimasto alto il coinvolgimento dei lavoratori più istruiti⁵²⁹.

Il lavoro agile non prevede vincoli orari o spaziali ed è basato su un’organizzazione delle attività per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Tale istituto è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione italiana nel 2017 e prevedeva inizialmente che ad almeno il 10 per cento dei dipendenti fosse concessa la possibilità di lavorare in modalità flessibile senza rischi per la progressione di carriera o per il riconoscimento di professionalità⁵³⁰. La sua diffusione era dunque ancora molto limitata. Nel 2019 i lavoratori pubblici (ad eccezione del settore Istruzione e Sanità) regolarmente in *smart-working*⁵³¹ erano lo 0,7 per cento in Italia e, considerando anche la sanità e l’istruzione, raggiungevano il 2,5 per cento. La modalità di lavoro agile era poi utilizzata saltuariamente soltanto dallo 0,4 per cento dei dipendenti (0,6 per cento nel caso della pubblica amministrazione “ampia”, cioè comprensiva dei settori Sanità e Istruzione), mentre non era mai utilizzata nel 98,9 per cento dei casi dai dipendenti della Pubblica Amministrazione in senso stretto (96,9 per cento nella pubblica amministrazione ampia).

La Spagna presentava dati simili all’Italia, soprattutto considerando la Pubblica Amministrazione senza Sanità e Istruzione. Nel 2019, l’uso regolare dello *smart-working* coinvolgeva l’1,1 per cento dei dipendenti, mentre era adottato occasionalmente dallo 0,9 per cento dei lavoratori. Maggiore risultava essere invece la quota dei lavoratori spagnoli fruitori del lavoro agile considerando anche

⁵²⁶ Art. 263 del Decreto legge n. 34 del 2020 (modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020).

⁵²⁷ Art. 21 bis del Decreto legge n. 104 del 2020, (modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020).

⁵²⁸ Oltre alla legge n. 87 del 2021, che ha convertito con modifiche il decreto legge n. 56 del 2021, sono state emanate anche, dal Ministero del Lavoro, la Circolare del 2 agosto 2021 sul ricorso al lavoro agile nella PA e la Nota n. 2548 del 2021 con chiarimenti sulla comunicazione di *Smart working* semplificato. Il DPCM del 23 settembre 2021 ha infine stabilito che, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per le pubbliche amministrazioni è quella in presenza. Le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori sono state poi disciplinate con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell’8 ottobre 2021, sempre tenendo conto dell’evolversi della situazione epidemiologica e del termine dello stato di emergenza.

⁵²⁹ Giuzio, W., Rizzica L. (2021), “Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le amministrazioni pubbliche”, Banca d’Italia, Note Covid-19, gennaio 2021.

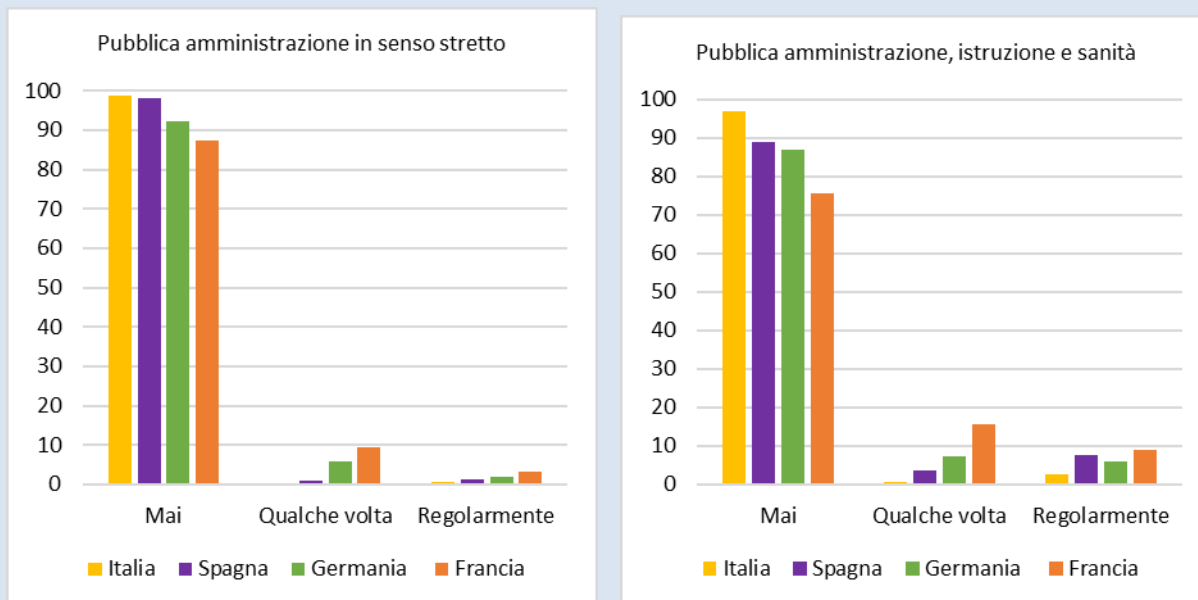
⁵³⁰ Articolo 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile.

⁵³¹ Le elaborazioni sui dati dell’indagine europea sulle forze di lavoro hanno misurato anche una terza voce relativa all’utilizzo dello *smart working* oltre all’utilizzo “regolare” e all’utilizzo raramente; si tratta di utilizzo limitato a “qualche volta”.

il settore sanità e istruzione: il 7,4 per cento di essi lo utilizzavano regolarmente e il 3,6 per cento saltuariamente. Anche Germania e Francia presentavano una maggiore diffusione di questa forma lavorativa. In particolare, la Francia deteneva l'8,9 per cento dei lavoratori regolarmente in *smart-working* nella pubblica amministrazione ampia e il 15,5 per cento in lavoro agile solo occasionalmente durante l'anno. In Germania le cifre si attestavano invece, rispettivamente, al 5,9 per cento e al 7,3 per cento (Figura II.I.II.1).

Si sottolinea inoltre come l'Italia presenti anche un basso livello di digitalizzazione. Gli indicatori DESI utilizzati dalla Commissione Europea mostrano infatti, per l'Italia, percentuali inferiori alla media dei paesi europei, sia per quanto riguarda i servizi pubblici digitalizzati, sia per i lavoratori pubblici con un'alfabetizzazione digitale elevata⁵³².

Figura II.I.II.1 Utilizzo dello *smart working* nel settore pubblico dei principali paesi UE. Valori percentuali. Anno 2019.



Fonti: elaborazioni Banca d'Italia su dati Eurostat, European Labor Force Survey, 2019

In questo contesto, l'analisi delle caratteristiche individuali dei lavoratori tendenti all'uso dello *smart-working* evidenzia una minore propensione delle donne all'uso dello *smart working* fino al 2019, soprattutto se in presenza di figli minori conviventi, mentre i lavoratori più qualificati e i laureati appaiono più inclini al lavoro agile. Nel periodo prima della pandemia, le competenze individuali sembravano essere più rilevanti nella scelta del lavoro agile rispetto alle istanze di conciliazione tra lavoro e carichi familiari.

Con la diffusione dell'epidemia Covid-19, lo *smart-working* è stato adottato su vasta scala come misure di tutela dal contagio. Nel secondo trimestre del 2020, ovvero durante il periodo in cui il lavoro agile rappresentava la modalità ordinaria di lavoro nella Pubblica Amministrazione, il 33,0 per cento dei lavoratori pubblici ha lavorato in *smart-working* almeno una volta a settimana. La

⁵³² DESI, 2019; Eurostat. Digital Economy and Society, 2019.

percentuale maggiore è stata registrata nel settore dell'Istruzione, che ha raggiunto il 59,0 per cento, e nella Pubblica Amministrazione in senso stretto (30,0 per cento), mentre si rilevano cifre inferiori nei settori dei servizi sociali non residenziali (ad esempio asili nido e assistenza diurna ai disabili, con il 27 per cento) della Sanità e nei Servizi sociali di tipo assistenziale (6,0 per cento circa in entrambi i casi), a causa delle caratteristiche intrinseche delle professioni coinvolte in questi casi che richiedono la resa del lavoro in presenza⁵³³.

Nel periodo considerato sono emerse anche differenze territoriali, poiché, nel settore della Pubblica Amministrazione ad esclusione di Sanità e Istruzione, il lavoro agile è stato più utilizzato nel Centro e nel Nord del Paese (37,6 per cento e 32,5 per cento), rispetto al Mezzogiorno dove si è registrato un valore pari al 21,9 per cento (Tavola II.I.II.1).

Tavola II.I.II.1 – Diffusione dello *smart working* prima e durante la pandemia nel settore pubblico in Italia, per macroarea.

PA in senso stretto	2019	2020 Q2	PA, istruzione e sanità	2019	2020 Q2
Nord	1,0	32,5	Nord	2,9	32,1
Centro	1,2	37,6	Centro	2,4	36,3
Mezzogiorno	0,8	21,9	Mezzogiorno	1,7	31,4
TOTALE	1,0	30,1	TOTALE	2,4	32,8

Fonte: elaborazioni Banca d'Italia su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

In questo periodo, le donne sono state più propense a adottare la modalità di lavoro agile in virtù dei loro maggiori carichi di cura domestica, mentre rimane la propensione ad adottare lo *smart working* per i lavoratori più istruiti e qualificati⁵³⁴. Tali dati accomunano la tendenza delle donne del settore pubblico ad utilizzare il lavoro agile come strumento di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, così come avviene nel settore privato⁵³⁵, confermando come la pandemia da Covid-19 abbia in alcuni casi reso ancora più evidenti le forti asimmetrie distributive dei carichi di lavoro familiare all'interno delle coppie.

Senza un riequilibrio del carico di lavoro familiare, lo *smart working*, dunque, potrebbe consolidare il divario di genere nella gestione del carico di lavoro familiare. Alcune evidenze in tal senso

⁵³³ Giuzio, W., Rizzica L. (2021), "Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le amministrazioni pubbliche", Banca d'Italia, Note Covid-19, gennaio 2021. Elaborazione su dati Istat "Rilevazione sulle Forze di Lavoro".

⁵³⁴ Giuzio, W., Rizzica L. (2021), "Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le amministrazioni pubbliche", Banca d'Italia, Note Covid-19, gennaio 2021.

⁵³⁵ Per approfondimenti sul lavoro agile emergenziale nel settore privato, si rimanda al paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale".

emergono dalle risposte al questionario di soddisfazione del personale 2020 somministrato dall'INPS ai propri dipendenti su base volontaria, tramite una piattaforma *online*⁵³⁶.

Le caratteristiche dell'indagine, che ha registrato risposte al questionario per il 42 per cento del personale, non permettono di generalizzare i risultati dell'indagine per via dell'auto-selezione dei rispondenti, tuttavia emergono suggestioni interessanti in relazione al genere.

Se, infatti, complessivamente per il 44 per cento dei rispondenti il rendimento lavorativo è aumentato grazie ad una migliore gestione dei tempi di vita e lavoro e per il 33 per cento, vi è stato un contestuale deterioramento del benessere associato alla "sensazione di non staccare mai la spina", la valutazione dell'esperienza è differente per uomini e donne: a fronte del 56 per cento delle rispondenti che ha associato lo *smart working* emergenziale ad opzioni positive (stesso rendimento ma con minor stress/ miglior bilanciamento vita-lavoro e quindi in incremento di produttività), l'analoga percentuale dei rispondenti di sesso maschile è circa del 60 per cento. Nella relazione di ricerca dell'INPS si ipotizza che a spiegare tale differenza di genere possa concorrere il fatto che, almeno nella fase iniziale della pandemia, lo *smart working* abbia contribuito a consolidare una gestione del carico di lavoro domestico di tipo tradizionale⁵³⁷. Il test di tale ipotesi condotto da INPS fa emergere che nei nuclei caratterizzati da scarsa distribuzione del carico di lavoro familiare, "gli svantaggi dello *smart working* percepiti dalle donne sono maggiori di quelli percepiti dagli uomini" e che, ad una ripartizione più paritaria del carico si associa la percezione di maggiori vantaggi dello *smart working*. Ciò contribuisce a spiegare anche la minore propensione positiva delle donne a continuare a lavorare in *smart working* minore rispetto agli uomini (il 27,9 per cento delle donne continuerebbe a lavorare da remoto in forma esclusiva contro il 32,5 per cento degli uomini)⁵³⁸.

⁵³⁶ Si veda INPS, Rapporto di ricerca, Indagine sullo *smart working* 2/2021 disponibile in https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Attivita_ricerca/Studi_e_analisi/Rapporto_Smart_Working_Inps2020_n2-2021.pdf.

⁵³⁷ A proposito di tale effetto, la relazione INPS cita i seguenti lavori: Cellini et al. (2020) "Indagine sullo *Smart working* e questioni di genere negli enti di ricerca italiani durante l'emergenza Covid19". IRPPS WP120. Farré, Fawaz, Gonzal, & Graves (2020) "How the COVID-19 Lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain". IZA Discussion papers No 13434. Blaskò, Papadimitriou, & Manca, (2020) "How will the Covid-19 crisis affect existing gender divides in Europe? EUR 30181 EN". Luxembourg: Publication Office of the European Union. Del Boca, Oggero, Profeta, & Rossi (2020) "Women's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19". Review of Economics of the Household volume 18, 1001–1017.

⁵³⁸ P. Biasi, D. Checchi, M. De Paola (2021) "Con lo *smart working* più carico di lavoro per le donne" in <https://www.lavoce.info/archives/72836/con-lo-smart-working-piu-carichi-di-lavoro-per-le-donne/>

Figura 2.1.1 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere.

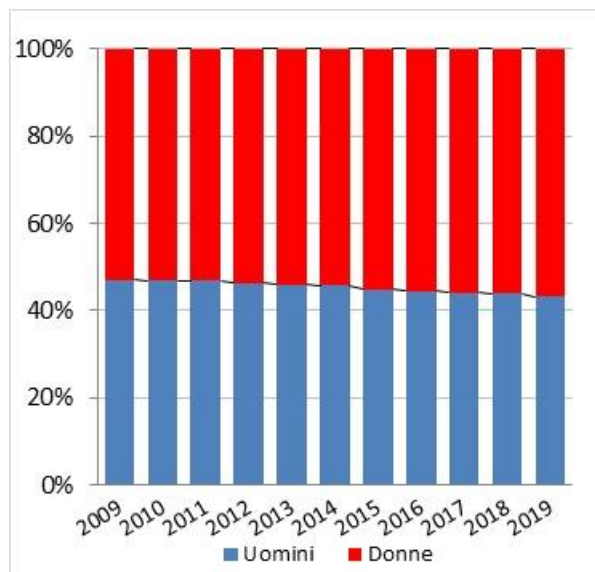


Figura 2.1.3 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere e comparto contrattuale. Anno 2019.

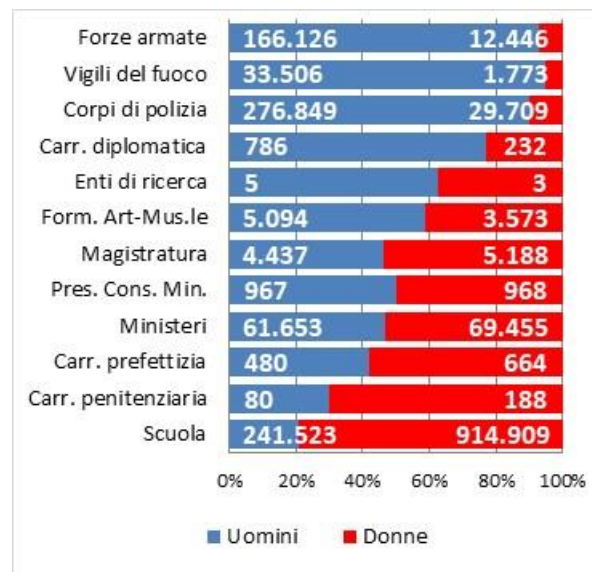


Figura 2.1.2 Personale stabile femminile nelle amministrazioni centrali dello Stato per comparto contrattuale di riferimento. Anno 2019.

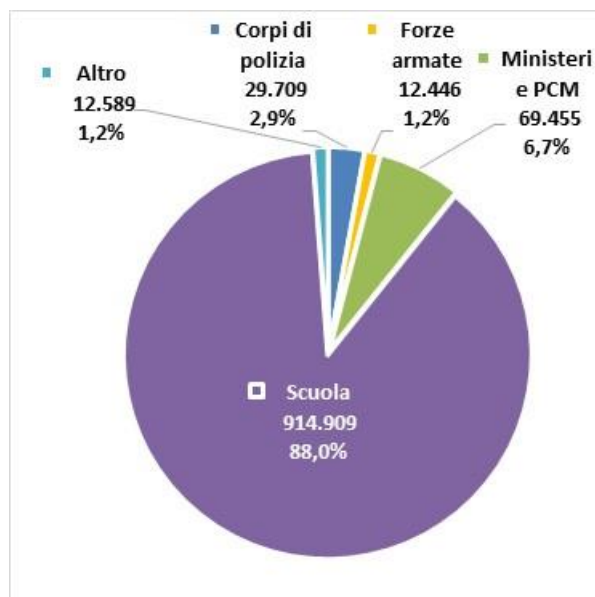
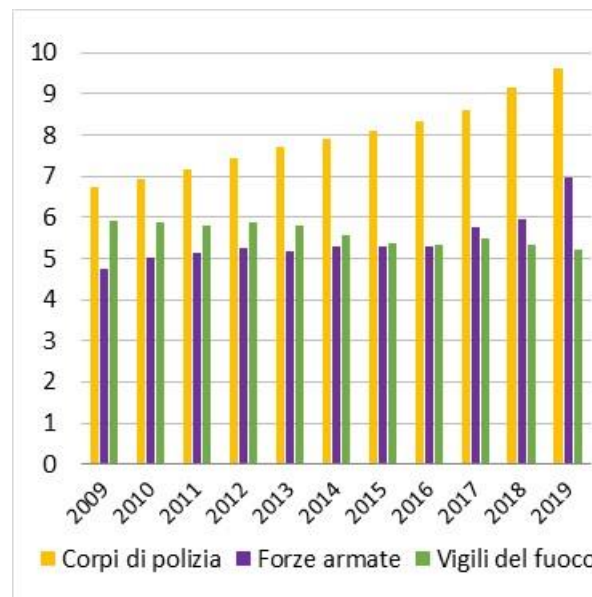


Figura 2.1.4 Evoluzione nella presenza femminile del personale stabile in alcuni comparti.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.5 Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per genere. Anno 2019.

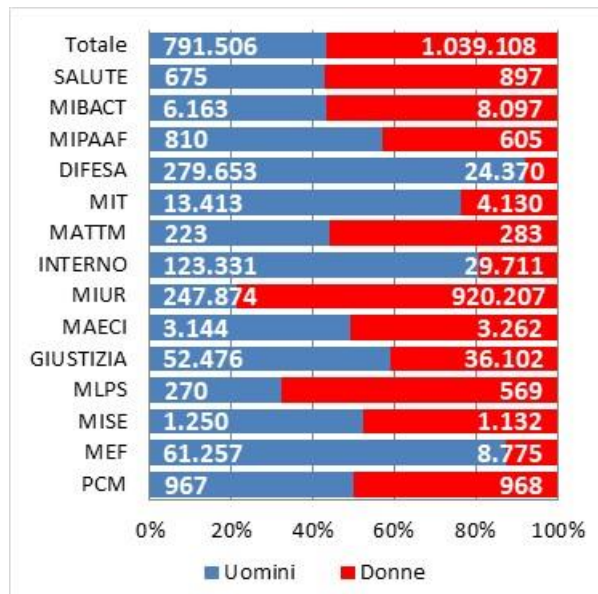


Figura 2.1.6 Tasso di compensazione del turnover per genere.

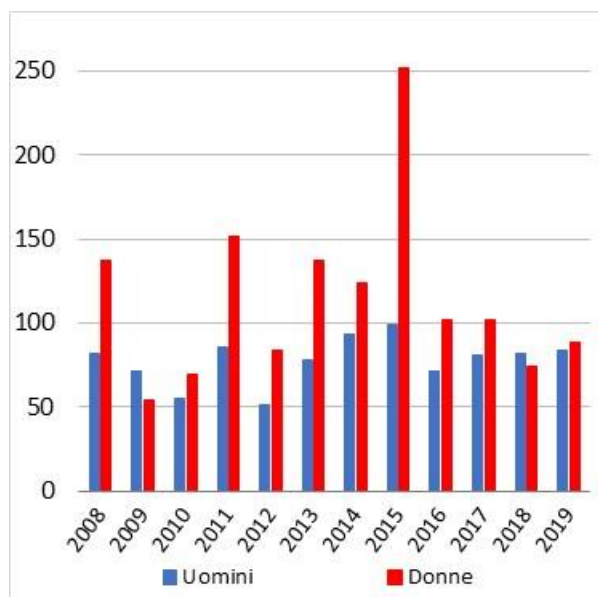


Figura 2.1.7 Composizione di genere del personale dirigente delle amministrazioni centrali dello Stato.

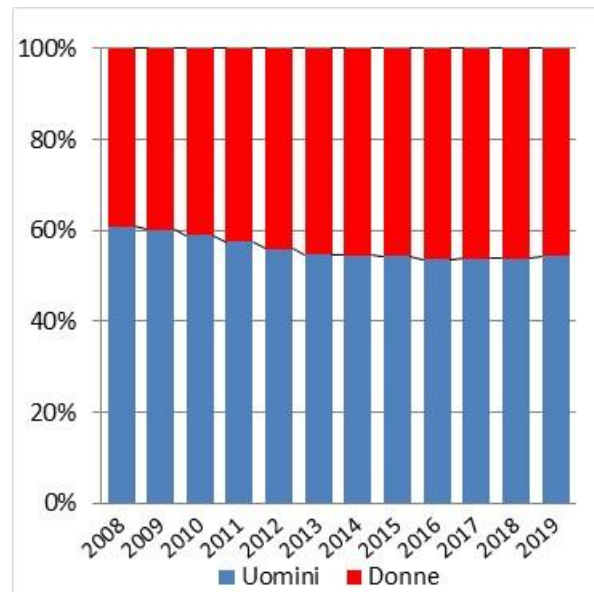
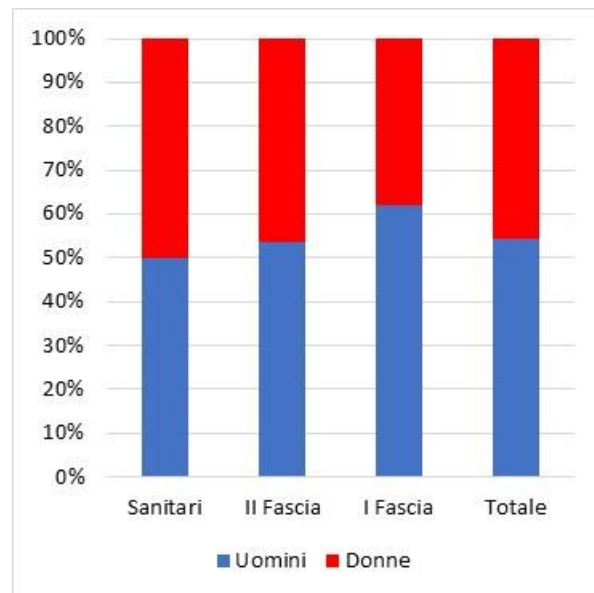


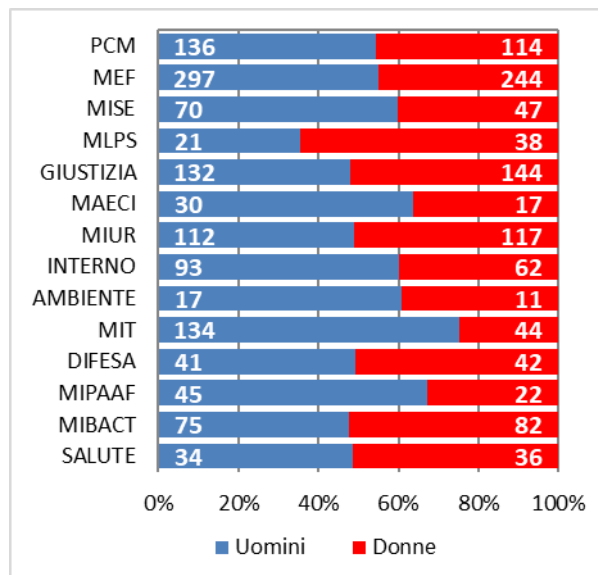
Figura 2.1.8 Composizione dei dirigenti per genere. Comparto Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2019.



Il personale dirigenziale del Ministero della salute è distinto in I fascia, II fascia e professionalità sanitarie

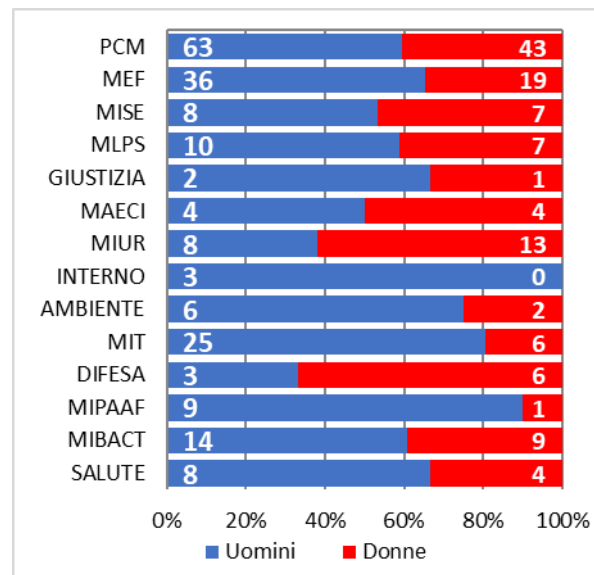
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.9 Composizione dei dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2019.



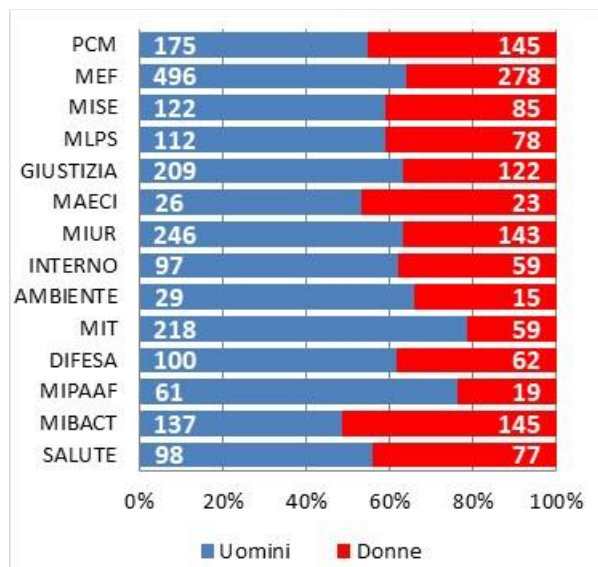
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.11 Composizione dirigenti di I fascia, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2019.



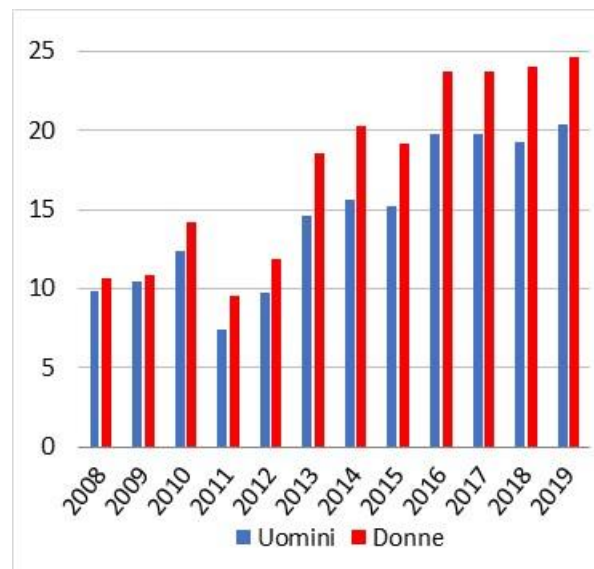
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.10 Composizione dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2008.



Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

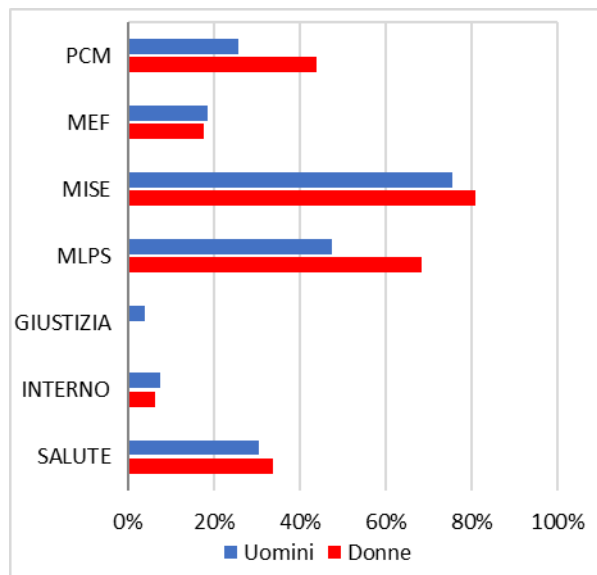
Figura 2.1.12 Incidenza percentuale del personale con titoli superiori alla laurea tra i dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

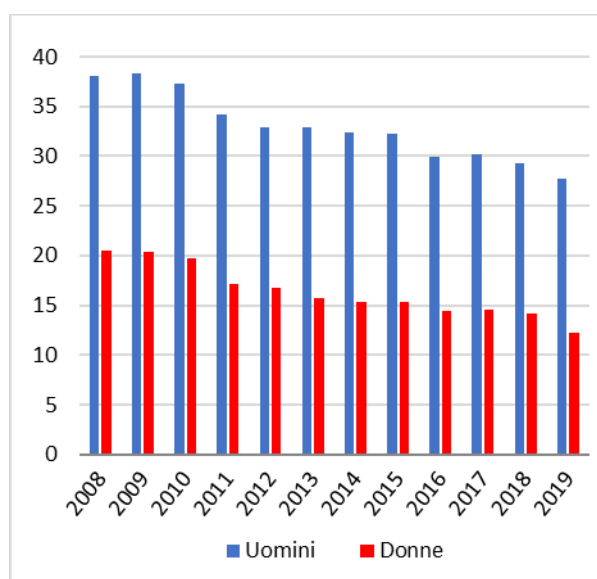
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.13 Incidenza percentuale del personale con titoli superiori alla laurea tra i dirigenti, per genere e amministrazione di appartenenza. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2019. (*)



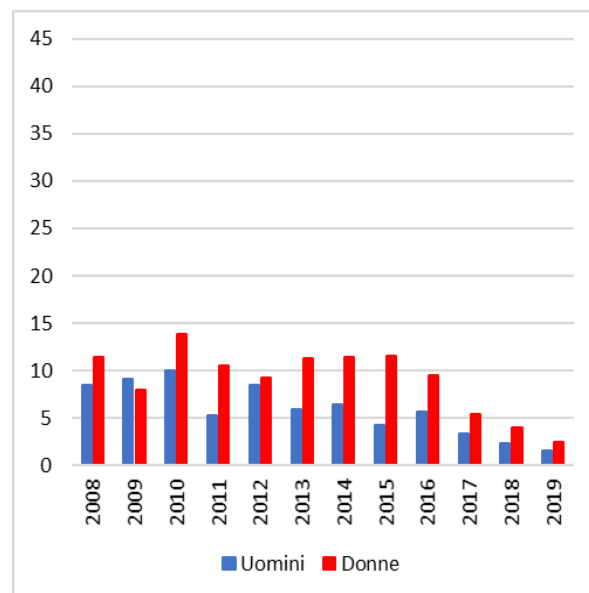
*Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce
(*) Per alcune amministrazioni il dato 2019 risulta incompleto o non disponibile*

Figura 2.1.14 Incidenza percentuale del personale senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo tra i non dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



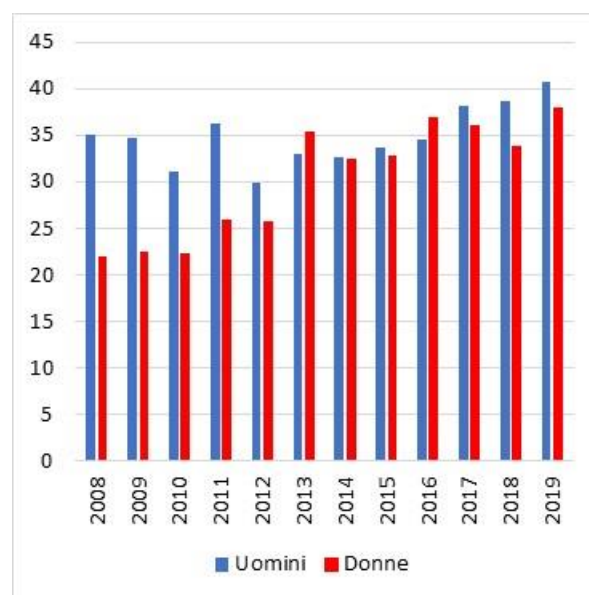
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.15a Incidenza percentuale del personale con età inferiore ai 45 anni tra i dirigenti di I fascia*, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



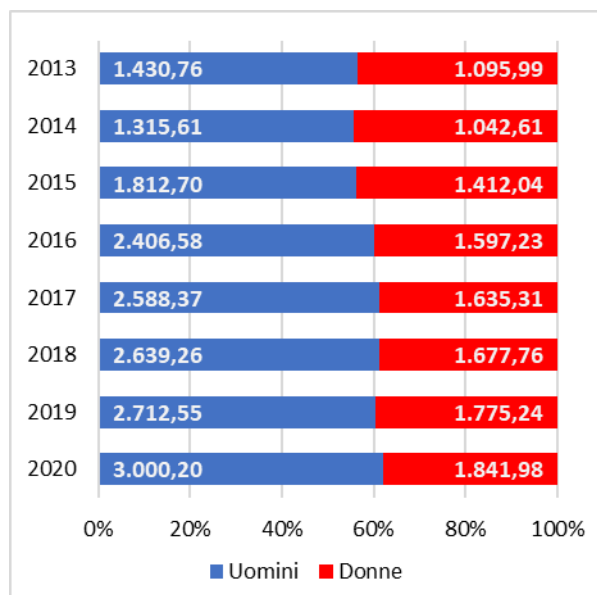
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.15b Incidenza percentuale del personale con età superiore a 60 anni tra i dirigenti di I fascia, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



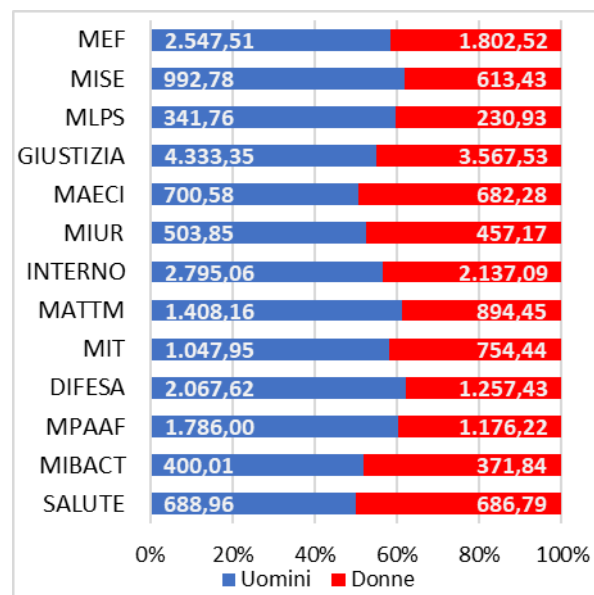
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.16 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere. Comparto Ministeri.



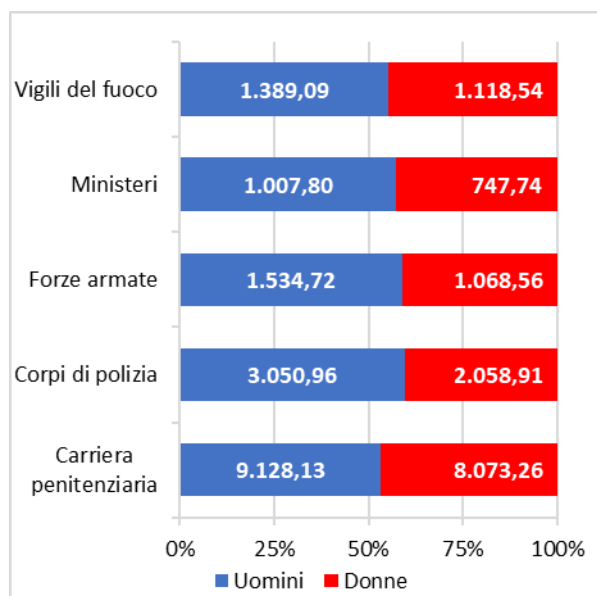
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Figura 2.1.18 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri. Anno 2020.



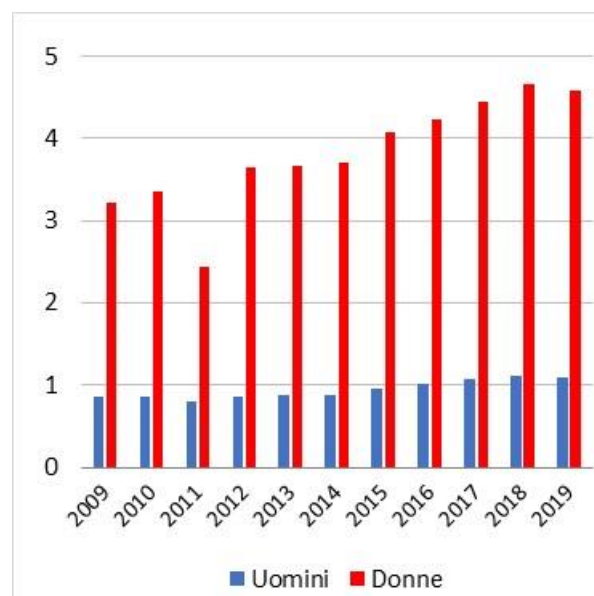
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Figura 2.1.17 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e comparto. Anno 2020.



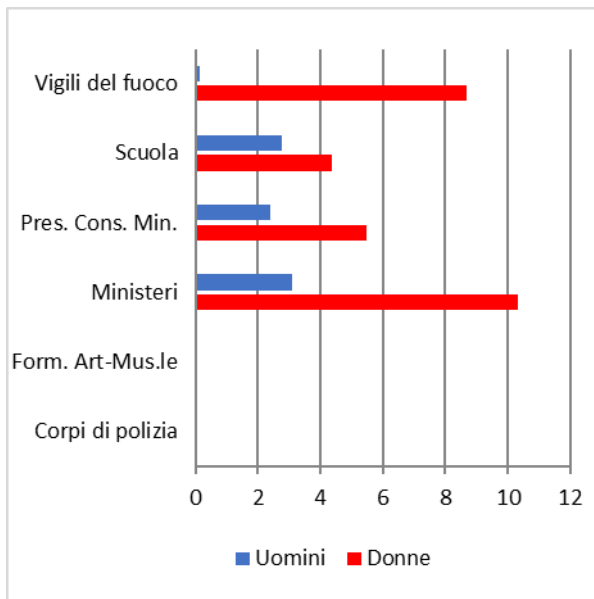
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Figura 2.1.19 Incidenza del lavoro part-time, per genere. Tutti i comparti.



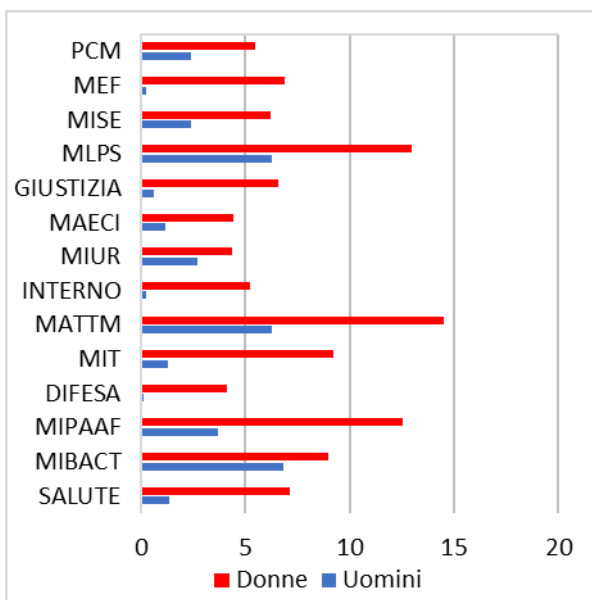
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.20 Incidenza del lavoro *part-time* per genere in alcuni comparti. Valori percentuali. Anno 2019.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.21 Incidenza del lavoro *part-time* per genere ed amministrazione di appartenenza. Tutti i comparti. Valori percentuali. Anno 2019.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

2.1.1 Part-time e esigenze di cura dei figli

Per conciliare al meglio esigenze lavorative e familiari una soluzione possibile è il ricorso al lavoro a tempo parziale o *part-time*. Nel settore pubblico è disciplinato dal decreto legislativo n. 81 del 2015⁵³⁹, ferme restando le norme speciali del Testo Unico sul pubblico impiego⁵⁴⁰. Nell'ambito centrale dello Stato si rivolge solo ad alcune tipologie contrattuali⁵⁴¹; ne restano infatti esclusi Carriera prefettizia, Carriera penitenziaria, Magistratura, Carriera diplomatica, Forze armate, Corpi di polizia (ad eccezione dei Corpi di polizia che prestano il proprio servizio presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali).

Le amministrazioni dispongono di autonomia organizzativa nella gestione del personale, nell'ambito dei vincoli imposti dai contratti di lavoro e dall'ordinamento degli uffici e dei servizi. Nella maggior parte dei Ministeri la gestione del personale è svolta in maniera centralizzata, da un unico Dipartimento o Direzione generale; per altri Ministeri, invece, è svolta da più centri direzionali che sono responsabili per un distinto comparto contrattuale. Informazioni sulla fruizione del *part-time* sono pertanto raccolte presso numerosi centri di responsabilità tramite il questionario sulle politiche per il personale inviato a ciascuna amministrazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'ambito del bilancio di genere; in taluni casi tali informazioni presentano problemi di esaustività o di coerenza rispetto a quanto comunicato nella Relazione allegata al Conto annuale⁵⁴². È questo il caso del Ministero della giustizia e del Ministero per i beni e per le attività culturali e per il turismo per i quali non sono stati riportati i dati, mentre per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca essi si riferiscono unicamente al personale ministeriale e non è compreso il comparto scuola (cfr. Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere).

Nel settore delle amministrazioni centrali il ricorso al lavoro con orario ridotto si conferma limitato e riguardare più le donne: nel 2020 il massimo utilizzo per entrambi i generi è stato osservato nel **Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare** e ha coinvolto il 15,0 per cento delle dipendenti e il 7,8 per cento dei dipendenti. Il divario più ampio si è riscontrato presso il **Ministero dell'interno** (10,9 punti percentuali derivanti da 11,6 per cento di donne in *part-time* rispetto allo 0,7 per cento degli uomini), seguito dal **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** (8,0 punti percentuali di divario, frutto di una quota dell'11,8 per cento di donne in *part-time* e 3,8 per cento di uomini); al contrario la quota di lavoratori e lavoratrici in *part-time* tende a equivalersi presso la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** in cui la differenza tra i generi è di appena 1,3 punti percentuali (2,5 per cento di lavoratrici e 1,2 per cento di lavoratori).

Tra il 2019 e il 2020 in quasi tutte le amministrazioni l'incidenza di dipendenti in *part-time* ha subito una brusca contrazione, in misura maggiore per le donne. Le uniche eccezioni hanno riguardato il **Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare** e il **Ministero dell'interno**. Nel primo dicastero tuttavia l'incremento della quota di dipendenti con orario ridotto tra i lavoratori e in misura inferiore tra le lavoratrici (dal 6,7 per cento nel 2019 al 7,8 per cento nel 2020 per gli uomini e dal 14,5 per cento nel 2019 al 15,0 per cento per le donne nel 2020) rileva una pressoché

⁵³⁹ Non si applicano l'articolo 6, commi 2 e 6, e l'articolo 10 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

⁵⁴⁰ Decreto legislativo n. 165 del 2001.

⁵⁴¹ Si tratta dei comparti indicati dall'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, esclusi dallo statuto normativo generale proprio del pubblico impiego contrattualizzato. Infatti, come è noto, i magistrati, insieme ad altre categorie tassativamente indicate, sono assoggettati a un sistema regolativo di diritto pubblico, totalmente sottratto alla contrattazione collettiva.

⁵⁴² La Relazione allegata al Conto Annuale è una rilevazione annuale in cui le amministrazioni pubbliche, secondo quanto disposto nell'art. 60, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, illustrano i risultati dell'attività del personale.

stabilità del numero assoluto di dipendenti in *part-time* e una riduzione dell'organico complessivo. Nel caso del Ministero dell'interno invece la percentuale dei dipendenti in *part-time* è rimasta invariata e pari all'11,6 per cento per le donne e allo 0,7 per cento per gli uomini. Le flessioni più significative hanno riguardato il **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti**, in cui la percentuale delle donne a tempo parziale è passata dal 15,9 per cento nel 2019 al 12,1 per cento nel 2020 (mentre la percentuale di uomini è diminuita di solo 0,3 punti percentuali, dal 5,1 per cento al 4,8 per cento nello stesso periodo) e il **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca**, in cui la quota di uomini a orario ridotto è scesa dal 4,7 per cento nel 2019 all'1,8 per cento nel 2020 (la contrazione delle lavoratrici è stata invece più contenuta, da 10,5 per cento nel 2019 a 8,2 per cento nel 2020). In altri ministeri il calo tra le dipendenti è stato più modesto, per esempio nel **Ministero dell'economia e delle finanze** (da 10,1 per cento nel 2019 a 8,0 per cento nel 2020), nel **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** (dal 12,2 per cento nel 2019 al 10,0 per cento nel 2020), nel **Ministero della salute** (dal 7,1 per cento nel 2019 al 5,5 per cento nel 2020).

Considerando un lasso di tempo più ampio (2015-2020) si può osservare una tendenza più generalizzata alla riduzione della quota di donne in *part-time* in diversi dicasteri, mentre in solo pochi se ne ravvisa un aumento e quasi sempre in coincidenza con un *trend* simile per gli uomini. In particolare, la percentuale di donne a tempo parziale diminuisce in maniera più marcata nel Ministero dell'economia e delle finanze e nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca. Il calo dell'incidenza di lavoratrici in *part-time* ha riguardato inoltre la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dello sviluppo economico, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero della salute. Aumenta invece la quota di donne con orario ridotto nel Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, nel Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali e nel Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. Una situazione pressoché invariata è osservabile invece nel Ministero dell'interno sia per le donne, sia per gli uomini, così come tra i dipendenti nel Ministero della difesa e degli affari esteri e della cooperazione internazionale (Tavola 2.1.1.1).

Tavola 2.1.1.1 Percentuale di dipendenti che hanno optato per il *part time* sul totale. Anni 2015 – 2020.

Amministrazione		Percentuale di dipendenti in part-time					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Presidenza del consiglio dei ministri ⁽¹⁾	Uomini	0,7	0,8	0,9	1,1	1,5	1,2
	Donne	3,6	3,8	3,8	3,5	4,4	2,5
Ministero dell'economia e delle finanze	Uomini	3,9	3,5	3,6	3,5	3,2	2,9
	Donne	12,5	11,0	11,3	10,9	10,1	8,0
Ministero dello sviluppo economico ⁽²⁾	Uomini	2,9	2,7	2,6	3,0	2,8	2,4
	Donne	8,5	7,7	7,3	9,0	7,5	7,1
Ministero del lavoro e delle politiche sociali ⁽³⁾	Uomini	4,0	4,1	6,7	6,0	6,3	5,1
	Donne	11,9	12,5	12,9	11,8	12,2	10,0
Ministero della giustizia	Uomini	-	-	-	-	-	-
	Donne	-	-	-	-	-	-
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ⁽⁴⁾	Uomini	1,3	1,4	1,4	1,6	1,6	-
	Donne	5,3	5,6	5,3	5,6	4,9	-
Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca ⁽⁵⁾	Uomini	4,0	3,7	5,4	4,5	4,7	1,8
	Donne	10,8	10,5	12,8	9,7	10,5	8,2
Ministero dell'interno	Uomini	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7
	Donne	11,7	11,9	11,9	11,8	11,6	11,6
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	Uomini	6,0	5,7	5,7	6,8	6,7	7,8
	Donne	12,0	11,1	12,8	14,9	14,5	15,0
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	Uomini	5,9	4,9	4,4	4,6	5,1	4,8
	Donne	10,8	14,2	13,6	14,1	15,9	12,1
Ministero della difesa ⁽⁴⁾	Uomini	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	-
	Donne	12,9	12,9	12,8	13,0	13,0	-
Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali ⁽⁶⁾	Uomini	1,8	2,3	2,9	3,1	3,5	3,8
	Donne	9,4	10,5	11,4	13,2	12,7	11,8
Ministero per i beni e le attivita' culturali e per il turismo	Uomini	-	-	-	-	-	-
	Donne	-	-	-	-	-	-
Ministero della salute ⁽⁴⁾	Uomini	1,5	1,8	1,7	1,3	1,3	1,3
	Donne	7,7	7,8	8,2	8,3	7,1	5,5

Fonte: Se non altrimenti specificato, i dati sono quelli forniti dalle amministrazioni tramite il questionario dedicato alle politiche del personale – sezione Part-time (cfr. Appendice II).

⁽¹⁾ La serie storica è stata aggiornata rispetto a precedenti rilevazioni e comprende anche i dati sul personale comandato.

⁽²⁾ Dati 2015 e 2016 di fonte Conto Annuale RGS.

⁽³⁾ Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è confluita nell'Agenda Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

⁽⁴⁾ Dati 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 di fonte Conto Annuale RGS.

⁽⁵⁾ I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.

⁽⁶⁾ I dati comprendono anche il personale di polizia in servizio presso il Ministero.

Tra le motivazioni che possono spingere i dipendenti a ricorrere al *part-time* vi sono quelle legate alle esigenze di cura dei figli; per verificare quanto ciò sia diffuso tra il pubblico impiego viene chiesto alle amministrazioni di specificare quante tra le dipendenti neo-madri decidono di optare per un regime lavorativo parziale e quanti uomini e donne che fruiscono del *part-time* hanno almeno un figlio di età inferiore ai 12 anni. Tuttavia, non sempre le amministrazioni riescono a disporre di tali dati in maniera completa e dettagliata.

Come già specificato, rispetto all'anno precedente, il 2020 è stato contraddistinto da una generale riduzione della quota di personale in *part-time* che si è riflessa anche sulle categorie delle neo-madri e dei genitori con figli minori di 12 anni. In futuro sarà interessante verificare se si tratta di un andamento strutturale o di una scelta degli interessati di posticipare la decisione in quanto il ricorso al lavoro agile durante il 2020 ha permesso comunque di conciliare vita lavorativa e familiare, senza penalizzare il reddito.

La riduzione del numero di neo-madri lavoratrici, ossia delle donne con figli iscritti all'anagrafe nei due anni precedenti la rilevazione, registrata dal 2015 al 2019, si è arrestata nel 2020. Sulla base dei dati trasmessi⁵⁴³, si è passati da 1.220 neo-madri nel 2015 a 731 nel 2019 e a 730 nel 2020. La percentuale delle neo-madri che hanno optato per la riduzione dell'orario di lavoro segue un andamento variabile, tuttavia è in calo nell'ultimo triennio passando dal 9,5 per cento nel 2018 al 7,5 per cento nel 2019 e a circa il 4,5 per cento nel 2020. Le amministrazioni in cui si registra un più elevato numero di neo-madri in *part-time* nel 2020 sono il Ministero della giustizia con 14 su 201 (7,0 per cento), il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca con 8 su 73 (11,0 per cento) e il Ministero dell'interno con 6 su 143 (4,2 per cento). Vi sono poi dicasteri in cui, al contrario, nessuna neo-madre ha optato per l'orario di lavoro ridotto, ossia la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nel Ministero dell'interno si è registrata un'interruzione della crescita del ricorso al *part-time* per le neo-madri verificatasi tra il 2015 e il 2019 (dal 1,6 per cento nel 2015 al 12,4 per cento nel 2019 al 4,2 per cento nel 2020), così come nel Ministero della giustizia dal 2017 (dal 5,7 per cento nel 2017 al 10,3 per cento nel 2019 al 7,0 per cento nel 2020). In altri dicasteri, invece, rispetto al 2015 si è assistito a un calo della fruizione del *part-time* da parte delle neo-madri, in particolare per il Ministero dello sviluppo economico (dal 12,1 per cento nel 2015 allo zero per cento nel 2020), per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (da 16,7 per cento nel 2015 a 11,0 per cento nel 2020), per la Presidenza del Consiglio dei Ministri (dal 9,5 per cento nel 2015 allo zero per cento nel 2020), per il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (dal 7,4 per cento nel 2015 al 3,2 per cento nel 2020), per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e per il Ministero dell'economia e delle finanze (rispettivamente da 8,0 per cento nel 2015 allo zero per cento nel 2020) (Tavola 2.1.1.2).

Per comprendere se la scelta del *part-time* sia motivata dall'aver figli piccoli, è stata calcolata la percentuale di uomini e donne con figli fino a 12 anni che hanno optato per l'orario ridotto sul totale di coloro che sono in *part-time* e, dai dati raccolti⁵⁴⁴, non sembra emergere un nesso chiaro di

⁵⁴³ Per i seguenti ministeri non si dispone dei dati sul ricorso al *part-time* di neo-madri: il Ministero della difesa, il Ministero degli esteri e per la cooperazione internazionale, il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi del Ministero della giustizia, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e il ministero della salute.

⁵⁴⁴ Per i seguenti ministeri non si dispone dei dati sul ricorso al *part-time* di dipendenti con figli fino ai 12 anni: alcuni dipartimenti del Ministero della giustizia, Ministero degli esteri e per la cooperazione internazionale, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero della difesa, Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (ad eccezione del Segretariato generale), Ministero della salute.

consequenzialità. La percentuale di uomini e donne con figli fino a 12 anni che scelgono l'orario ridotto sul totale di coloro che sono in *part-time* è diminuita nel corso degli anni, anche per effetto della diminuzione di tale categoria tra i dipendenti complessivi. Nel 2020 la quota di coloro che hanno figli piccoli tra coloro che sono in orario ridotto, rappresenta un massimo del 17,7 per cento nel caso delle donne (Ministero della salute) e del 44,6 per cento nel caso degli uomini (Ministero dell'interno). I dati per amministrazione riflettono sia la diversa composizione per genere sia la diversa presenza di dipendenti con figli in età fino a 12 anni. Vi sono alcuni dicasteri in cui i dipendenti in *part-time* sono più spesso padri con figli piccoli, che madri con figli piccoli. È il caso del **Ministero dell'interno** in cui circa quattro lavoratori su dieci in *part-time* sono padri con figli in età fino a 12 anni (percentuale vicina al 42,7 per cento nel 2017), mentre le lavoratrici rappresentano il 9,2 per cento (valore simile a quello nel 2017). Anche al **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca**, le lavoratrici in *part-time* con figli piccoli sono in percentuale nettamente inferiore rispetto ai padri che rappresentano una quota non trascurabile e in aumento tra coloro che effettuano un orario ridotto (17,5 per cento di donne rispetto al 39,1 per cento di uomini che rappresentavano il 13,0 per cento nel 2015). Analogamente nella **Presidenza del Consiglio dei Ministri** i dipendenti in *part-time* sono più spesso padri con figli di età inferiore ai 12 anni che madri con figli della stessa fascia di età (il 15,0 per cento dei dipendenti uomini con orario di lavoro ridotto a fronte del 11,6 per cento delle madri con le stesse caratteristiche). Nelle altre amministrazioni, al contrario, il dato femminile supera quello maschile. Al **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, per esempio, le madri in *part-time* con figli piccoli rappresentano una parte delle dipendenti in tempo parziale in calo e pari al 14,5 per cento (rispetto al 21,8 nel 2017), mentre la relativa percentuale dei padri è pari a circa la metà (7,7 per cento) e anch'essa in diminuzione (11,1 per cento nel 2017). Nel **Ministero dell'economia e delle finanze** invece la differenza tra la quota di lavoratrici con orario ridotto che hanno figli piccoli e quella dei rispettivi lavoratori è meno accentuata (10,7 per cento per le donne rispetto a 8,5 per cento per gli uomini) e in crescita sia per le madri (dal 6,5 per cento nel 2015), sia per i padri (dal 3,2 per cento nel 2015).

In tutte le amministrazioni sono sempre più le donne ad effettuare un orario lavorativo ridotto tra i dipendenti che hanno figli in età fino a 12 anni e raggiungono nel 2020 il 17,3 per cento, mentre i padri il 9,4 per cento (rispettivamente nel Ministero dell'interno e nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca). Nel tempo in alcune amministrazioni si è riscontrata una crescita di padri e/o madri con figli piccoli che optano per il *part-time*, come ad esempio tra il 2015 e il 2020 nel Ministero dell'economia e delle finanze (dallo 0,8 per cento nel 2015 al 2,4 per cento nel 2020 per gli uomini e dal 5,8 per cento nel 2015 al 9,9 per cento nel 2020 per le donne); nello stesso lasso di tempo nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca sono aumentati i padri con figli di età inferiore ai 12 anni che fruiscono dell'orario ridotto, a fronte di una diminuzione delle madri (dal 6,7 per cento nel 2015 al 9,4 per cento nel 2020 per gli uomini e dal 16,3 per cento nel 2015 al 9,6 per cento nel 2020), così come nel Ministero dell'interno dove, tra il 2017 e il 2020, è cresciuto il numero di madri in *part-time* (dal 16,1 per cento nel 2017 al 17,3 per cento nel 2020) mentre è rimasto stabile il numero di padri (1,2 per cento). In altri dicasteri, al contrario, si è osservato un calo di entrambi i genitori con figli piccoli che usufruiscono dell'orario ridotto; è il caso, tra gli altri, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (dal 7,1 per cento nel 2017 al 4 per cento nel 2020 per gli uomini e dal 19,1 per cento nel 2015 al 12,3 per cento nel 2020 per le donne) e del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (dal 7,7 per cento nel 2015 a zero nel 2020 per i padri e dal 16,7 per cento nel 2015 al 6,1 per cento nel 2020 per le madri) (Tavola 2.1.1.3).

Tavola 2.1.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2020.

Amministrazione	2015			2016			2017		
	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time
Presidenza del Consiglio dei Ministri ⁽¹⁾	21	2	9,5	31	3	9,7	31	5	16,1
Ministero dell'economia e delle finanze	113	9	8,0	101	10	9,9	87	12	13,8
Ministero dello sviluppo economico	33	4	12,1	24	3	12,5	30	1	3,3
Ministero del lavoro e delle politiche sociali ⁽²⁾	398	32	8,0	310	41	13,2	17	3	17,6
Ministero della giustizia ⁽³⁾	169	14	8,3	136	9	6,6	140	8	5,7
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	-	-	-	27	0	0,0	15	0	0,0
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ⁽⁴⁾	102	17	16,7	93	16	17,2	97	23	23,7
Ministero dell'interno ⁽⁵⁾	191	3	1,6	176	0	0,0	189	6	3,2
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	2	0	0,0	2	0	0,0	4	0	0,0
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	103	-	-	120	-	-	100	-	-
Ministero della difesa ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali	10	2	20,0	6	1	16,7	9	1	11,1
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo ⁽⁷⁾	68	5	7,4	71	8	11,3	47	4	8,5
Ministero della salute	12	-	-	8	-	-	11	-	-
TOTALE dei dati disponibili	1.222	88	7,2	1.105	91	8,2	777	63	8,1

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

⁽¹⁾ La serie storica è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato.

⁽²⁾ Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è confluita nell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

⁽³⁾ I dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni e sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo. Mancano i dati del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

⁽⁴⁾ I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.

⁽⁵⁾ Dati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

⁽⁶⁾ I dati di cui si dispone non sono completi.

⁽⁷⁾ I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale

(segue) Tavola 2.1.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2020.

Amministrazione	2018			2019			2020		
	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time
Presidenza del Consiglio dei Ministri ⁽¹⁾	19	2	10,5	19	0	0,0	18	0	0,0
Ministero dell'economia e delle finanze	77	8	10,4	98	2	2,0	97	0	0,0
Ministero dello sviluppo economico	6	0	0,0	4	0	0,0	8	0	0,0
Ministero del lavoro e delle politiche sociali ⁽²⁾	18	4	22,2	16	0	0,0	19	0	0,0
Ministero della giustizia ⁽³⁾	192	11	5,7	253	26	10,3	201	14	7,0
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	19	0	0,0	-	-	-	-	-	-
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ⁽⁴⁾	107	24	22,4	33	2	6,1	73	8	11,0
Ministero dell'interno ⁽⁵⁾	167	13	7,8	130	17	13,1	143	6	4,2
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	6	0	0,0	8	0	0,0	6	1	16,7
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	75	-	-	70	-	-	48	-	-
Ministero della difesa ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali	15	1	6,7	12	2	16,7	5	1	20,0
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo ⁽⁷⁾	65	10	15,4	81	6	7,4	94	3	3,2
Ministero della salute	5	-	-	7	-	-	18	-	-
TOTALE dei dati disponibili	771	73	9,5	731	55	7,5	730	33	4,5

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

⁽¹⁾ La serie storica è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato.

⁽²⁾ Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è confluita nell'Agenda Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

⁽³⁾ I dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni e sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo. Mancano i dati del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

⁽⁴⁾ I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.

⁽⁵⁾ Dati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

⁽⁶⁾ I dati di cui si dispone non sono completi.

⁽⁷⁾ I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale.

Tavola 2.1.1.3 Dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time*. Anni 2015-2020.

Amministrazione	Anno	Percentuale dei dipendenti con figli fino ai 12 anni in <i>part-time</i> sul totale dei dipendenti in <i>part-time</i>		Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in <i>part-time</i> sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Presidenza del Consiglio dei Ministri ⁽¹⁾	2015	27,3	11,7	3,7	5,4
	2016	21,4	12,5	3,4	6,3
	2017	26,7	13,4	4,3	5,8
	2018	16,7	10,2	3,2	4,2
	2019	12,0	11,1	3,2	5,8
	2020	15,0	11,6	3,6	3,9
Ministero dell'economia e delle finanze	2015	3,2	6,5	0,8	5,8
	2016	2,7	5,0	0,7	4,5
	2017	3,3	5,2	0,9	5,3
	2018	12,4	14,4	3,5	15,3
	2019	12,6	11,6	3,6	12,9
	2020	8,5	10,7	2,4	9,9
Ministero dello sviluppo economico	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	3,4	4,5	2,2	5,9
	2018	2,8	2,2	2,6	4,0
	2019	0,0	2,6	0,0	4,2
	2020	3,7	1,4	5,6	2,4
Ministero del lavoro e delle politiche sociali ⁽²⁾	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	11,1	21,8	7,1	19,1
	2018	17,6	21,4	10,0	16,9
	2019	11,8	14,1	7,4	12,3
	2020	7,7	14,5	4,0	12,3

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

⁽¹⁾ Dato 2020 provvisorio. La serie storica è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato.

⁽²⁾ Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è confluita nell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

(segue) Tavola 2.1.1.3 Dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time*. Anni 2015-2020.

Amministrazione	Anno	Percentuale dei dipendenti con figli fino ai 12 anni in <i>part-time</i> sul totale dei dipendenti in <i>part-time</i>		Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in <i>part-time</i> sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca ⁽³⁾	2015	13,0	15,8	6,2	16,3
	2016	12,9	15,8	5,2	14,5
	2017	11,8	16,7	6,6	16,4
	2018	7,5	35,0	2,1	19,1
	2019	16,1	30,8	9,6	23,1
	2020	39,1	17,5	9,4	9,6
Ministero dell'interno	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	42,7	9,0	1,2	16,1
	2018	32,7	13,8	0,9	24,9
	2019	34,4	7,7	1,0	15,9
	2020	44,6	9,2	1,2	17,3
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	2015	20,0	24,2	7,7	16,7
	2016	13,3	20,6	5,1	17,1
	2017	6,7	10,3	2,6	10,5
	2018	6,3	4,5	3,2	6,9
	2019	0,0	4,9	0,0	8,7
	2020	0,0	4,9	0,0	6,1
Ministero della salute	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-
	2018	11,1	16,4	1,0	6,5
	2019	0,0	18,8	0,0	6,6
	2020	10,0	17,7	1,1	6,3

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

⁽³⁾ I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.

2.1.2 Congedi di maternità e paternità obbligatori e congedi parentali facoltativi

A tutela del lavoro sono previsti dall'ordinamento periodi di astensione obbligatoria per le donne durante il periodo di gravidanza e immediatamente successivo al parto (congedo di maternità obbligatoria) e, per gli uomini, congedi in sostituzione della maternità nel caso in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, sia lavoratrice che non lavoratrice⁵⁴⁵.

I giorni di maternità obbligatoria fruiti tra le dipendenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri sono stati 1.592 nel 2020, in diminuzione di 100 unità rispetto all'anno precedente e inferiori al picco dei 2.433 nel 2015. Diminuisce il numero di giorni, rispetto al 2019, anche al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (con una forte contrazione da 1.723 a 489 giorni), al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (da 2.942 a 2.296), al Ministero dell'interno (da 13.672 a 12.766 giorni), al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (da 506 a 3). Il 2020 è inoltre l'anno con il minor numero di giorni di maternità fruiti presso il Ministero dello sviluppo economico, con 150 giorni (contro un picco di 1.094 giorni nel 2015), ma anche al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (con 6.964 giorni e un picco di 15 mila nel 2017), così come nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (con 184 giorni nel 2020, inferiori ai 3.361 giorni complessivi registrati nel 2019).

Aumentano invece, nel 2020, i giorni di congedo obbligatorio per le dipendenti del Ministero dell'economia e delle finanze (47.316 nel 2020 contro 42.043 nel 2019), facendo così registrare un picco all'interno del periodo considerato, così come al Ministero della giustizia (da 29.904 a 34.021 giorni, che è anche il numero più elevato per il periodo 2015-2020). I giorni annualmente fruiti per la maternità sono poi aumentati rispetto al 2019 nel Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (da 7.981 a 9.812) e nel Ministero della salute (da 650 a 750). Si registra infine un importante aumento nel Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (da 9 a 427 giorni).

Per quanto concerne, invece, il congedo di paternità sostitutivo della maternità, a conferma della sua eccezionalità, nel 2020 sono molti i Ministeri in cui non si è fruito di alcun giorno. Risultano alcuni giorni di assenze per congedi sostitutivi nei Ministeri dell'economia e delle finanze (234), dello Sviluppo economico (95), per i Beni e le attività culturali e per il turismo (35), della Giustizia (407), dell'Istruzione, dell'università e della ricerca (15) e dell'Interno (90 giorni) (Tavola 2.1.2.1).

A differenza dei congedi di maternità e paternità obbligatori, il congedo parentale consente ai genitori di astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per assistere i figli fino ai 12 anni di età, per non più di 6 mesi per genitore (massimo 10 mesi totali) e con un'indennità variabile in base all'età del bambino e al reddito dei genitori⁵⁴⁶. Occorre sottolineare che, nel corso del 2020, il dilagare della pandemia da Covid-19 ha reso necessaria l'adozione di appositi provvedimenti per consentire l'utilizzo di strumenti emergenziali quali lo *smart working*, che è stato impiegato in maniera generalizzata (Riquadro II.I.I), determinando anche una parallela diminuzione della

⁵⁴⁵ Il congedo di paternità in sostituzione della maternità è previsto dal decreto legislativo n. 151 del 2001 e spetta in caso di: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre; rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori (cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale").

⁵⁴⁶ I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001. L'indennità garantita è pari al 30 per cento della retribuzione per i congedi presi fino al sesto anno di vita del bambino, oppure se il bambino è di età compresa tra i 6 e gli 8 anni e il reddito individuale dei genitori è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico. Il decreto legislativo n. 80 del 2015 prevede poi che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, possano usufruire del congedo su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale inizia il congedo stesso. (cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione).

fruizione dei congedi parentali in molte Amministrazioni, in una situazione in cui i genitori lavoravano già necessariamente nel proprio ambiente domestico.

La composizione per genere del personale dei ministeri influisce invece sulla differenza di numero di donne e uomini fruitori di congedi. In particolare, al Ministero dell'economia e delle finanze, che comprende la Guardia di Finanza, sono più gli uomini che le donne a fruire del congedo parentale nel 2020 (4.054 contro 558), aumentando anche rispetto all'anno precedente, a differenza delle donne fruitrici che risultano di meno⁵⁴⁷. Similmente, nel Ministero della giustizia, che include anche il personale dell'amministrazione penitenziaria, i padri che hanno usufruito di congedi sono 2.260, mentre le madri raggiungono solo le 788 unità, con cifre che in questo caso aumentano sia per gli uomini che per le donne rispetto al 2019. Nel Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali si registrano 35 uomini e 30 donne in congedo parentale ordinario nel 2020, in aumento rispetto all'anno precedente. Diminuiscono invece fino a 2.524 i dipendenti del Ministero dell'interno (comprensivo del dipartimento dei Vigili del Fuoco) che hanno preso un congedo e anche in questo caso sono in numero superiori alle madri (294). Sono più numerose dei padri, ma in diminuzione rispetto al 2019, le madri fruitrici di congedi e impiegate in strutture quali la Presidenza del consiglio dei ministri (37 donne in congedo contro 28 uomini), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (23 madri contro 3 padri), quello degli Affari esteri e della cooperazione internazionale (53 donne e 30 uomini), il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (70 donne e 23 uomini), il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (80 madri e 30 padri), il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (161 donne e 36 uomini), e il Ministero della salute (13 madri e 7 padri in congedo). Si confermano più numerose rispetto agli uomini, oltre che in aumento rispetto al 2019, le donne che usufruiscono di congedi parentali presso il Ministero dello sviluppo economico (32 madri contro 16 padri) e il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (10 madri e 3 padri) (Tavola 2.1.2.2).

Anche per ciò che riguarda i giorni di assenza per congedi parentali, i padri del Ministero dell'economia e delle finanze hanno usufruito del congedo in misura maggiore rispetto alle madri (38.648 giorni contro 8.612), così come quelli del Ministero dell'interno (31.673 giorni per gli uomini e 6.021 per le donne), della Giustizia (25.932 giorni di congedo ai padri e 17.435 alle madri), del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (411 giorni per i padri e 395 per le madri), dove nel 2019 erano invece le donne ad aver usufruito di più giorni rispetto agli uomini. La durata del congedo parentale fruito dalle madri è invece superiore a quello dei padri in tutte le altre Amministrazioni (Tavola 2.1.2.3).

Il numero medio di giorni di congedo usufruito dalle madri è più elevato rispetto ai padri nei vari Ministeri, ad eccezione del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (44,4 giorni per i padri e 35,6 giorni per le madri). I giorni relativi alle madri sono inoltre in diminuzione generalizzata tra 2019 e 2020, tranne che nel Ministero dello sviluppo economico (da 15,2 a 16,3 giorni in media) e in quello della Giustizia (da 19,8 a 22,1 giorni medi). Anche i giorni medi di congedo fruiti dai padri sono diminuiti nella maggior parte delle Amministrazioni tra 2019 e 2020, ad eccezione del Ministero dello sviluppo economico (da 6,5 a 10,7 giorni), del Lavoro e delle politiche sociali (da 14,3 a 15 giorni), degli Affari esteri e della cooperazione internazionale (da 23,8 a 44,4

⁵⁴⁷ Il Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento amministrazione generale e del personale, ha comunicato anche dati relativi alla fruizione del congedo parentale emergenziale introdotto a seguito della pandemia da Covid-19 dall'art. 25 del Decreto Legge n. 18 del 2020. In particolare si sono registrati 16 uomini e 83 donne che hanno usufruito dei congedi, con 218 giorni per gli uomini e 1.173 per le donne. Per approfondimenti sulle misure emergenziali relative ai congedi parentali durante la pandemia da Covid-19, cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

giorni), delle Infrastrutture e dei trasporti (da 10 a 10,3 giorni) e della Salute (da 3,5 a 6 giorni) (Tavola 2.1.2.4).

Tavola 2.1.2.1 Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità. Anni 2015 – 2020.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Mat	Pat	Mat	Pat	Mat	Pat	Mat	Pat	Mat	Pat	Mat	Pat
Presidenza del consiglio dei ministri	2.433	24	1.346	0	1.373	0	1.119	0	1.692	0	1.592	0
Ministero dell'economia e delle finanze	32.891	1.013	36.610	1.205	40.262	810	44.033	616	42.043	386	47.316	234
Ministero dello sviluppo economico	1.094	0	462	0	1.067	17	322	26	279	0	150	95
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	11.173	186	9.532	7	616	0	348	0	1.723	0	489	0
Ministero della giustizia ⁽¹⁾	23.146	-	26.426	-	21.705	-	26.381	-	29.904	-	34.021	-
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ⁽²⁾	-	-	4.092	0	1.886	0	5.948	-	2.942	-	2.296	-
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	5.023	61	4.811	22	4.610	78	4.432	46	3.361	44	184	15
Ministero dell'interno ⁽³⁾	15.617	209	12.455	110	13.338	294	12.812	244	13.672	157	12.766	90
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare ⁽⁴⁾	0	0	39	0	270	0	591	0	506	0	3	0
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	13.518	-	14.000	-	15.000	-	12.500	-	10.800	-	6.964	-
Ministero della difesa ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali ⁽⁶⁾	3.940	-	2.240	-	598	8	586	0	9	0	427	0
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo ⁽⁷⁾	9.703	-	9.584	-	7.144	-	8.984	-	7.981	-	9.812	35
Ministero della salute ⁽⁸⁾	1.124	-	1.124	-	713	-	735	0	650	-	750	0

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo di maternità e paternità (cfr. Appendice II).

(1) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

(2) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(3) Relativamente al periodo 2015-2019, non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale dei servizi di ragioneria.

(4) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(5) Il Ministero della difesa non dispone di tutti i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

(6) I dati del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali non conteggiano l'utenza dell'ex Corpo Forestale dello Stato assorbito nell'arma dei Carabinieri a seguito del decreto legislativo n. 177 del 2016 dal 1° gennaio 2017.

(7) I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo relativi all'anno 2020 sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale. I dati relativi agli anni precedenti sono stati comunicati dalla Direzione generale organizzazione.

(8) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

Tavola 2.1.2.2 Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali. Anni 2015 – 2020.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Presidenza del consiglio dei ministri	38	63	35	67	45	73	49	68	45	71	28	37
Ministero dell'economia e delle finanze	5.238	497	5.397	486	5.054	544	4.472	557	3.868	582	4.054	558
Ministero dello sviluppo economico	21	38	22	27	5	10	3	6	16	24	16	32
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	175	465	161	437	3	31	7	18	11	48	3	23
Ministero della giustizia ⁽¹⁾	2.466	599	2.818	748	2.514	648	2.444	670	2.124	725	2.260	788
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ⁽²⁾	-	-	-	-	36	47	50	86	48	90	30	53
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	25	99	24	72	21	84	39	104	38	96	23	70
Ministero dell'interno ⁽³⁾	1.866	422	1.815	381	1.865	355	2.733	365	2.746	326	2.524	294
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	3	8	7	9	6	14	2	11	2	10	3	10
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	33	79	26	71	30	76	32	80	34	85	30	80
Ministero della difesa ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali	29	13	30	11	23	16	42	43	32	27	35	30
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	126	356	121	364	36	161
Ministero della salute ⁽⁶⁾	15	26	5	20	16	43	14	42	54	16	7	13

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

(1) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

(2) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(3) Relativamente al periodo 2015-2019, non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale dei servizi di ragioneria.

(4) Il Ministero della difesa non dispone di tutti i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

(5) I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo relativi agli anni 2018-2019-2020 sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale. I dati relativi agli anni precedenti sono stati comunicati dalla Direzione generale organizzazione.

(6) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

Tavola 2.1.2.3 Giorni di assenza per congedi parentali, per genere. Anni 2015 – 2020.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Presidenza del consiglio dei ministri	856	1.454	729	1.625	653	1.931	665	1.061	549	1.161	256	390
Ministero dell'economia e delle finanze	86.342	13.152	78.917	11.002	74.916	12.008	55.469	11.751	37.108	10.729	38.648	8.612
Ministero dello sviluppo economico	344	1.303	284	698	39	402	11	210	104	364	171	522
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	2.780	15.530	2.531	12.471	26	978	60	700	157	1.514	45	364
Ministero della giustizia ⁽¹⁾	42.245	16.560	46.144	17.216	41.069	17.891	39.797	14.480	28.735	14.370	25.932	17.435
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ⁽²⁾	-	-	1.166	1.147	991	1.891	1.969	3.239	1.140	3.432	1.333	1.887
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	402	4.457	352	2.772	233	3.095	405	2.769	323	1.998	50	209
Ministero dell'interno ⁽³⁾	36.218	15.531	33.668	13.123	21.023	10.147	35.013	9.747	35.177	8.713	31.673	6.021
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	30	104	82	282	125	293	356	194	23	573	23	157
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	172	3.838	190	3.600	450	3.800	350	3.700	340	2.550	310	1.280
Ministero della difesa ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali	371	173	264	150	209	276	455	627	374	423	411	395
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo ⁽⁵⁾	2.610	7.655	2.617	8.612	1.323	4.311	1.707	7.332	1.943	7.280	504	2.406
Ministero della salute ⁽⁶⁾	236	782	81	900	480	1.200	126	911	191	958	42	123

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

(1) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

(2) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(3) Relativamente al periodo 2015-2019, non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale dei servizi di ragioneria.

(4) Il Ministero della difesa non dispone di tutti i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

(5) I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo relativi agli anni 2018-2019-2020 sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale. I dati relativi agli anni precedenti sono stati comunicati dalla Direzione generale organizzazione.

(6) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

Tavola 2.1.2.4 Numero medio di giorni usufruiti per congedi parentali. Anni 2015 – 2020.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Presidenza del consiglio dei ministri	22,5	23,1	20,8	24,3	14,5	26,5	13,6	15,6	12,2	16,4	9,1	10,5
Ministero dell'economia e delle finanze	16,5	26,5	14,6	22,6	14,8	22,1	12,4	21,1	9,6	18,4	9,5	15,4
Ministero dello sviluppo economico	16,4	34,3	12,9	25,9	7,8	40,2	3,7	35,0	6,5	15,2	10,7	16,3
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	15,9	33,4	15,7	28,5	8,7	31,5	8,6	38,9	14,3	31,5	15,0	15,8
Ministero della giustizia ⁽¹⁾	17,1	27,6	16,4	23,0	16,3	27,6	16,3	21,6	13,5	19,8	11,5	22,1
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ⁽²⁾	-	-	-	-	27,5	40,2	39,4	37,7	23,8	38,1	44,4	35,6
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	16,1	45,0	14,7	38,5	11,1	36,8	10,4	26,6	8,5	20,8	2,2	3,0
Ministero dell'interno ⁽³⁾	19,4	36,8	18,5	34,4	11,3	28,6	12,8	26,7	12,8	26,7	12,5	20,5
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	10,0	13,0	11,7	31,3	20,8	20,9	178,0	17,6	11,5	57,3	7,7	15,7
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	5,2	48,6	7,3	50,7	15,0	50,0	10,9	46,3	10,0	30,0	10,3	16,0
Ministero della difesa ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali	12,8	13,3	8,8	13,6	9,1	17,3	10,8	14,6	11,7	15,7	11,7	13,2
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	13,5	20,6	16,1	20,0	14,0	14,9
Ministero della salute ⁽⁶⁾	15,7	30,1	16,2	45,0	30,0	27,9	9,0	21,7	3,5	59,9	6,0	9,5

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

(1) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

(2) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(3) Relativamente al periodo 2015-2019, non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale dei servizi di ragioneria.

(4) Il Ministero della difesa non dispone di tutti i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

(5) I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo relativi agli anni 2018-2019-2020 sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale. I dati relativi agli anni precedenti sono stati comunicati dalla Direzione generale organizzazione.

(6) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

2.1.3 Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working*)

Il lavoro agile rappresenta una delle più innovative modalità di prestazione lavorativa, in grado di garantire una maggiore flessibilità temporale e spaziale del lavoro, grazie ad un'organizzazione basata su fasi, cicli e raggiungimento di obiettivi, senza vincoli di orario o di sede, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici e un accordo scritto tra le parti coinvolte, che stabilisca la durata, i tempi di riposo, il diritto alla disconnessione e le modalità di recesso. Occorre garantire anche parità di trattamento economico e normativo rispetto al trattamento previsto dai contratti collettivi, il diritto all'apprendimento permanente e alla tutela contro infortuni e malattie professionali⁵⁴⁸.

Nella pubblica amministrazione il lavoro agile è stato introdotto operativamente nel 2017, fissando al 10 per cento la soglia minima di dipendenti a cui deve essere concessa la possibilità di lavorare in modalità flessibile, senza pregiudizi per la progressione di carriera o per il riconoscimento di professionalità⁵⁴⁹. Mentre nel 2019 tale modalità di lavoro era ancora in fase sperimentale in molte amministrazioni, la crisi sanitaria per Covid-19 ha comportato un utilizzo generalizzato dello *smart working* nel corso del 2020, limitando la presenza dei lavoratori in sede per lo svolgimento di attività inderogabili ed indifferibili⁵⁵⁰.

La legge n. 87 del 2021 ha poi confermato la proroga al 31 dicembre 2021 per lo *smart working* "semplificato" (ovvero con procedura di comunicazione semplificata) nel settore pubblico, convertendo con modifiche il decreto legge n. 56 del 2021⁵⁵¹.

Considerando le adesioni al lavoro agile ordinario, escludendo quindi l'estensione straordinaria di tale strumento dovuta alla pandemia da Covid-19, nel 2020 alcune amministrazioni non hanno comunicato informazioni riguardanti le modalità di attuazione delle disposizioni relative allo *smart working* precedente l'emergenza⁵⁵². Nel caso del Ministero della salute, nel 2018 era stato costituito un gruppo di lavoro che valutasse la fattibilità dello *smart working*⁵⁵³ e che ha stilato una relazione finale il 26 ottobre 2018, mentre il 27 dicembre 2019 è stato adottato l'atto di indirizzo sullo *smart working*. Non sono disponibili dati riguardanti l'attuazione del progetto di lavoro agile ordinario all'interno del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. Vi sono inoltre alcuni Ministeri nei quali la gestione del personale è affidata a più dipartimenti, alcuni dei quali non hanno ancora fornito riscontri sull'eventuale adozione dello *smart working* ordinario per le relative categorie di dipendenti, come nel caso del Dipartimento della Guardia di Finanza nel Ministero dell'economia e delle finanze, dei dipartimenti dei Vigili del Fuoco (Direzione centrale per le risorse umane) e della Pubblica sicurezza (Direzione centrale dei servizi di ragioneria) nel Ministero dell'interno. Non sono pervenute neppure informazioni relative ad eventuali progetti portati avanti singolarmente in alcuni dipartimenti del Ministero della giustizia e in quello della Difesa (in particolare nell'Arma dei Carabinieri e nella Direzione generale per il personale militare).

⁵⁴⁸ Il lavoro agile è disciplinato dal capo II della Legge n. 81 del 2017 (dall'articolo 18 all'articolo 24).

⁵⁴⁹ Articolo 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile.

⁵⁵⁰ Articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n.27 del 2020.

⁵⁵¹ Oltre alla legge n. 87 del 2021, che ha convertito con modifiche il decreto legge n. 56 del 2021, sono state emanate anche, dal Ministero del Lavoro, la Circolare del 2 agosto 2021 sul ricorso al lavoro agile nella PA e la Nota n. 2548 del 2021 con chiarimenti sulla comunicazione di *smart working* semplificato. Il DPCM del 23 settembre 2021 ha infine stabilito che, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per le pubbliche amministrazioni è quella in presenza. Le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori sono state poi disciplinate con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, sempre tenendo conto dell'evolversi della situazione epidemiologica e del termine dello stato di emergenza.

⁵⁵² Si fa riferimento in particolare alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017.

⁵⁵³ Il gruppo di lavoro è stato costituito con il Decreto Direttoriale del 28 maggio 2018.

L'adesione allo *smart working* ordinario appare **molto più diffusa tra le donne** rispetto che tra gli uomini. Nella Presidenza del Consiglio dei Ministri le donne in lavoro agile sono passate da 41 nel 2017 a 139 nel 2018, fino ad arrivare a 312 nel 2019 e a 371 nel 2020, mentre gli uomini da 16 a 165 unità. Nel Ministero dell'economia e delle Finanze il lavoro agile è stato introdotto dal luglio 2017 con il progetto pilota "BE MEF, BE SMART" ed implementato con l'adozione, nel 2019, della nuova regolamentazione interna, con un'adesione al lavoro agile ordinario che ha coinvolto 474 donne e 237 uomini nel 2020. Presso il Dipartimento per gli affari di giustizia del Ministero della giustizia sono state accolte 20 istanze di *smart working* ordinario da part di donne, mentre nel Ministero della difesa, la Direzione generale per il personale civile ha accolto le istanze di 10 uomini e 18 donne. Si raggiungono 41 istanze accolte per le donne e 14 per gli uomini nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, mentre risultano più numerose le istanze accolte in modalità ordinaria nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (250 per le donne e 112 per gli uomini) e in quello per i beni e le attività culturali e per il turismo (356 per le donne e 103 per gli uomini) (Tavola 2.1.3.1).

Nei Ministeri in cui lo *smart working* è ormai uno strumento utilizzato e adeguatamente regolamentato, sono state avviate procedure di monitoraggio per testare la soddisfazione e l'efficacia della nuova modalità di lavoro agile sia dei dipendenti che dei dirigenti. Generalmente, dai questionari sottoposti al personale è emersa soddisfazione, sia dal punto di vista dei fruitori che dei referenti. Per il Ministero dell'economia e delle finanze, dove tra le categorie che ricorrono maggiormente al lavoro agile emergono le donne, i dipendenti con più di 50 anni, con esigenze di cura verso i figli o con elevati tempi medi di percorrenza del tragitto casa-lavoro, si rileva un incremento della concentrazione e un miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, grazie alla maggiore flessibilità nell'organizzazione e gestione degli impegni personali e al maggior tempo disponibile per la famiglia, oltre che soddisfazione da parte della maggioranza dei dirigenti riguardo il rendimento dei sottoposti. Anche nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale emerge un impatto positivo sulla produttività e un più giusto equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita, oltre che una maggiore motivazione e senso di responsabilità da parte degli *smart workers*. Si riscontra un elevato grado di soddisfazione anche al Ministero dello sviluppo economico, mentre si rilevano miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza lavorativa nella Presidenza del Consiglio dei Ministri e nel Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, dove il lavoro agile sembra aver favorito il rendimento del singolo dipendente, andando incontro alle sue esigenze organizzative, con ricadute positive anche in termini di consumi e costi dell'Amministrazione, quali ad esempio i costi di trasferta o di missione.

Un'ulteriore modalità di conciliazione vita-lavoro caratterizzata da una flessibilità sia nell'organizzazione che nella modalità di svolgimento del lavoro è il telelavoro⁵⁵⁴. I ministeri che offrono ai dipendenti la possibilità di utilizzare tale strumento sono attualmente pochi. Nel Ministero dello sviluppo economico, dal 2015 al 2019, si è osservato un incremento del personale che ricorre al telelavoro (da 131 donne e 48 uomini nel 2015 a 260 donne e 168 uomini nel 2019), ma nel 2020 le cifre diminuiscono in maniera consistente, con 71 uomini e 173 donne coinvolte. Si

⁵⁵⁴ Il DPR n. 70 del 1999, art. 2 (Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge n. 191 del 1998) definisce il "telelavoro" come prestazione lavorativa eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce. Inizialmente il telelavoro è stato concepito soprattutto per venire incontro alle esigenze di lavoratori di particolari categorie, quali ad esempio i disabili. Lo *smart working* è invece maggiormente inteso come uno strumento di flessibilità organizzativa, con più libertà nello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'ufficio, sia sul fronte degli orari sia su quello dei luoghi di lavoro.

riscontra una leggera diminuzione anche nel Ministero della salute, con 31 donne e 16 uomini (nel 2019 erano 32 donne e 18 uomini), mentre nel Ministero delle infrastrutture e dei trasporti si è registrato un incremento di personale che ha usufruito del telelavoro tra 2019 e 2020: in particolare gli uomini sono passati da 6 a 9 e le donne da 20 a 26. Restano infine invariati i dati relativi al Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, con solo un dipendente che ha avuto accesso al telelavoro nel 2020 (Tavola 2.1.3.2).

Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte								Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021	2022
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Presidenza del Consiglio dei Ministri	<ul style="list-style-type: none"> • Bando il 28/06/2018: estensione della sperimentazione sul lavoro agile a tutte le strutture della PCM dal 01/10/2018 al 30/06/2019. • Direttiva del Segretario Generale del 02/05/2019 e bando del 22/05/2019: estensione del lavoro agile dal 01/07 al 31/12/2019. Contingente massimo ammissibile al lavoro agile pari a 480 unità (15% del personale) e n. 429 progetti ammessi. • Bando del 27/11/2019: disciplina della procedura di selezione dei progetti di lavoro agile dal 01/01 al 30/06/2020. Contingente massimo ammissibile al lavoro agile pari a 500 unità (16% del personale) e n. 536 progetti ammessi. 	16	41	54	139	123	312	165	371	100% del personale adibito ad attività compatibili	100% del personale adibito ad attività compatibili
Ministero dell'economia e delle finanze (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo d'intesa con le OO.SS. il 24/07/2019: avvio di un progetto di lavoro agile (ex artt. 18 e segg. Legge 2 maggio 2017, n. 81) presso l'Avvocatura Generale dello Stato per un contingente limitato di dipendenti e con cadenza SW bisettimanale. Avvio sperimentale previsto entro il primo trimestre del 2020. • Regolamento per l'adozione del lavoro agile prot. n. 49857 del 6 maggio 2019 e Determina annuale per la definizione del contingente e delle attività esercitabili in modalità agile prot. n. 57049 del 17 maggio 2019: ampliamento del contingente di unità di personale da coinvolgere fino a 800 unità per le sedi centrali e territoriali del Ministero. • Regolamento del 7 giugno 2019: disciplinato il lavoro agile per il personale in servizio presso la sede distaccata di Latina e per il personale dirigenziale dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica. 	88	130	145	235	247	483	237	474	-	-
Ministero dello sviluppo economico	<ul style="list-style-type: none"> • Atto organizzativo per l'accesso alle modalità flessibili della prestazione lavorativa: telelavoro domiciliare, decentrato e lavoro agile, in vigore dal 01/01/2019. 	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

(1) Dati comunicati dal Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi. Dati comunicati anche dall'Avvocatura dello Stato per l'anno 2019.

(segue) Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte								Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021	2022
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	<ul style="list-style-type: none"> • D.D. n. 97 del 25.3.2019: linee guida che disciplinano le modalità di attuazione dell'art. 14 della L. n. 124/2015 per il MLPS. • D.D.G. n. 167 del 29.5.2019: Bando per la selezione dei progetti di lavoro agile per il personale delle aree funzionali. • D.D.G. n. 3 del 15.7.2019: nomina della Commissione di valutazione per l'esame delle istanze del personale. • D.D.G. n. 5 del 29.10.2019: formazione della graduatoria dei dipendenti da avviare alla sperimentazione (iniziata il 16/12/2019). • A febbraio 2020 il lavoro agile è stato esteso ad un ulteriore numero di <i>smart workers</i>, che sono passati dal 10 al 13%. 	-	-	-	-	15	66	0	0	100	100
Ministero della giustizia ⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Avvio degli adempimenti preliminari per iniziare la concertazione tra i dipartimenti interessati e le parti sindacali. 	-	-	-	-	-	-	-	-	≥60%	≥60%
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	<ul style="list-style-type: none"> • Attuazione della circolare n.1 del 18.4.2019: regola le modalità di svolgimento dei successivi cicli ordinari di lavoro agile successivi al primo del 2018, fornisce le istruzioni per l'attuazione del lavoro agile, descrive i destinatari, le attività, la procedura per l'accesso e le modalità di esercizio. • I CDR del Ministero hanno continuato a rendere note sulla Intranet le attività di competenza compatibili con una prestazione lavorativa a distanza ed il numero di posizioni di lavoro agile attivabili. Nei primi tre mesi del 2020 erano stati selezionati 55 dipendenti (40 nel 2019). 	-	-	5	16	10	30	14	41	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(2) Dati comunicati dal Dipartimento per gli affari di giustizia.

(segue) Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte								Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021	2022
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	<ul style="list-style-type: none"> • Novembre 2017: costituito un gruppo di lavoro interno per la sperimentazione del lavoro agile; • Sottoscrizione di un protocollo d'intesa, in data 12 febbraio 2018, con le OO.SS.; • Elaborazione della Direttiva Dipartimentale n. 15 del 12 marzo 2018, che ha definito gli strumenti regolamentari interni necessari all'avvio del lavoro agile; • Avvio di un percorso di formazione del personale dirigenziale, nonché del personale interessato alla fase sperimentale, tenuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri; • Individuazione delle strutture pilota nell'ambito delle quali avviare una prima sperimentazione; • Predisposizione di un'informativa sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile; • Bando con DDG n. 487 del 29 marzo 2018: avviso per la selezione dei progetti di lavoro agile nelle strutture pilota, consistente in una fase sperimentale di "smart working" di due mesi, per il personale in servizio presso la D.G. per le risorse umane e finanziarie e la D.G. per i contratti gli acquisti e per i sistemi informativi e la statistica. • DDG 1333 del 30 luglio 2018: bando nazionale, pubblicato sul sito del MIUR in data 31 luglio 2018, rivolto al personale in servizio negli uffici centrali e periferici dell'amministrazione. E' stato previsto un contingente massimo di n. 510 unità; • Viene costituito, ai sensi dell'art. 17 della Direttiva Dipartimentale del 12 marzo 2018, n. 15, il gruppo di monitoraggio, composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali; • Adesione alla prima Giornata del Lavoro Agile del 13 dicembre 2018 tenutasi a Roma, con il coinvolgimento delle Amministrazioni Centrali, della Regione Lazio e degli enti locali presenti sul territorio, nonché delle imprese private. Evento indetto dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in collaborazione con il Dipartimento della funzione pubblica. • Con DDG 1163 del 16 luglio 2019: bando nazionale, pubblicato sul sito del MIUR il 16 luglio 2019 con scadenza al 10 agosto c.a. prorogata con DDG 1245/2019 al 30 agosto 2019. Il bando è rivolto al personale in servizio negli uffici centrali e periferici dell'amministrazione, prevede un contingente massimo di n. 530 unità di personale e comprende parte del 2019 e del 2020. 	-	-	52	130	112	250	112	250	≥60%	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte								Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021	2022
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Ministero dell'interno ⁽³⁾	<ul style="list-style-type: none"> Il Gruppo di lavoro interdipartimentale, costituito dal settembre 2016 per analizzare lo stato di attuazione del lavoro agile, ha condiviso alcune modifiche al regolamento. Il nuovo regolamento, approvato il 6/12/2019 ed inviato il 12/12/2019 alle Organizzazioni Sindacali, è stato sottoscritto dal Capo Dipartimento lo 08/01/2020 e successivamente pubblicato. Con la pubblicazione di appositi bandi a cura di ciascun Dipartimento e ciascuna Prefettura – U.T.G., è stata offerta la possibilità di fruire della nuova modalità di lavoro a n. 756 unità di personale, di cui n. 455 presso le Prefetture e n. 301 presso gli uffici centrali. 	-	-	14	39	61	233	-	-	-	-
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	<ul style="list-style-type: none"> Superata la fase pilota, da maggio 2019, è stata data applicazione a regime al progetto di lavoro agile. Emanazione del Regolamento interno transitorio per l'adozione dello "smart working" / "lavoro agile, (Prot. nr. 817 del 14/09/2021) dove oltre alle disposizioni generali sono contemplati articoli dedicati alla tutela delle categorie fragili alle quali è stato riconosciuto, in via prioritaria, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile. Attribuzione del buono pasto nelle giornate di smart working. Riconoscimento del diritto alla disconnessione. 	-	-	9	21	17	43	-	-	≥60%	≥60%
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(3) Dati comunicati dal Dipartimento per l'amministrazione generale, per le Politiche del personale dell'amministrazione civile e per le Risorse strumentali e finanziarie - Direzione centrale per le Politiche del personale dell'amministrazione civile.

(segue) Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte								Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021	2022
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Ministero della difesa ⁽⁴⁾	<ul style="list-style-type: none"> Regolamento e Bando emanato da Segretariato Gen. Difesa nel 2018: effettuazione lavoro agile nel periodo 01/01/2019 - 31/12/2019, per il personale Dir. Gen. Pers. civile individuato quale Ente sperimentale. 	-	-	13	32	13	32	10	18	-	-
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali	<ul style="list-style-type: none"> D.M. n. 2816 del 27/02/2020: approvazione del Regolamento interno per l'avvio del lavoro agile, tenuto conto della proposta formulata dal CUG e del parere espresso dall'Organismo paritetico per l'innovazione nel corso del 2019. Con successive circolari applicative, predisposte dalla Direzione generale AGRET per i dipendenti dell'Amministrazione centrale del MIPAAF e dal Dipartimento dell'ICQRF per i dipendenti degli Uffici Centrali, territoriali e dei Laboratori dell'ICQRF, sono stati disciplinati i dettagli del Regolamento. Conformemente alle disposizioni della normativa vigente, è in corso di adozione il Piano organizzativo di lavoro agile (POLA), sulla base del quale si provvederà ad aggiornare il Regolamento interno relativo allo smart working. 	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo ⁽⁵⁾	<ul style="list-style-type: none"> Nel marzo 2019, a seguito dell'accordo siglato tra l'Amministrazione e le OO.SS., si è emanato il decreto direttoriale n. 439/2019, avviando il progetto sperimentale di lavoro agile della durata di un anno. 	-	-	-	-	102	352	103	356	Valutazione ancora in itinere.	Valutazione ancora in itinere.
Ministero della salute	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(4) Per l'anno 2019, dati comunicati dalla Segreteria della difesa e dalla Direzione generale per il personale civile. Per gli altri anni, dati comunicati dalla Direzione generale per il personale civile.

(5) I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo relativi al 2020 sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale. I dati relativi agli anni precedenti sono stati comunicati dalla Direzione generale organizzazione.

Tavola 2.1.3.2 Telelavoro ed eventuali impatti sul bilancio dello Stato.

Amministrazioni	2015		2016		2017		2018		2019		2020		Note
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Ministero dello sviluppo economico	48	131	65	165	85	199	114	254	168	260	71	173	Capitolo di bilancio 1335/37 "RIMBORSO SPESE AL PERSONALE IN TELELAVORO" Stanziamento di competenza 2020 € 52.800,00
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (1)	-	-	-	-	2	10	4	9	6	20	9	26	-
Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo	-	-	-	-	-	-	1	0	1	0	1	0	-
Ministero della salute	11	12	13	20	13	20	18	34	18	32	16	31	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(1) Dati aggiornati rispetto a quelli forniti lo scorso anno.

Riquadro II.I.III.I La sperimentazione del lavoro agile durante l'emergenza pandemica da Covid-19

Nel corso del 2020 le Amministrazioni si sono adeguate alle iniziative emergenziali adottate in termini legislativi per arginare il dilagare della pandemia da Covid-19⁵⁵⁵. Tali azioni hanno infatti comportato anche una serie di misure atte ad estendere il regime del lavoro agile tra i dipendenti pubblici a livelli mai raggiunti prima⁵⁵⁶.

A partire dal marzo 2020, dunque, tutti i ministeri si sono regolamentati internamente ed organizzati per garantire lo *smart working* a gran parte dei propri dipendenti. Alcune amministrazioni in particolare, annoverano un numero maggiore di uomini in regime di lavoro agile rispetto alle donne, sia nel periodo 12 marzo/14 settembre⁵⁵⁷ che nel periodo 15 settembre/31 dicembre⁵⁵⁸. Nel dettaglio, nel Ministero dell'economia e delle finanze si sono registrati 24.405 uomini nella prima fase contro 7.512 donne e 18.844 nella seconda (6.611 donne), nel Ministero dell'interno 4.425 uomini e 1.390 donne (scesi rispettivamente a 2.476 e 1.250 unità nella seconda parte dell'anno), nel Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 2.814 uomini e 2.181 donne in entrambe le fasi, nel Ministero della difesa 16.492 uomini da marzo a settembre e 15.301 fino a dicembre (le donne sono invece scese da 5.708 a 5.830), mentre nel Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali si è passati da 627 a 623 uomini e da 493 a 487 donne e nel Ministero dello sviluppo economico si stimano 714 uomini e 605 donne nella prima fase, scesi rispettivamente a 693 e 585 nella

⁵⁵⁵ Per ulteriori approfondimenti sull'utilizzo del lavoro agile nel settore pubblico durante l'emergenza pandemica da Covid-19, si rimanda al paragrafo 2.1 "Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato".

⁵⁵⁶ A seguito del DPCM dell'11 marzo 2020, l'art. 87 del Decreto legge n. 18 del 2020 introduce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche Amministrazioni fino alla fine dell'emergenza da Covid19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con DPCM. L'art. 1 del Decreto legge n. 19 del 2020 specifica poi che, per determinati periodi (e anche solo su specifiche parti del territorio nazionale se necessario), può essere adottata la limitazione della presenza fisica dei dipendenti nelle Amministrazioni Pubbliche tramite il lavoro agile, salvo le attività indifferibili e i servizi essenziali. L'art. 263 del Decreto legge n. 34 del 2020 (modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020), stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche, fino al 31 dicembre 2020, applichino il lavoro agile al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e che dal 15 settembre 2020 il lavoro agile non sia più la modalità ordinaria di prestazione lavorativa. In sede di conversione, il decreto legge n. 34 del 2020 ha poi istituito, per le pubbliche amministrazioni, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) da redigere entro il 31 gennaio di ogni anno; il piano prevedeva, per le attività da svolgere in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti si avvallesse di tale modalità, una quota poi ridotta al 15 per cento dei dipendenti dal Decreto legge n. 52 del 2021. L'articolo 21 bis del Decreto legge n. 104 del 2020, (modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020) specifica poi che, fino al 31 dicembre 2020, i genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati possono lavorare in modalità agile (o usufruire di un congedo straordinario) durante la quarantena del figlio convivente e minore di anni 14, qualora abbia avuto un contatto a scuola, per seguire attività sportive, lezioni musicali o linguistiche. Il Decreto legge n. 30 del 2021, art. 2, comma 1, coordinato con la Legge di conversione n. 61 del 2021, art. 2 comma 1 e comma 1bis, ha in seguito stabilito che il genitore di figlio convivente minore di anni 16, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può lavorare in modalità agile per tutta la durata (o parte della durata) della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, in caso di infezione da SARS Covid-19 del figlio, o in caso di quarantena del figlio. La legge n. 87 del 2021 ha poi confermato la proroga al 31 dicembre 2021 per lo *smart working* "semplificato" nel settore pubblico. Il DPCM del 23 settembre 2021 ha infine stabilito che, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per le pubbliche amministrazioni è quella in presenza. Le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori sono state poi disciplinate con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, sempre tenendo conto dell'evolversi della situazione epidemiologica e del termine dello stato di emergenza.

⁵⁵⁷ Sperimentazione in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni.

⁵⁵⁸ Sperimentazione in attuazione del Decreto Legge n. 34 del 2020, che ha previsto il lavoro agile al 50 per cento del personale.

seconda⁵⁵⁹. Nelle restanti Amministrazioni le donne in *smart working* risultano invece più numerose degli uomini.

In generale, nella maggior parte dei ministeri il numero di dipendenti fruitori del lavoro agile diminuisce tra il periodo marzo/settembre a quello settembre/dicembre, tuttavia sussistono anche delle eccezioni. In particolare, nel Ministero della difesa l'aumento ha riguardato solo le donne, essendo invece gli uomini diminuiti, mentre nella Presidenza del Consiglio dei Ministri gli uomini sono aumentati da 1.060 a 1.229 e le donne da 1.390 a 1.431 e nel Ministero della salute si è rilevato un incremento da 775 a 794 uomini e da 1.110 a 1.173 donne (Cfr. Tavola II.I.III.I.1).

Oltre ad apposite regolamentazioni interne di adeguamento alla situazione di utilizzo emergenziale dello *smart working*, molte Amministrazioni hanno introdotto specifici meccanismi di monitoraggio per controllare l'andamento del fenomeno. In particolare, nel Ministero dell'economia e delle finanze è stata condotta una rilevazione di monitoraggio riferita al periodo 1 marzo/31 luglio 2020, utilizzando appositi indicatori quali-quantitativi (ad esempio i tassi di assenze del personale MEF in *smart working* rispetto allo stesso periodo del 2019, evidenze connesse a risparmi e investimenti stimati nel periodo di riferimento, esperienze e valutazioni del personale e dei responsabili coinvolti nel lavoro agile). Sulla base dei risultati emersi dall'indagine relativa al periodo emergenziale, è stato elaborato il POLA riferito al triennio 2021-2023⁵⁶⁰, che prevede anche l'implementazione di indicatori dipartimentali per i monitoraggi futuri e lo sviluppo di un sistema informatizzato di monitoraggio individuale, anche mediante un'unica piattaforma.

Sono state effettuate attività di monitoraggio in fase emergenziale anche nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nel Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare, nel Ministero della difesa e nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In quest'ultimo caso, sono stati approfonditi anche aspetti inerenti alle differenze di genere, alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, all'impatto del lavoro agile sulla vita personale e professionale, alla percezione della qualità della vita e del lavoro. Dall'indagine è emerso un livello medio-alto di soddisfazione da parte dei dipendenti, in particolare tra le donne.

Nell'ambito del monitoraggio portato avanti dal Ministero della giustizia per comprendere criticità e punti di forza dello *smart working*, sono invece emerse anche situazioni di disagio, legate alla sensazione di essere sempre "connessi" ed alla difficoltà nel separare vita privata e lavorativa⁵⁶¹. Ad ogni modo, a seguito dell'esperienza emergenziale e di alcune implementazioni del sistema informatico per facilitare il lavoro a distanza, l'Amministrazione ritiene che alcune attività possano essere svolte da remoto anche a conclusione della crisi pandemica⁵⁶².

Nel caso dell'indagine condotta dal Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali, è emerso infine come il livello di digitalizzazione complessivo dell'Amministrazione, al momento dell'avvio del lavoro agile, fosse elevato e abbia comportato una scarsa presenza di criticità informatiche, consentendo al personale di lavorare agevolmente da remoto. Si prevede inoltre, al termine dello stato di emergenza, di semplificare gli aspetti operativi per l'accesso alle nuove

⁵⁵⁹ Nel caso del Ministero dello sviluppo economico, le due fasi considerate sono 1 marzo/31 agosto e 1 settembre/31 dicembre. Inoltre le cifre sono stimate sulla base della proporzione di genere.

⁵⁶⁰ POLA approvato il 10 febbraio 2021.

⁵⁶¹ È stata predisposta la compilazione di un Form Microsoft. La ricognizione, rivolta a tutti gli uffici giudiziari presenti sul territorio e alla sede ministeriale, dopo una prima fase iniziale, ha assunto cadenza mensile.

⁵⁶² È stato implementato l'uso del lettore digitale per consentire il lavoro da remoto mediante il sistema di protocollazione "Calliope".

modalità di lavoro flessibile e di regolamentare anche opportuni meccanismi di monitoraggio, sulla base delle esperienze maturate nel corso dell'esperienza emergenziale⁵⁶³.

⁵⁶³ L'analisi relativa all'anno 2020 è stata condotta distinguendo due sezioni (sez. A "Agricoltura" e sez. B. "ICQRF"), attraverso le quali si articola la dotazione organica del MIPAAF, elaborando una rappresentazione tabellare e grafica della fruizione lavoro agile ripartita per genere tra Agricoltura e ICQRF.

Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 12 marzo-14 settembre e 15 settembre-31 dicembre 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	12 marzo - 14 settembre 2020		15 settembre - 31 dicembre 2020	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Presidenza del consiglio dei ministri	<ul style="list-style-type: none"> • Direttiva del Segretario generale 4 marzo 2020: aumento delle giornate mensili lavorabili da remoto da 5 a 10; semplificazione per l'accesso all'istituto da parte del personale che non aveva partecipato al bando; • Decreto del Segretario generale 12 marzo 2020: collocazione di tutto il personale in servizio alla PCM in lavoro agile (tranne che per le attività indifferibili), pur in assenza di progetto individuale e con strumentazione propria; • Decreto del Segretario generale 28 luglio 2020: nuova ricognizione delle attività compatibili con il lavoro agile nell'ottica di un eventuale aggiornamento dell'Atto del Segretario generale del 7 maggio 2018; in alternativa, richiesta ai responsabili apicali di ciascuna struttura organizzativa, l'individuazione di almeno il 50 per cento del personale che lavori in modalità agile, tutelando lavoratori fragili e altri soggetti a rischio, dipendenti disabili, genitori con figli di età minore ad anni 14, donne in stato di gravidanza, dipendenti con residenza/domicilio in comune diverso dalla sede di lavoro; • Decreto del Segretario generale 31 dicembre 2020: si proroga fino al 31 gennaio 2021 le disposizioni contenute nel decreto del 28 luglio 2020; • Pubblicazione di diverse F.A.Q.: F.A.Q. - Modalità di attuazione della direttiva 4 marzo 2020; F.A.Q. - Lavoro agile e indicazioni per il contenimento dei rischi di contagio. 	1.060	1.390	1.229	1.431
Ministero dell'economia e delle finanze	<ul style="list-style-type: none"> • Circolare interna del Sottocapo di Stato Maggiore recante "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Lavoro a distanza.": si adottano misure a salvaguardia della sicurezza del personale e della piena funzionalità operativa del Corpo della Guardia di Finanza, limitatamente al perdurare dell'emergenza e compatibilmente con le specifiche mansioni, assicurando il pieno assolvimento dei compiti di polizia economico-finanziaria. • Note del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del Personale e dei servizi (note del 27 febbraio 2020; del 4 marzo 2020, del 6 marzo 2020, dell'8 marzo 2020; del 10 marzo 2020 e del 12 marzo 2020), adottate in attuazione delle Disposizioni governative emergenziali. Determina del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi: sono espletabili in modalità agile tutte le attività lavorative del Ministero • 19 ottobre 2020: è stata adottata una nuova policy, d'intesa con le OO.SS. "Protocollo disciplinare per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile, riferito a tutte le Strutture centrali e territoriali nel Ministero dell'economia e delle finanze, che ha definito la disciplina del Lavoro Agile al Ministero per il periodo transitorio precedente all'approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (c.d. POLA). 	24.405	7.512	18.844	6.611

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 12 marzo-14 settembre e 15 settembre-31 dicembre 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	12 marzo - 14 settembre 2020		15 settembre - 31 dicembre 2020	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ministero dello sviluppo economico (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Note prot. nn.7690, 11080 e 11382 - rispettivamente del 6, 24 e 27 marzo 2020 - : comunicazione, da parte della DG ROSIB, dell'attivazione della procedura digitale, mediante apposita piattaforma nella rete intranet del Ministero, in deroga rispetto alle regole ordinarie di accesso nonché delle garanzie per i servizi indifferibili che richiedevano necessariamente la presenza sul luogo di lavoro anche in ragione della gestione dell'emergenza. • Note prot. n. 22879, n.23567 del 2 e del 10 agosto 2020 e del 14 settembre 2020: ulteriori nuove indicazioni da parte della DG ROSIB. • Nota DG ROSIB prot. n.32190 del 22 ottobre 2020: ha assicurato le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato. 	714 *	605 *	693 **	585 **
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Sono stati emanati Decreti del Segretario Generale, Decreti direttoriali, Circolari esplicative, pubblicati esclusivamente sulla intranet del Ministero del Lavoro.	238	504	235	487

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(1) I dati sono stimati sulla base della proporzione di genere.

* Il periodo considerato è 1/3-31/8; ** Il periodo considerato è 1/9-31/12.

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 12 marzo-14 settembre e 15 settembre-31 dicembre 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	12 marzo - 14 settembre 2020		15 settembre - 31 dicembre 2020	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ministero della giustizia	<ul style="list-style-type: none"> • Direttiva del Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria (DOG) del 4 marzo 2020: misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemologica attraverso l'adozione di modalità di lavoro agile. Individuazione delle attività delocalizzabili. Modalità di presentazione della proposta di progetto individuale di lavoro agile mediante modulistica allegata. • Direttiva Capo DOG del 10 marzo 2020: linee guida sulle misure di svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'Amministrazione giudiziaria. Predisposizione di una infrastruttura tecnologica per l'accesso ai sistemi informativi (Calliope, Sicoge, Siamm) e modalità per accedervi. Previsione di altre modalità di lavoro flessibile e del co-working. • Circolare del Direttore Generale del Personale e della Formazione del 12 marzo 2020: misure di contenimento e contrasto al contagio da Covid-19. Attività del personale in servizio presso gli Uffici NEP. Indicazioni operative relativamente all'attività esterna del personale UNEP. • Direttiva Capo DOG del 16 marzo 2020: Ulteriori disposizioni in merito allo svolgimento del lavoro agile. Predisposizione di una programmazione delle ferie residue relative al 2019 da fruire entro il 30 aprile del 2020. • Direttiva del Capo DOG del 19 marzo 2020: nuove linee guida sullo svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'Amm.ne giudiziaria. • Circolare Capo DOG del 19 marzo 2020: indicazioni su misure inerenti all'organizzazione dei servizi degli uffici giudiziari. Misure in tema di digitalizzazione del processo e dei procedimenti amministrativi di competenza degli uffici giudiziari. Misure in tema di personale della PA. • Direttiva interdipartimentale del 30 luglio 2020: indicazione di nuove misure e bilanciamento tra lavoro da remoto e lavoro in presenza. Proroga al 15 settembre 2020 dei progetti di lavoro agile in atto. Innalzamento della percentuale di personale in lavoro agile. • Circolare del Capo DOG del 4 settembre 2020: ulteriori indicazioni a supporto dello svolgimento dell'attività giudiziaria. • Circolare del Capo DOG del 14 ottobre 2020: aggiornamento delle indicazioni per gli uffici giudiziari circa la prevenzione della diffusione del contagio da Covid-19. • Circolare del Capo DOG del 20 ottobre 2020: accordo sull'attuazione del lavoro agile presso l'amministrazione giudiziaria e altre informazioni su lavoro agile negli uffici. • Circolare del Direttore Generale del Personale e Formazione del 17 novembre 2020: Tutela dei dipendenti fragili. Indicazioni per definire un programma per lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto per 5 giorni alla settimana. • Circolari e Note DAP del 20 marzo 2020, 2 novembre 2020, 6 novembre 2020, 4 marzo 2021 e 3 maggio 2021. 	10.579	18.540	4.888	11.536

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 12 marzo-14 settembre e 15 settembre-31 dicembre 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	12 marzo - 14 settembre 2020		15 settembre - 31 dicembre 2020	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	<p>L'Unità ha organizzato la quasi totalità dei corsi in <i>e-learning</i> e ha predisposto iniziative di formazione sul funzionamento delle piattaforme digitali, sul ruolo dell'innovazione digitale e sullo <i>smart-working</i> come strumento per il cambiamento organizzativo nella PA.</p> <p>I dirigenti, con funzione di Capo Ufficio/Unità, sono incaricati di organizzare il lavoro agile e possono agire direttamente o tramite i funzionari preposti alle Sezioni all'interno degli Uffici.</p> <p>I Capi Ufficio/Unità definiscono gli obiettivi di livello sia quantitativo che qualitativo che il personale deve perseguire quando in lavoro agile e ne verificano il grado di raggiungimento in un'ottica di breve – medio periodo, attraverso un esercizio cadenzato di confronto con i collaboratori che può esplicarsi in una reportistica ad hoc e/o un colloquio diretto, da realizzarsi, in particolare, nei giorni di servizio in presenza.</p> <p>Sulla base delle risultanze di tali attività di monitoraggio, il Capo Ufficio è chiamato ad affinare nel tempo le modalità di realizzazione del lavoro agile, nel quadro del perseguimento degli obiettivi del Piano della <i>Performance</i>.</p>	602	802	566	768
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	<p>Indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Circolare AOODPPR prot. n. 254 del 5 marzo 2020; • Circolare AOODPPR prot. n. 300 del 9 marzo 2020; • Circolare AOODPPR prot. n. 351 del 12 marzo 2020; • Circolare AOO DPPR prot. n. 440 del 21 marzo 2020; • Circolare AOO DPPR prot. n. 1401 del 6 agosto 2020; • Circolare AOO DGRUF prot. n. 24714 del 16 ottobre 2020; • Circolare AOO DPPR prot. n. 1767 del 29 ottobre 2020; • Circolare AOODPPR prot. n. 1776 del 30 ottobre 2020; • Protocollo di intesa concernente il lavoro agile; • Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID -19. 	1.239	1.725	1.239	1.725

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 12 marzo-14 settembre e 15 settembre-31 dicembre 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	12 marzo - 14 settembre 2020		15 settembre - 31 dicembre 2020	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ministero dell'interno ⁽²⁾	Sono state adottate varie circolari diramate agli Uffici centrali e periferici.	4425	1390	2476	1250
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	<ul style="list-style-type: none"> • Circolari esplicative delle norme governative afferenti al periodo emergenziale per Covid-19. • Regolamento interno transitorio per l'adozione dello "smart working" / "lavoro agile Prot. Mattm nr. 817 del 14.09.2020. • Mappatura delle attività indifferibili.* • Pola – Piano organizzativo del lavoro agile presentato per l'anno 2021 nel Piano della Performance 2021/2023.* * Sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE/PERFORMANCE/Piano della Performance 2021/2023 sito istituzionale, al link https://www.minambiente.it/	195	267	185	258
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	<ul style="list-style-type: none"> • Sono state diramate: 20 circolari, con integrazione DUVRI, oltre che informazioni al personale, scaricabili su Intranet aziendale. 	2814	2181	2814	2181
Ministero della difesa ⁽³⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Circolari Dir. Gen. Pers. civ. n. 0016777 del 6.3.2020; n. 0018677 del 20.3.2020; • Circolare Dir. Gen. Pers. civ. n. 0018857 del 24.3.2020; • Circolare Dir. Gen. Pers. civ. n. 00210653 del 10.4.2020; • Circolare Dir. Gen. Pers. civ. n. 0021053 del 6.4.2020; • Circolare Dir. Gen. Pers. civ. n. 0034661 del 18.6.2020; • Circolare Dir. Gen. Pers. civ. n. 0045700 del 4.8.2020; • Circolare Dir. Gen. Pers. civ. n. 0066431 del 10.11.2020; • Circolare Dir. Gen. Pers. civ. n.0070966 del 30.11.2020; • Circolare Dir. Gen. Pers. civ. n. 0077165 del 23.12.2020; • Protocollo di accordo applicativo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti civili del Ministero della Difesa in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" e la definizione degli assetti del lavoro agile, sottoscritto in data 22.6.2020 e successivi aggiornamenti. La documentazione citata è reperibile sul sito istituzionale della Direzione Generale per il Personale civile alle sezioni "Circolari e altra documentazione" e alla sezione "Emergenza Coronavirus". <ul style="list-style-type: none"> • Dal 22 marzo 2020 è stato previsto il lavoro agile come modalità straordinaria di prestazione del servizio, per il personale in servizio presso le articolazioni logistiche/burocratiche/amministrative. • Circolare Personale Militare del 22 03 2020 (carabinieri.it). 	16492	5708	15301	5830

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(2) Dati comunicati dal Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione centrale dei servizi di ragioneria, e dal Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione centrale per le risorse umane.

(3) Dati comunicati dalla Direzione generale per il personale civile e dall'Arma dei Carabinieri.

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 12 marzo-14 settembre e 15 settembre-31 dicembre 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	12 marzo - 14 settembre 2020		15 settembre - 31 dicembre 2020	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali	<ul style="list-style-type: none"> • Circolare urgente prot.. n. 3813 del 13/03/2020: indicazioni sulle procedure da adottare per favorire il raggiungimento degli effetti attesi dalle disposizioni governative con particolare riferimento alle attività in presenza e al lavoro agile. Individuazione dei servizi indifferibili. • Circolare interna prot. n. 0004126 del 23/03/2020: indicazioni operative relative all'attuazione di disposizioni introdotte dal D.L. n. 18/2020 con particolare riferimento agli articoli 24, 25 e al periodo di sorveglianza sanitaria, nonché con riferimento al monitoraggio del lavoro agile. • Circolare prot. n. 4693 del 3 aprile 2020, sulla base del DPCM 1.4.2020: indicazioni in relazione alla proroga del lavoro agile. • Circolare prot. n.4981 del 10/04/2020 – Sezione agricoltura e ICQRF - : disciplina dell'articolo 87, comma 3, del D.L. n. 18/2020 relativo all'esenzione dal servizio. • La prestazione lavorativa in regime di lavoro agile è stata autorizzata ove consentito dalla tipologia di mansioni/attività assegnata, con la sola eccezione dei servizi che è stato necessario continuare a rendere in presenza. • A seguito dei DD.PP.CC.MM. e della decretazione d'urgenza, l'Amministrazione ha esteso le scadenze del lavoro agile mediante comunicati al personale. • Con l'avvio della c.d. "fase 2", previo confronto con le OO.SS., in data 25 maggio 2020, l'Amministrazione ha adottato il "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti nella sede centrale del MIPAAF in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", corredato dal Piano di sorveglianza sanitaria. Gli articoli 2 e 3 sono relativi al lavoro agile e alle misure organizzative per contemperare le esigenze di rientro nei luoghi di lavoro con quelle della salute e sicurezza. • Circolare n. 0007012 del 05/06/2020: indicazioni ai fini del graduale rientro in sede, tenuto conto del "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti nella sede centrale del MIPAAF in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" 25 maggio 2020 – Misure attuative - Ricognizione del personale ai fini del progressivo e graduale rientro in sede. • Circolari interne prot. n. 9035047 del 31/07/2020 e n. 9126491 del 14/09/2020: ulteriori indicazioni in materia di lavoro agile ai fini del progressivo rientro in sede, con specifiche indicazioni, nell'ultimo caso, in relazione ai "lavoratori fragili". 	627	493	623	487

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 12 marzo-14 settembre e 15 settembre-31 dicembre 2020.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	12 marzo -		15 settembre -	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo ⁽⁴⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Il Segretario generale di concerto con il Servizio II della Direzione generale Organizzazione, con la Circolare n. 10 del 5 marzo 2020, ha previsto che i dirigenti/direttori avessero la possibilità di autorizzare il personale a lavorare in modalità agile. • Circolari n.78/2020, n.133/2020 e n. 151/2020: la Direzione generale Organizzazione ha elaborato delle schede di monitoraggio contenenti un format univoco di rilevazione delle valutazioni e dei risultati conseguiti in termini di obiettivi da parte degli uffici, mediante un set di indicatori. • Con la conclusione del lockdown e l'avvio della c.d. FASE 2, e con l'apertura dei musei e degli altri istituti e luoghi della cultura, secondo le disposizioni del d.P.C.M. 17 maggio 2020, la percentuale degli smart workers si è ridotta al 54%. La Direzione generale Organizzazione successivamente al perdurare dello stato emergenziale e all'applicazione del lavoro agile presso gli uffici dell'Amministrazione, ha eseguito un'ulteriore rilevazione, a fronte della quale è emerso che nell'ultimo quadrimestre 2020 lo smart working è stato praticato dal 58% dei dipendenti. • 27 ottobre 2020: Protocollo d'intesa con le OO SS sulla regolamentazione del lavoro agile, in recepimento degli aggiornamenti normativi in materia di lavoro agile, così come disposti dall'articolo 263 del decreto-legge del 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla legge del 17 luglio 2020, n. 77, e dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020. • 12 novembre 2020: Decreto direttoriale rep. n. 2173 "Regolamento in materia di smart working nella fase emergenziale", registrato presso gli Organi di controllo il 15 dicembre 2020. Sino alla cessazione dello stato di emergenza, l'accesso al lavoro agile è semplificato e senza la sottoscrizione dell'accordo individuale. 	3849	5693	3417	5191
Ministero della salute	<ul style="list-style-type: none"> • 11 settembre 2020: sottoscrizione, con le OO.SS. del personale dirigente e del comparto, di un protocollo di intesa contenente i principi generali da osservare per l'applicazione del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e in forma semplificata. Sono seguite diverse circolari applicative che hanno individuato diverse percentuali di lavoro agile in relazione all'andamento dell'epidemia. • Con l'entrata in vigore del decreto legge 56 del 2021, essendo venuto meno il limite soglia del 50% di lavoro agile, è stato introdotto, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, un principio di flessibilità e discrezionalità per ciascuna amministrazione nella individuazione della misura percentuale più idonea, fermo restando, a regime, l'adozione del Pola e l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15 per cento dei dipendenti che lo richiedano. http://intranet/lavoroAgile/normativa.asp 	775	1110	794	1173

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(4) I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale.

2.1.4 Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro

Nonostante la sospensione delle attività educative in presenza a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, nel 2020 quasi tutte le amministrazioni hanno garantito al proprio personale dipendente servizi volti a favorire la conciliazione tra vita professionale e privata, quali l'asilo nido e l'organizzazione di centri estivi e/o di dopo scuola (Tavola 2.1.4.1).

Nella maggior parte dei casi il servizio di **asilo nido** è in gestione diretta e solo poche amministrazioni stipulano convenzioni all'uopo o erogano un rimborso, parziale o totale, ai dipendenti delle rette sostenute per il servizio presso strutture esterne al Ministero. Un micronido a gestione diretta è disponibile per i dipendenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri fin dal 2013 e lo è stato anche per l'anno educativo 2019-2020 (gennaio-luglio 2020); la struttura educativa "Micronido PCM Cip e Ciop" a Roma accoglie i bambini di età compresa tra 3 mesi e 36 mesi, dalle ore 8 alle ore 19, tutti i giorni lavorativi escluso il sabato, dal 1° settembre al 31 luglio. Il micronido offre posti anche all'utenza esterna all'amministrazione, tramite due convenzioni stipulate rispettivamente con il Comune di Roma Capitale e il Senato della Repubblica. A gestione diretta è anche il servizio di asilo nido garantito dal **Ministero dell'economia e delle finanze** denominato "Super*Mini*Mef", presso i locali del Palazzo delle Finanze a Roma. L'accesso al nido è riservato ai figli ovvero nipoti del personale, nonché ai figli del personale di altre Amministrazioni convenzionate. Per la fruizione del servizio è previsto il pagamento di una retta in ragione del turno orario prescelto e differenziata in ragione del valore dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente del nucleo familiare del dipendente. Nel 2020 il supporto alle famiglie e la continuità educativa è stata assicurata per l'intero anno educativo ricorrendo anche a modalità a distanza per alcuni mesi. Ugualmente la Guardia di Finanza offre un proprio servizio di asilo nido, affidato in concessione a terzi, destinato ai figli dei militari di età compresa tra 3 e 36 mesi, presso la sede del Quartier Generale della Guardia di Finanza di Roma. Presso la sede del **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** è erogato il servizio di asilo nido affidato a un Ente gestore che ha garantito le attività per l'intero anno educativo avvalendosi, nel periodo di chiusura della struttura, dei LEAD (Legami Educativi a Distanza) tramite la piattaforma Padlet. Nel **Ministero dell'interno** la gestione del servizio di asilo nido è sia diretta, nel caso del Dipartimento della pubblica sicurezza, sia in convenzione con tre strutture private di Roma che applicano tariffe agevolate per i dipendenti. Per il **Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare** risulta attivo un servizio educativo per i figli e i nipoti in linea diretta dei dipendenti. Il **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti** mette a disposizione del proprio personale due micronidi, entrambi a Roma, che hanno sostenuto le famiglie durante i mesi di sospensione della didattica ricorrendo alla modalità a distanza. Il **Ministero della difesa** segnala che anche nel 2020 ha assicurato il funzionamento dell'asilo nido nella Città Militare "Cecchignola" a Roma, usufruibile dai figli del personale militare e civile ivi impiegato. L'offerta dei servizi di asilo nido per il personale dell'Arma dei Carabinieri si esplica, invece, attraverso sia il rimborso parziale o totale (in caso di figli portatori di gravi handicap) delle rette pagate, sia attraverso strutture disponibili presso le caserme dell'Arma; a tal proposito si riporta il completamento della struttura presso la caserma "Caretto" di Napoli nonché dell'area esterna dell'asilo nido presso la caserma "Vittorio Veneto" di Genova. Nel 2020 anche l'asilo nido interno del **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** ha continuato a operare permettendo, in alcuni casi, il rientro anticipato in ufficio del personale al termine del periodo che ha previsto lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile. Diversamente l'attività educativa dell'asilo nido del **Ministero della salute** è stata sospesa da marzo a settembre 2020, sempre a causa dello stato di emergenza sanitaria; per la ripresa delle attività dal 1° ottobre 2020, in ragione delle necessarie precauzioni imposte dall'epidemia, gli spazi della struttura sono stati rimodulati e incrementate le unità di personale in servizio. Anche gli orari di funzionamento

dell'asilo nido sono stati rivisti per tener conto delle nuove esigenze lavorative dell'utenza, dettate da diverse modalità di lavoro. Tra le amministrazioni che, invece, hanno stipulato convenzioni con amministrazioni terze per l'offerta del servizio di asilo nido al proprio personale o che concedono il rimborso parziale delle spese sostenute dal personale, si segnalano rispettivamente il **Ministero dello sviluppo economico** (attraverso una convenzione con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'INPS per l'utilizzo dei loro micronidi aziendali) e il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria nell'ambito del **Ministero della giustizia** (tramite il rimborso parziale delle spese sostenute dal personale appartenente al Corpo di Polizia penitenziaria per i figli a carico). Nel 2020, infine, non sono state indicate forme di servizio di asilo nido per i dipendenti del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, del **Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo** e del **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca**, sebbene quest'ultimo riporti che è in fase di realizzazione una struttura che ospiterà il servizio la cui attivazione è prevista per la fine del 2021.

Rispetto al 2019 il ricorso ai servizi di asilo nido è in calo in quasi tutte le amministrazioni e, nel caso del Ministero della difesa e del Ministero dell'interno, in maniera consistente; l'unica eccezione riguarda il Ministero degli esteri e della cooperazione internazionale in cui si è registrato un aumento delle richieste pervenute dagli uomini, mentre è rimasto costante il numero di richieste provenienti dalle donne. La diminuzione dell'utenza potrebbe essere riconducibile all'evento pandemico che, da una parte, ha comportato un maggior ricorso al lavoro da casa da parte dei dipendenti e dall'altra può aver indotto i genitori a proteggere i propri figli da contesti più favorevoli alla diffusione del contagio, come appunto gli asili nido. La dimensione dei dipendenti dei servizi di asilo nido varia da alcune decine (come ad esempio nella Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel Ministero dell'economia e delle finanze o delle infrastrutture e dei trasporti) a un migliaio e oltre. In particolare, anche nel 2020 il Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'interno si contraddistingue per il maggior numero di utenti (1.532 in totale suddivisi tra 1.037 donne e 495 uomini), seguito dal Ministero della difesa (945 utenti complessivi di cui 828 uomini e 117 donne). Come negli anni precedenti, è il personale femminile a essere il maggior utilizzatore del servizio e le uniche eccezioni riguardano il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (26 uomini e 18 donne), delle infrastrutture e dei trasporti (17 uomini e 8 donne) e della difesa (Tavola 2.1.4.2).

Durante la chiusura delle scuole le famiglie possono avvertire maggiormente la difficoltà di conciliare vita professionale e privata, i **centri estivi** e i servizi di custodia proposti dai Ministeri per i figli dei dipendenti possono quindi costituire un utile strumento di sostegno. Nel 2020 l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha condizionato l'offerta di tali servizi e alcune amministrazioni hanno sospeso le iniziative. Nel dettaglio, le seguenti amministrazioni non hanno attivato centri estivi e non hanno proposto soluzioni alternative al proprio personale: il **Ministero dello sviluppo economico** (solito offrire un servizio di cura e custodia di bambini, di età compresa tra i 4 e i 12 anni, figli o nipoti di dipendenti, nei periodi di chiusura delle scuole); l'Arma dei Carabinieri nell'ambito del **Ministero della difesa** e il **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** (soliti organizzare centri estivi a favore dei figli del personale); l'amministrazione penitenziaria nell'ambito del **Ministero della giustizia** (solitamente vengono affidati attraverso bandi di gara pubblici l'organizzazione di centri estivi in Italia, in favore di ragazzi di età compresa fra i 12 e 14 anni, di soggiorni in Inghilterra per lo studio della lingua per i giovani di età compresa fra i 14 e i 18 anni e di soggiorni nel Nord America in favore di giovani maggiorenni che hanno conseguito il diploma di maturità nell'anno di organizzazione del soggiorno). Nel caso specifico del **Ministero dell'economia e delle finanze**, invece, in luogo della mancata organizzazione di centri estivi, l'amministrazione ha riconosciuto un contributo a titolo di rimborso delle spese sostenute dai propri dipendenti per i centri estivi con

offerte a carattere ludico-ricreativo e, sempre per ragioni connesse ad esigenze di sicurezza legate all'emergenza sanitaria, non è riuscita a garantire il servizio ricreativo e di custodia "Mini*Midi*Mef: Spazio Ragazzi", dedicato ai figli di età compresa tra i 4 e i 13 anni effettuato nei periodi di chiusura delle scuole. La Guardia di Finanza, al contrario, ha confermato le iniziative offerte ai figli degli appartenenti al Corpo (età compresa tra 4 e 16 anni, anche con disabilità) di centri estivi, affidati in concessione a terzi, presso le sedi del Centro Logistico della Guardia di finanza di Roma (Villa Spada) e del Lido del Finanziere di Castel Fusano (Ostia). Rispetto al 2019 sono riusciti a mantenere invariata l'offerta di centri estivi la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il **Ministero dell'interno**, tramite la stipula di convenzioni non onerose con terzi privati per la fruizione di centri estivi e vacanze studio, nonché il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** il cui Centro Estivo 2020 si è svolto regolarmente dal 14 giugno all'11 settembre (comprese le settimane centrali del mese di agosto), dalle ore 7:45 alle ore 17:30, dal lunedì al venerdì. Il Centro Estivo è stato aperto ai ragazzi di età compresa tra i 3 anni (compiuti) e i 14 anni e si è svolto in un centro sportivo situato a pochi chilometri di distanza dalla sede centrale del Ministero. Per i dipendenti del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, del Ministero della salute**, invece, non sembrerebbero essere disponibili servizi a supporto delle famiglie per il periodo estivo.

Nel 2020 i dati sull'utenza dei centri estivi o dopo scuola in possesso delle amministrazioni mostrano, rispetto agli anni precedenti, una contrazione, probabilmente anche legata alle mutate esigenze dei dipendenti in lavoro agile e all'emergenza sanitaria (Tavola 2.1.4.2).

Infine, tra le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti vi è la possibilità di assegnare dei **voucher**; il **Ministero dell'economia e delle finanze** li promuove a partire dal 2013 e ha ritenuto opportuno confermarli anche nel 2020 per soddisfare 7 istanze pervenute (2 da donne e 5 da uomini). Si tratta, nello specifico, di contributi che variano da un minimo di 300 euro fino ad un massimo di 800 euro a favore del personale in servizio per le spese sostenute per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figli di età inferiore a 13 anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età (Tavola 2.1.4.2).

Le spese finalizzate alle iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nel 2020 sono illustrate nella Tavola 2.1.4.3.

Tavola 2.1.4.1 Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nel 2020.

Amministrazione	Asili nido			Centri estivi e/o dopo scuola			Voucher di conciliazione
	gestione diretta	in convenzione	altro (*)	gestione diretta	in convenzione	altro (*)	
Presidenza del Consiglio dei Ministri	X	-	-	-	X	-	-
Ministero dell'economia e delle finanze	X	-	-	-	-	X	X
Ministero dello sviluppo economico ⁽²⁾	-	-	X	-	-	-	-
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	-	-	-	-	-	-	-
Ministero della giustizia ⁽²⁾	-	-	X	-	-	-	-
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	X	-	-	X	-	-	-
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-
Ministero dell'interno	X	X	-	-	X	-	-
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	X	-	-	-	-	-	-
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	X	-	-	-	-	-	-
Ministero della difesa ⁽²⁾	X	-	X	-	-	-	-
Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali ⁽²⁾	X	-	-	-	-	-	-
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo	-	-	-	-	-	-	-
Ministero della salute	X	-	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

(*) Rimborso parziale o totale delle rette pagate oppure utilizzo strutture presso altre amministrazioni.

(1) Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca riporta che l'asilo nido è in fase di realizzazione.

(2) Il Ministero segnala che i centri estivi sono stati sospesi a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Tavola 2.1.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2020.

Amministrazioni	Anno		Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro	
Presidenza del consiglio dei ministri	2015	Donne	5	-		
		Uomini	6	-		
	2016	Donne	5	-		
		Uomini	7	-		
	2017	Donne	4	-		
		Uomini	9	-		
	2018	Donne	6	-		
		Uomini	7	-		
	2019	Donne	8	-		
		Uomini	7	-		
	2020	Donne	6	-		
		Uomini	4	-		
	Ministero dell'economia e delle finanze - dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi (¹)	2015	Donne	10	20	-
			Uomini	4	11	-
2016		Donne	9	21	3	
		Uomini	5	10	1	
2017		Donne	0	117	7	
		Uomini	0	57	3	
2018		Donne	11	98	4	
		Uomini	10	46	3	
2019		Donne	18	106	5	
		Uomini	17	51	5	
2020		Donne	14	50	7	
		Uomini	14	28	5	
Ministero dell'economia e delle finanze - guardia di finanza		2015	Donne	7	0	
			Uomini	19	164	
	2016	Donne	3	0		
		Uomini	10	206		
	2017	Donne	4	1		
		Uomini	7	204		
	2018	Donne	4	3		
		Uomini	12	335		
	2019	Donne	6	6		
		Uomini	11	106		
	2020	Donne	10	1		
		Uomini	5	80		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

(¹) Per il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi, rispetto alle precedenti rilevazioni, relativamente ai centri estivi/dopo scuola il dato del numero dei dipendenti serviti comprende a partire dal 2017 il servizio esterno e il servizio interno.

(segue) Tavola 2.1.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2020.

Amministrazioni	Anno		Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro	
Ministero dello sviluppo economico	2015	Donne	-	15		
		Uomini	-	10		
	2016	Donne	-	20		
		Uomini	-	15		
	2017	Donne	-	30		
		Uomini	-	18		
	2018	Donne	-	25		
		Uomini	-	16		
	2019	Donne	-	21		
		Uomini	-	15		
	2020	Donne	-	-		
		Uomini	-	-		
	Ministero della giustizia- dipartimento dell'amministrazione penitenziaria	2015	Donne	549	2.041	
			Uomini			
2016		Donne	489	2.109		
		Uomini				
2017		Donne	430	1.669		
		Uomini				
2018		Donne	350	1.750		
		Uomini				
2019		Donne	330	1.822		
		Uomini				
2020		Donne	N.D.	-		
		Uomini				
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale		2015	Donne	35	55	
			Uomini	19	22	
	2016	Donne	25	54		
		Uomini	26	24		
	2017	Donne	21	25		
		Uomini	29	47		
	2018	Donne	-	42		
		Uomini	-	32		
	2019	Donne	18	43		
		Uomini	15	26		
	2020	Donne	18	8		
		Uomini	26	8		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2020.

Amministrazioni	Anno		Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro	
Ministero dell'interno - dipartimento della pubblica sicurezza	2015	Donne	1.949	-		
		Uomini	899	-		
	2016	Donne	1.852	-		
		Uomini	852	-		
	2017	Donne	1.914	-		
		Uomini	914	-		
	2018	Donne	1.600	-		
		Uomini	764	-		
	2019	Donne	1.494	-		
		Uomini	714	-		
	2020	Donne	1.037	-		
		Uomini	495	-		
	Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	2015	Donne	12		
			Uomini	13		
2016		Donne	12			
		Uomini	5			
2017		Donne	7			
		Uomini	11			
2018		Donne	14			
		Uomini	2			
2019		Donne	12			
		Uomini	4			
2020		Donne	6			
		Uomini	3			
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti		2015	Donne	17		
			Uomini	6		
	2016	Donne	11			
		Uomini	11			
	2017	Donne	8			
		Uomini	17			
	2018	Donne	9			
		Uomini	20			
	2019	Donne	10			
		Uomini	16			
	2020	Donne	8			
		Uomini	17			

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2020.

Amministrazioni	Anno		Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro	
Ministero della difesa (2)	2015	Donne	229	-		
		Uomini	3.219	-		
	2016	Donne	148	-		
		Uomini	3.219	-		
	2017	Donne	279	-		
		Uomini	3.219	-		
	2018	Donne	279	475		
		Uomini	2.716			
	2019	Donne	256	461		
		Uomini	2.052			
	2020	Donne	117	-		
		Uomini	828	-		
	Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali	2015	Donne	6	23	
			Uomini	3	24	
2016		Donne	9	21		
		Uomini	6	16		
2017		Donne	2	20		
		Uomini	3	16		
2018		Donne	3	17		
		Uomini	11	21		
2019		Donne	22	10		
		Uomini	19	14		
2020		Donne	18	-		
		Uomini	6	-		
Ministero della salute		2015	Donne	35		
			Uomini	9		
	2016	Donne	33			
		Uomini	9			
	2017	Donne	34			
		Uomini	9			
	2018	Donne	44			
		Uomini	11			
	2019	Donne	37			
		Uomini	13			
	2020	Donne	28			
		Uomini	12			

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

(2) Per il Ministero della difesa, relativamente agli asili nido il dato del numero dei dipendenti serviti comprende a partire dal 2020 il personale dell'Arma dei Carabinieri.

Tavola 2.1.4.3 Spesa finalizzata a iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2020.

Amministrazione	Asili nido		Centri estivi e/o dopo scuola		Voucher di conciliazione	
	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)
Presidenza del Consiglio dei Ministri	149/2	50.768,82	-	-	-	-
Ministero dell'economia e delle finanze	1234/01	112.615,61	1234/02 (centro estivo MEF)	11.459,72	1234/02	8.220,00
			1234/02 (altro servizio MEF)	4.023,25		
	4230/08 (GdF)	6.400,00	4230/08 (GdF)	34.000,00		
Ministero dello sviluppo economico ⁽²⁾	1376	-	1334/04	-	-	-
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	-	-	-	-	-	-
Ministero della giustizia ⁽²⁾	1671/10 (Amm.ne Penitenziaria)	217.037,93	-	-	-	-
			-	-	-	-
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	1306/01	730.434,00	1306/01	18.679,00	-	-
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ⁽¹⁾	1235	128.373,80	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro. Per dettaglio vedi Appendice II.

⁽¹⁾ Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca riporta che l'asilo nido è In fase di realizzazione.

⁽²⁾ Il Ministero segnala che i centri estivi sono stati sospesi a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

(segue) Tavola 2.1.4.3 Spesa finalizzata a iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2020.

Amministrazione	Asili nido		Centri estivi e/o dopo scuola		Voucher di conciliazione	
	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)
Ministero dell'interno	2585/01 (Polizia di Stato)	1.553.695,00	-	-	-	-
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	3481/05	68.938,73	-	-	-	-
	3462/22	3.015,05				
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	1281/01	230.000,00	-	-	-	-
Ministero della difesa ⁽²⁾	1160	1.292.025,00				
	1264	9.523.163,75				
	4860/01 (Carabinieri - rimborso rette)	891.657,48				
	2867/01 (Carabinieri - rimborso rette)	76.622,00				
	1160/02 (Carabinieri - gestione)	86.742,28				
	7119/01 (Carabinieri - realizzazione)	1.019.419,00				
	7763/02 (Carabinieri - realizzazione)	110.310,00				
Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali ⁽²⁾	1876/09	376.156,33	1879/01	-	-	-
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo	-	-	-	-	-	-
Ministero della salute	1201/01	210.202,00	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro. Per dettaglio vedi Appendice II.

(2) Il Ministero segnala che i centri estivi sono stati sospesi a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

2.1.5 Iniziative di formazione alla cultura di genere

Ai fini della crescita di una cultura di genere all'interno delle amministrazioni, gli adempimenti previsti dalla circolare sul bilancio di genere dello Stato costituiscono un esercizio fondamentale di *gender mainstreaming*. Tuttavia, le strutture di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere indicate dalle amministrazioni sembrerebbero focalizzarsi maggiormente su alcuni compiti specifici che sul processo nella sua interezza. È il caso, ad esempio, del Ministero dell'economia e delle finanze che riporta, quale ufficio di coordinamento, la Direzione del personale del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi; del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare che indica la Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione; dell'Arma dei carabinieri presso il Ministero della difesa che specifica l'Ufficio affari giuridici e condizione militare; del Ministero per le politiche agricole, alimentari e forestali che comunica l'Ufficio AGRET VI della Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali. In ugual modo, riguardo a specifiche iniziative adottate dalle amministrazioni per meglio rispondere alle richieste legate alla predisposizione del bilancio di genere dello Stato, quelle indicate sembrano più pertinenti all'ambito della gestione del personale dell'amministrazione stessa che non di potenziamento della valutazione delle politiche di propria competenza in un'ottica di genere. È il caso, ad esempio, del gruppo di lavoro costituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sulle tematiche relative al benessere, alla prevenzione e alla cura parentale a favore dei propri dipendenti, mentre il Dipartimento per gli affari di giustizia del Ministero della giustizia segnala l'esistenza di un codice disciplinare. Il Ministero dell'economia e delle finanze ha individuato, in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, alcune iniziative volte alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione e/o violenza sul luogo di lavoro, aderendo inoltre al Protocollo d'intesa sottoscritto dalla Ministra per le Pari opportunità e la famiglia e dalla Rete dei Comitati Unici di Garanzia per contrastare la violenza di genere; ha altresì costituito un gruppo di lavoro per un primo approccio nell'individuazione di una metodologia per la costruzione di un sistema gestionale interno per il monitoraggio sul lavoro agile.

Nel 2020 quasi tutte le amministrazioni hanno offerto corsi di formazione specifica su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere. Quelli comuni a più amministrazioni hanno riguardato: la violenza di genere, lo *smart working*⁵⁶⁴, il benessere lavorativo, il bilancio di genere e il *Diversity Management* nella Pubblica Amministrazione. Ad eccezione dei Corpi di polizia e dei dirigenti del Ministero per gli affari esteri e la cooperazione internazionale, sono principalmente le donne a prendere parte a tali attività e la formazione è nella maggior parte dei casi organizzata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Rispetto all'anno precedente, un numero maggiore⁵⁶⁵ di personale non dirigenziale (funzionari e altro personale⁵⁶⁶) ha preso parte alle attività formative.

Nel **Ministero dell'economia e delle finanze** rispetto al 2019, si osserva una diminuzione alla partecipazione alla formazione di genere del personale dirigente (da 115 a 86 donne e da 88 a 68

⁵⁶⁴ cfr. il paragrafo 2.1.3 "Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working*)" di questa relazione

⁵⁶⁵ L'aumento dei fruitori delle attività formative potrebbe essere legato anche all'erogazione dei corsi in modalità *online* considerando che tale modalità permette di avere un maggior numero di partecipanti rispetto ai corsi in presenza e che risulta più facile da conciliare con il lavoro reso in *smart working*.

⁵⁶⁶ Nell'Altro Personale sono considerate alcune particolari figure professionali che hanno rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, come i supplenti della Scuola e degli Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM), ovvero che non rientrano nelle categorie contrattuali del pubblico impiego, ricomprendendo in questa definizione anche il personale disciplinato da norme di diritto pubblico (ad esempio: direttori generali, contrattisti, volontari e allievi delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia)

uomini) e una straordinaria crescita tra i funzionari (da 177 a 617 donne e da 66 a 344 uomini) e altro personale (da 136 a 441 donne e da 74 a 273 uomini). Similmente nel **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** scende il numero di dirigenti partecipanti da 19 nel 2019 (11 donne e 8 uomini) a 10 donne nel 2020, mentre aumenta il numero totale tra funzionari e altro personale (79 donne e 25 uomini nel 2020 rispetto a 5 donne e nessun uomo nell'anno precedente).

Al contrario, nel **Ministero per gli affari esteri e la cooperazione internazionale** tra il 2019 e il 2020 la partecipazione alla formazione di genere tra i dirigenti di entrambi i sessi è cresciuta (da 30 a 67 donne e da 34 a 143 uomini) e, così come nel 2019, nel 2020 si è confermato il maggior coinvolgimento dei discenti uomini tra i partecipanti (complessivamente 176 uomini e 119 donne). Il Ministero della difesa, nello specifico **l'Arma dei carabinieri**, anche per il 2020 ha previsto corsi svolti nell'ambito dei programmi formativi per gli Allievi dei diversi ruoli delle Scuole dell'Arma dei Carabinieri focalizzati sul contrasto alla violenza di genere che hanno visto la partecipazione di 4.082 uomini e 927 donne. Vi sono state inoltre due donne partecipanti a corsi specifici tra il personale civile.

Nel Dipartimento della polizia penitenziaria, afferente al **Ministero della giustizia**, si conferma una rappresentanza maschile alle iniziative di formazione decisamente superiore a quella femminile, in aumento per gli uomini (da 1.433 nel 2019 a 1.645 nel 2020) e in netto calo per le donne (da 804 nel 2019 a 398 nel 2020). Il Dipartimento della Pubblica Sicurezza del **Ministero dell'interno** conferma anche nel 2020 corsi di formazione per operatori della Polizia di Stato volti a favorire la conoscenza degli strumenti normativi ed operativi più utili alla prevenzione delle diseguaglianze di genere e al contrasto dei reati aventi matrice discriminatoria (sebbene non abbia fornito la dimensione dell'utenza).

Stabile la partecipazione per la Presidenza del Consiglio dei Ministri che segnala, come nel 2019, una sola donna in formazione specifica su tematiche di genere, mentre alcuni ministeri che non avevano personale coinvolto in tali attività nel 2019, nel 2020 hanno registrato la partecipazione di alcuni dipendenti. È il caso del **Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare** e del **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti** (una funzionaria rispettivamente per dicastero), del **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** e del **Ministero della salute** (4 donne rispettivamente per ministero), del **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** (12 donne) e del **Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo** (10 donne e 5 uomini) (Tavola 2.1.5.1).

Tavola 2.1.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2020.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		Iniziative e finanziamento formazione nel 2020
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Presidenza del Consiglio dei Ministri	N. Dirigenti	9	5	116	94	1	-	-	-	-	-	Partecipazione al corso: Il Bilancio di genere - In collaborazione con Dipartimento per le Pari Opportunità e Ministero dell'Economia e delle Finanze Capitolo di bilancio 2120 Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari	11	5	215	84	2	-	1	-	1	-	
	N. Altro personale	-	-	163	47	-	-	-	-	-	-	
Ministero dell'economia e delle finanze (¹)	N. Dirigenti	6	3	70	60	2	-	115	88	86	68	Partecipazione a corsi quali: - Benessere lavorativo - Cyber Security - Awareness 2020. Iniziativa cofinanziata dall'Unione Europea. Primi 6 moduli (svolti nel 2020) di 12 - Cybersicurezza, informazione e diffamazione in rete - Diversity management differenze di genere nella Pubblica Amministrazione - Etica e comportamenti nella PA - Gestione della disabilità e della diversità - Gestire le persone: politiche e strumenti - Il bilancio di genere - Il Cug da adempimento a investimento - Programma Smartaplab - Smart working
	N. Funzionari	2	-	198	78	15	4	177	66	617	344	
	N. Altro personale	-	-	175	62	5	4	136	74	441	273	
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	N. Dirigenti	62	34	3	-	1	-	11	8	10	-	
	N. Funzionari	14	2	19	4	8	2	5	0	52	14	
	N. Altro personale	-	-	1	-	-	-	0	0	27	11	

(¹) Con riferimento alle iniziative del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi e dall'Avvocatura dello Stato.

(segue) Tavola 2.1.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2020.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		Iniziative e finanziamento formazione nel 2020
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Ministero della giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	N. Dirigenti			-	-	3	-	8	6	-	-	Sezioni didattiche sui temi delle pari opportunità e violenza di genere rivolte al personale del Corpo di Polizia Penitenziaria sia in corsi di ingresso che di avanzamento. Capitolo di bilancio 1671/27 € 2.550
	N. Funzionari			17	4	10	2	100	130	-	-	
	N. Altro personale			36	2	487	1.972	696	1.297	398	1.645	
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	N. Dirigenti			25	71	24	41	30	34	67	143	Partecipazione a corsi/seminari/lezioni quali: - Ciclo di seminari sul tema 'Women in Diplomacy' organizzato dal Regno Unito per funzionarie diplomatiche europee (4 partecipanti per l'Italia). Capitolo di bilancio 1272/01 € 2.820 - Lezione su "Gender issues" nell'ambito del Corso di formazione professionale per Segretari di legazione in prova. Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione - Lezione su "Teamwork management by gender and unconscious bias" nell'ambito del Corso di aggiornamento per Consiglieri di legazione. Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione - Lezione su "La gestione delle diversità - la motivazione delle persone, pregiudizi e stereotipi" nell'ambito del Corso pre-posting per Capi Missione. Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione - Corso su "Il bilancio di genere". Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione - Lezione su "Public Management (Teamwork e cambiamento organizzativo)" nell'ambito del Corso di formazione per APC. Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari			1	-	-	-	31	32	52	33	
	N. Altro personale			-	-	-	-	-	-	-	-	
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	N. Dirigenti					1	-	-	-	1	-	
	N. Funzionari					-	-	-	-	5	-	
	N. Altro personale					1	-	-	-	6	-	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2020.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		Iniziative e finanziamento formazione nel 2020
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Ministero dell'interno	N. Dirigenti			-	-	30	32	-	-	N.D.	N.D.	Dipartimento della Pubblica Sicurezza - Corsi di formazione di base e corsi specialistici (c.d. di II livello) e corsi di avanzamento e progressione in carriera. Aggiornamento professionale. Obiettivo: Favorire la conoscenza degli strumenti normativi ed operativi più utili alla prevenzione delle disuguaglianze di genere e al contrasto dei reati aventi matrice discriminatoria. Beneficiari: Operatori della Polizia di Stato (Allievi Agenti, Allievi Agenti Tecnici, Allievi Agenti da assegnare ai gruppi sportivi Fiamme Oro, Vice Sovrintendenti, Sovrintendenti Tecnici, Vice Ispettori, Operatori per il controllo del territorio, Operatori di tecniche investigative e tecniche scientifiche Capitolo di bilancio 2721/1: 2.987.272,00 Capitolo di bilancio 2721/4: 964.930,00
	N. Funzionari			-	-	5	4	13	56	N.D.	N.D.	
	N. Altro personale			1.205	8.452	1.350	6.840	2.614	12.143	N.D.	N.D.	
Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare	N. Dirigenti					1	2	-	-	-	-	
	N. Funzionari					62	27	-	-	1	-	
	N. Altro personale					34	19	-	-	-	-	
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	N. Dirigenti									-	-	Partecipazione al corso "Diversity management e differenza di genere nelle pp.aa." Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari									1	1	
	N. Altro personale									-	-	
Ministero della Difesa - Arma dei Carabinieri	N. Dirigenti			-	-	-	-	-	-	-	-	Per l'anno 2020 si fa riferimento ai corsi svolti nell'ambito dei programmi formativi per gli Allievi dei diversi ruoli delle Scuole dell'Arma dei Carabinieri focalizzati sul contrasto alla "violenza di genere"
	N. Funzionari			-	-	-	-	2	6	4	36	
	N. Altro personale			-	-	-	-	14	60	927	4.082	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2020.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		Iniziativa e finanziamento formazione nel 2020
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Ministero della Difesa - Direzione Generale per il Personale civile	N. Dirigenti									1	-	
	N. Funzionari									1	-	
	N. Altro personale									-	-	
Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali	N. Dirigenti					1	-	0	0	1	0	Partecipazione ai corsi: "Diversity management e differenze di genere in PA" e "Il Bilancio di genere". Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari					3	1	0	0	0	0	
	N. Altro personale					4	-	0	0	3	0	
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo	N. Dirigenti					1	-	-	-	-	-	Corsi di formazione organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari					10	2	-	-	10	5	
	N. Altro personale					-	-	-	-	-	-	
Ministero della Salute	N. Dirigenti					19	3	-	-	-	-	
	N. Funzionari					108	19	2	1	3	-	
	N. Altro personale					-	-	3	0	1	-	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

2.1.6 Piano triennale di azioni positive

Il “Piano triennale di azioni positive” è un documento di pianificazione e programmazione che le amministrazioni pubbliche sono tenute a predisporre ai sensi dell’articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. Consiste nell’individuazione di iniziative in grado di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate detti piani, fra l’altro, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Più recentemente la Direttiva n.2 del 2019 del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha richiamato l’attenzione sull’obbligo per le amministrazioni pubbliche di predisporre tali Piani. I Piani devono essere aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno e resi pubblici sul sito internet istituzionale delle rispettive amministrazioni (Tavola 2.1.6.1). In caso di mancata predisposizione degli stessi, si ribadisce il divieto ad assumere nuovo personale, anche quello appartenente alle categorie protette.

Quasi tutte le amministrazioni hanno indicato le principali politiche previste nel proprio Piano che convergono su obiettivi volti a favorire un miglior benessere lavorativo e la conciliazione tra vita professionale e privata; promuovere la cultura di genere e contrastare qualsiasi forma di discriminazione, molestia e/o violenza di genere; garantire la piena realizzazione del principio delle pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella formazione professionale; valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia.

Più nel dettaglio, la Presidenza del Consiglio dei Ministri si propone di adottare nel triennio 2020-2022 nuove azioni quali: la redazione del “bilancio di genere”, in materia di pari opportunità; lo studio sulla redazione della “Carta della Conciliazione”, attinente agli aspetti della conciliazione tra vita privata e professionale, quale possibile documento contenente i principi generali in tema di conciliazione che dovrebbero fungere da linee guida sulle azioni specifiche che le amministrazioni pubbliche intendono mettere in atto sul punto. È altresì previsto, tra le varie azioni, lo studio di fattibilità per l’istituzione dello “Sportello di ascolto” quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche.

Nel 2020 il **Ministero dell’economia e delle finanze** segnala che i principali interventi implementati sono stati indirizzati all’aggiornamento, analisi e progettazione di possibili azioni volte alla risoluzione di criticità e al monitoraggio dei risultati delle azioni e degli interventi posti in essere; tra queste, lo studio di fattibilità per l’istituzione di uno sportello/nucleo di ascolto, nonché l’intenzione di intensificazione le iniziative volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza genere. Il **Dipartimento dell’Avvocatura dello Stato** riporta l’approvazione del proprio Piano della Performance per il triennio 2020-2022 e l’annesso Piano triennale di azioni positive 2020-2022 che prevede, tra le altre misure, l’avvio della sperimentazione del lavoro agile, oltre all’incentivazione della partecipazione a iniziative di formazione.

Il **Ministero dello sviluppo economico** constata, nell’analisi dei fabbisogni e criticità della propria amministrazione, una scarsa sensibilità nei confronti dell’elaborazione di ulteriori dati statistici utili alla redazione di un bilancio di genere interno e si prefigge pertanto di migliorare l’analisi quantitativa del personale.

Il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** ha incluso nel proprio Piano, tra le altre misure, quella di promuovere una prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) che tenga conto, nella fase di progettazione ed attuazione delle *policies*, delle diverse implicazioni per uomini e donne facendo in modo che entrambi possano trarne uguali benefici. A tal fine, l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo deve essere tenuto presente nella formulazione e nell'attuazione di atti amministrativi, politiche e attività.

Il **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** ha proseguito l'attività avviata in collaborazione con i Comitati unici di garanzia per supportare il personale dipendente e gestire nel modo più adeguato e tempestivo possibile le segnalazioni di situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing.

Il **Ministero dell'interno** ha portato avanti iniziative già avviate nell'anno precedente tra cui la stipula di varie convenzioni al fine di migliorare il benessere del personale e l'incremento dei progetti di *smart working*, oltre all'incentivazione della partecipazione a iniziative di formazione anche con modalità alternative alla frequenza "frontale" quali piattaforme di *e-learning*.

Per il 2020 il **Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare** riporta, tra le altre iniziative, l'adozione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il **Ministero per le politiche agricole, alimentari e forestali** evidenzia che il "Piano Azioni Positive 2019-2021 –Aggiornamento anno 2020" contempla l'adozione di un nuovo accordo sull'orario di lavoro per valutare forme di flessibilità più favorevoli che tengano conto degli esiti delle valutazioni della flessibilità adottata in emergenza da Covid-19 o, comunque, per particolari straordinarie esigenze rappresentate dal dipendente; inoltre il Piano prevede che l'amministrazione si ponga l'obiettivo di promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di un'amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, mediante la predisposizione di bilanci di genere e che questo diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Il **Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo** segnala, tra l'altro, nell'ambito della regolamentazione del lavoro agile la possibilità per i dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in *co-working*, presso un ufficio diverso da quello di appartenenza, più vicino alla propria residenza e/o dimora abituale; l'istituzione di uno Sportello di ascolto/Nucleo di ascolto organizzato (NAO) per la rilevazione di situazioni di eventuale violenza di genere ed al fine di rafforzare il Comitato Unico di Garanzia nel suo ruolo di "sensore/rilevatore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione; l'ampliamento dell'offerta formativa al personale di tutte le aree (in considerazione delle limitazioni imposte dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione che prevedono l'accesso riservato solo al personale di area terza e dirigenziale).

Il **Ministero della salute** si impegna a favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare (asilo nido aziendale, soluzioni per la mobilità, parcheggi per dipendenti con particolari esigenze e parcheggi "Rosa", orario di servizio improntato a flessibilità in entrata e in uscita, telelavoro); a promuovere il benessere organizzativo e individuale (sportello di ascolto, misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità); a promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato; nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti (accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità con l'implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning e promozione di stili di vita attivi).

Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2020
Presidenza del consiglio dei ministri	http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/PAP%202020-2022.pdf	<p>Nel Piano sono state introdotte nuove azioni, quali, in materia di pari opportunità, la redazione del “bilancio di genere”, declinazione di genere del c.d. “bilancio sociale”, e per quanto attiene agli aspetti della conciliazione vita/lavoro, lo studio sulla redazione della “Carta della Conciliazione”, previsto dalla direttiva del 26 giugno 2019 sul ruolo dei Comitati unici di Garanzia quale possibile documento contenente i principi generali in tema di conciliazione che dovrebbero fungere da linee guida sulle azioni specifiche che le amministrazioni pubbliche intendono mettere in atto sul punto.</p> <p>Nel dettaglio, le azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere sono l'Azione 12: Studio di fattibilità per l’istituzione dello “Sportello di ascolto” quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche; l'Azione 22: Incontri formativi finalizzati alla prevenzione e al contrasto di tutte le discriminazioni, mediante la conoscenza e diffusione di buone pratiche di diversity management per l’inclusione la valorizzazione delle differenze e l'Azione 23: Incontri formativi e divulgativi sulle tematiche connesse ai fenomeni dello stalking e della violenza di genere.</p>
Ministero dell'economia e delle finanze - dipartimento dell'amministrazione generale, del personale	https://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2021/DEF.-PTAP-2020-2022-pdf.pdf	<p>Il Piano riporta l'aggiornamento, l'analisi e la progettazione di possibili azioni volte alla risoluzione di criticità e monitoraggio dei risultati delle azioni e degli interventi posti in essere.</p> <p>Riguardo alle azioni positive volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere si è realizzato uno studio di fattibilità per l’istituzione di uno sportello/nucleo di ascolto; si sono intensificati dei cicli formativi sulla lotta alla violenza di genere, anche in ambito lavorativo con monitoraggio delle attività svolte; si sono attivati, con il supporto del CUG, strumenti di ascolto e mediazione sul tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro; si sono realizzate iniziative di carattere informativo e di comunicazione e promozione e diffusione della sensibilità di genere.</p>
Ministero dell'economia e delle finanze - avvocatura generale dello stato	http://www.avvocaturastato.it/node/7587	<p>Nel Piano si fa riferimento al Bilancio di genere. Tale documento prevede l'avvio della sperimentazione del lavoro agile; la partecipazione del personale togato e non che ne faccia richiesta a corsi di formazione dedicati; un nuovo orario di lavoro per la conciliazione vita-lavoro; la compilazione e trasmissione al C.U.G. del format n. 1 di cui alla Direttiva n. 2/2019, con i dati relativi all'anno 2019; l'approntamento delle dotazioni informatiche e telematiche e della formazione professionale del personale per il lavoro agile; la formazione-informazione a tutti gli interessati sui contenuti del nuovo Codice di Comportamento.</p>
Ministero dello sviluppo economico	https://www.mise.gov.it/images/stories/documenti/PTAP_2020_2022_attivo_definitivo_FIRMATO_28-07-2020.pdf	<p>L'amministrazione intende migliorare l’analisi quantitativa del personale per un bilancio di genere interno; prevede inoltre realizzare corsi sulla normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, c.4 del d.lgs 165/2001), collegandoli all’adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, c.1 del d.lgs 165/2001).</p>

Fonte: Questionario Politiche del personale dell’amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2020
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/DM-20200212-n-28-Adozione-Piano-Azioni-Positive-20-22.pdf	Tra le azioni previste dal Piano Triennale Azioni Positive 2020- 2022 vi sono quelle per favorire la conciliazione delle esigenze lavorative ed extra-lavorative (personali e familiari) del personale (Azione positiva n.3) nonché quelle mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro (Azione positiva n. 4)
Ministero della giustizia	-	-
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	https://www.esteri.it/mae/it/ministero/comitatounicodigaranzia/disposizioniinormative.html	<p>Nella sezione “benessere organizzativo e sicurezza” del Piano è indicato il proseguimento di attività volte a favorire l'accesso ai servizi sociali offerti all'Amministrazione a favore della genitorialità e della famiglia, con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi estivi, contribuendo a una migliore gestione del lavoro.</p> <p>Tra le principali azioni positive del Piano vi sono quelle di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promuovere, tanto più in accordo con la Direttiva della Presidenza del Consiglio recentemente varata (n. 2 del 26 giugno 2019), una prospettiva di genere (<i>gender mainstreaming</i>) che tenga conto, nella fase di progettazione ed attuazione delle <i>policies</i>, delle diverse implicazioni per uomini e donne facendo in modo che entrambi possano trarne uguali benefici. A tal fine, l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo deve essere tenuto presente nella formulazione e nell'attuazione di atti amministrativi, politiche e attività; - Favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata; - Incoraggiare iniziative a favore del benessere organizzativo e della sicurezza per una migliore organizzazione del lavoro ed al fine di prevenire fenomeni di stress lavoro-correlato; - Valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia potenziando la proiezione esterna e sostenendo una più ampia divulgazione delle iniziative proposte. <p>In particolare le azioni volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere intendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dare compiuta attuazione al Codice delle Pari Opportunità e alla predetta Direttiva; - Continuare a promuovere, a tutti i livelli, attività di sensibilizzazione e formazione a partire dalle attività svolte dall'Unità della Formazione con particolare attenzione alla più recente normativa, inclusa la Direttiva della Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n. 2, e alle buone prassi in materia di pari opportunità; - Sensibilizzare sulla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro, valorizzando il contenuto del D.M. 146/bis del 13 aprile 2011 (Codice di condotta contro le molestie sessuali); - Svolgere attività di sensibilizzazione sulla prevenzione e rimozione dei conflitti anche tramite un raccordo sistematico con lo Sportello d'ascolto.

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2020
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	https://www.miur.gov.it/web/guest/altri-contenuti-dati-ulteriori	<p>Nel corso del 2020 si è provveduto, grazie all'interessamento del CUG, alla rivisitazione dello schema di questionario, tenendo conto anche del modello elaborato dall'ANAC nel 2013 (modello di rilevazione unico per tutte le amministrazioni del settore pubblico), integrato da ulteriori quesiti, necessari per far emergere le effettive percezioni di tutto il personale rispetto a una molteplicità di aspetti legati al lavoro, alle relazioni, al grado di soddisfazione e al funzionamento dell'Amministrazione.</p> <p>Il MIUR, attraverso le azioni del CUG, sostiene il personale che segnala situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing; riceve e raccoglie le eventuali segnalazioni, impegnandosi a identificare e indicare lo specifico interlocutore in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata.</p> <p>Il CUG ha stabilito una procedura operativa, al fine di poter gestire con ordine e secondo urgenza le segnalazioni pervenute sulla casella di posta elettronica del CUG e ha deciso di costituire un Gruppo di lavoro formato a turnazione da cinque componenti del CUG per volta che provveda, a seguito di istruttoria, a predisporre il riscontro e a inviarlo alla Segreteria per il successivo inoltro all'intero Comitato. Trascorsi cinque giorni lavorativi dall'invio a tutti i componenti del CUG senza che sia pervenuta alcuna richiesta di modifica e/o integrazione, si intende acquisito l'assenso e la Segreteria CUG provvede alla protocollazione del riscontro e al suo inoltro all'interessato. La Segreteria cura l'archiviazione delle segnalazioni.</p>
Ministero dell'interno - dipartimento per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse finanziarie e strumentali – direzione centrale per le risorse umane	https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale-azioni-positive	<p>Nel 2020 sono state previste le seguenti iniziative:</p> <p>Iniziativa n. 1: intraprendere iniziative con imprese commerciali, indirizzate alla conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale.</p> <p>Iniziativa n. 2: incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.</p> <p>Iniziativa n. 3: prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione ed abbattimento - in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione - delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali e periferici.</p> <p>Iniziativa n. 4: diffusione della conoscenza delle iniziative formative organizzate dalla SNA in materia di lavoro agile ed incentivazione alla partecipazione alle stesse potenziando modalità alternative alla frequenza "frontale" quali piattaforme di <i>e-learning</i> (<i>webinar</i>, focus formativi, brevi aggiornamenti normativi e procedurali, ecc...).</p>
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/CUG/piano_triennale_azioni_positive_2020-2022.pdf	<p>Sono state avviate le attività procedurali per lo svolgimento di concorsi pubblici per l'assunzione di personale in area III, sono state, altresì, avviate le procedure per le progressioni verticali dalla II alla III area per personale di ruolo.</p> <p>È stato adottato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>Nomina del Mobility manager.</p> <p>Monitoraggio grado di soddisfazione dei genitori sull'offerta educativa del nido.</p>

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2020
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	-	-
Ministero della difesa	https://www.difesa.it/CUG/Documents/Pianotriennaleazionipositive20202022.pdf	<p>Le principali azioni positive del Piano che si sono realizzate nel 2020 sono state: diffusione dell'informazione sull'esistenza del CUG e della Consigliera di Fiducia; promuovere l'attività consultiva del CUG; assicurare la presenza del CUG alla rete dei CUG. Altre azioni che si sarebbero dovute realizzare riguardavano: seminari per la promozione psicofisica dei lavoratori con attenzione alle differenze di genere; formazione sulle pari opportunità e la prospettiva di genere; promozione della salute attraverso la valutazione dei rischi in ottica di genere.</p>
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali	https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9617	<p>L'obiettivo del Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere. In generale, la strategia sottesa alle azioni positive delineate è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In tale ambito, si individuano strumenti necessari per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione.</p> <p>L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi della proposta di Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. In tale contesto, nel PTAP si propone che il Mipaaf si ponga l'obiettivo di promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, mediante la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e secondo quanto stabilito dalla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, in modo tale che diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.</p>

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2020
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo	https://www.beniculturali.it/comunicato/circolare-n3662020-dg-or-piano-triennale-delle-azioni-positive-2020-2022	<p>Nel Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, obiettivo primario dell'Amministrazione era il benessere organizzativo del personale, tenendo in debito conto la composizione e l'età media dell'organico. Le proposte ivi indicate erano mirate sia a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro.</p> <p>Principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'introduzione della figura del <i>Mobility manager</i> in grado di indirizzare la domanda di trasporto in un'ottica di sostenibilità ambientale - una piattaforma utile, ai diversi soggetti impegnati nella conduzione delle analisi sulle politiche gestionali del personale, per raccogliere in tempo reale tutti gli elementi necessari a valutare l'impatto dello <i>smart working</i> all'interno del Dicastero - la possibilità per i dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in <i>coworking</i>, presso un ufficio diverso da quello di appartenenza, più vicino alla propria residenza e/o dimora abituale - l'attivazione di ulteriori Convenzioni in ambito locale con le reti museali, i circuiti cinematografici e i teatri. <p>Erano altresì previste diverse azioni mirate alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere quali, ad esempio, la somministrazione di indagini sul clima organizzativo, l'istituzione di uno sportello di ascolto e la realizzazione di un Progetto antimobbing destinato ai dipendenti.</p>
Ministero della salute	https://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_2_1.jsp?lingua=italiano&id=2758	<p>Attività volte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare attraverso: asilo nido aziendale, soluzioni per la mobilità, parcheggi per dipendenti con particolari esigenze e parcheggi "Rosa", orario di servizio improntato a flessibilità in entrata e in uscita, telelavoro; - promuovere il benessere organizzativo e individuale attraverso: sportello di ascolto, misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità; - impegno nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti attraverso: accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità con l'implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning, promozione stili di vita attivi; - promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

2.1.7 Benessere organizzativo

La promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti è un impegno che le amministrazioni assolvono adottando diversi strumenti; una possibilità è data da specifiche “Carte della conciliazione” che possono essere attivate tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, accordi con altre amministrazioni pubbliche o ancora tramite la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere⁵⁶⁷.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri è l’unica amministrazione ad aver attivato delle “Carte della conciliazione” e, in particolare, ad aver ottenuto nel 2019 una certificazione che attesta il suo impegno a implementare politiche di conciliazione vita – lavoro per migliorare il benessere individuale dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Nello specifico, la certificazione Family Audit è un marchio registrato, di proprietà della Provincia autonoma di Trento che svolge il ruolo di Ente di certificazione tramite l’Agenzia provinciale per la famiglia. Il processo di certificazione ha previsto l’elaborazione di un Piano per il triennio 2020-2022, in continuità con quello delle azioni positive relativo allo stesso periodo, costituito da 16 azioni suddivise per 6 macroaree (organizzazione del lavoro, cultura aziendale, comunicazione, welfare aziendale, welfare territoriale, nuove tecnologie). Nel corso del 2020 sono state concluse 3 attività, 10 sono state avviate e 3 erano ancora da implementare. A fine 2020 il Piano, corredato della documentazione a supporto delle iniziative intraprese, è stato presentato al valutatore che si è occupato dell’invio del Rapporto annuale al Consiglio dell’Audit; quest’ultimo, a seguito dell’esame dello stato di avanzamento del Piano, ha deliberato la conferma della certificazione.

Nel 2020 la sensibilità delle amministrazioni verso le iniziative volte a favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) è aumentata. Diverse amministrazioni hanno segnalato politiche mirate allo scopo incluse nel proprio Piano di azioni positive. È il caso della **Presidenza del Consiglio dei Ministri** che riporta, nello specifico, l’Azione 16 volta ad attuare quanto previsto nelle “Linee guida di accompagnamento all’integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio”⁵⁶⁸. Similmente il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** segnala che l’azione 4 del proprio Piano di azioni positive è volta all’integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso rientrato in servizio dopo lunghi periodi di assenza. Infine, il Piano di azioni positive adottato dal **Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo** ha previsto specifiche misure di supporto e tutoraggio operativo anche tramite l’organizzazione di percorsi di aggiornamento relativo alle procedure e alle modalità operative di competenza e l’affiancamento interno predisposto dal responsabile dell’ufficio di appartenenza. Altre amministrazioni hanno riportato iniziative ad hoc, ad esempio per il Gabinetto e gli uffici di diretta collaborazione del **Ministero della giustizia** viene segnalato che, per il personale rientrato in servizio dopo un lungo periodo di assenza per malattia, sono stati adottati percorsi di reinserimento formativo in affiancamento al personale in servizio presso il servizio di destinazione, nonché di aggiornamento circa le misure organizzative e gestionali medio

⁵⁶⁷ I sistemi di certificazione di genere rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell’ambito della valorizzazione delle risorse umane in un’ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

Le “Carte della conciliazione”, quali strumenti di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono altresì previste dalla Direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf)

⁵⁶⁸ Nel 2019 è stato costituito un Gruppo di Lavoro, nell’ambito del Dipartimento per il personale, per la redazione di una proposta di Linee guida per la definizione di un percorso di accompagnamento, anche dal punto di vista sanitario e formativo, indirizzato ai soggetti vulnerabili e ai dipendenti da reinserire dopo lunga assenza dal servizio.

tempore adottate. Un'attività analoga di affiancamento è prevista dal **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** a cui si aggiungono iniziative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per favorire un più agevole e rapido reinserimento e mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo. Infine, il **Ministero della salute** ha indicato diverse iniziative: un aggiornamento costante, tramite comunicazione aziendale, rivolto a tutti i lavoratori e le lavoratrici sulle misure organizzative di volta in volta adottate, con il principale obiettivo di garantire al rientro in servizio uniformità di informazioni necessarie per ridurre eventuali "gap"; percorsi formativi per il reinserimento organizzati tramite *webinar* in modo da garantirne l'accesso a tutto il personale; un ciclo di formazione finalizzato a fornire le principali linee di azioni per consentire ai dirigenti di favorire il rientro e/o il reintegro del personale che si è dovuto assentare dal lavoro. Si segnala, inoltre, che è in fase di progettazione l'implementazione del Servizio di ascolto psicologico finalizzato a fornire uno spazio di supporto per il necessario recupero delle competenze relazionali indispensabili per il lavoro in presenza.

3. Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2020

Nel corso del 2020, l'attività legislativa in materia di pari opportunità e di riduzione delle disuguaglianze di genere è stata molto intensa e ha prodotto numerosi provvedimenti, già a partire dalla legge di bilancio. L'anno è stato, tuttavia, caratterizzato da interventi messi in campo per affrontare o mitigare gli effetti dell'emergenza sanitaria e socio-economica collegata alla pandemia di Covid-19. Molte delle misure introdotte a tale scopo riguardano anche la questione di genere e sono caratterizzate dalla temporaneità dei loro effetti (Riquadro III.I), mentre altre sono adottate per perdurare anche dopo l'emergenza.

Alcune delle misure straordinarie adottate potrebbero condurre a cambiamenti di mentalità e di abitudini, con effetti di lungo termine sui comportamenti e l'organizzazione della società, aprendo nuove opportunità e sfide per la promozione della parità di genere. Un tipico esempio sono i provvedimenti che hanno creato il presupposto per una diffusione capillare del lavoro agile durante l'emergenza, il cui ricorso potrebbe continuare negli anni futuri in maniera significativa. Se, da una parte, quest'ultimo rappresenta uno strumento di conciliazione vita-lavoro interessante, in assenza di cambiamenti nella ripartizione tra uomini e donne del lavoro non retribuito di cura, rischia di accentuare, paradossalmente, le disuguaglianze di genere, favorendo in alcuni casi il confinamento delle donne in *smart working* nel proprio ambiente domestico.

Gli interventi adottati con la legge di bilancio per il 2020 riguardano principalmente **la conciliazione tra vita privata e lavorativa e il contrasto alla violenza di genere**, ma sono presenti anche diverse misure relative a: **la tutela del lavoro, previdenza e assistenza, la tutela e il sostegno della maternità, la partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi, istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere, salute, stile di vita e sicurezza e il mercato del lavoro**. Alcune misure sono state adottate *ex novo*, altre invece costituiscono una proroga a misure precedenti.

Per ciò che concerne le misure introdotte *ex novo* dalla legge di bilancio 2020, legge n. 160 del 2019, rientra nel tema della conciliazione tra vita privata e lavorativa **l'istituzione di un Fondo asili nido e Scuole dell'infanzia**, allo scopo di finanziare la costruzione, riqualificazione, ristrutturazione degli edifici destinati ad ospitare nidi e scuole per la prima infanzia⁵⁶⁹.

Con la legge di bilancio 2020 si istituisce, inoltre, il **Fondo assegno universale e servizi alla famiglia**, per l'attuazione di una riforma negli strumenti volti a sostenere e valorizzare la famiglia e sistematizzare le politiche di sostegno alle famiglie con figli⁵⁷⁰. In particolare, è previsto che dal 2021 le risorse del fondo siano utilizzate anche per la copertura finanziaria delle misure relative all'assegno di natalità (c.d. bonus bebè) e al bonus asilo nido. L'assegno di natalità⁵⁷¹ è un assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato, adottato o in affido preadottivo, la cui corresponsione varia in base all'ISEE delle famiglie e dura fino al compimento del primo anno di età (o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo). La legge di bilancio per il 2020, ha previsto il **rinnovo dell'assegno di natalità, per la durata di un anno (per i figli nati dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020) e la sua estensione universale, indipendentemente dal reddito familiare**. Inoltre, l'importo dell'assegno aumenta del 20 per cento

⁵⁶⁹ È prevista una dotazione annuale del fondo di 100 milioni di euro dal 2021 al 2023 e di 200 milioni di euro annuali dal 2024 al 2034.

⁵⁷⁰ È prevista una dotazione del Fondo assegno universale e servizi alla famiglia pari a 1.044 milioni di euro per il 2021 e a 1.244 milioni di euro annui a decorrere dal 2022.

⁵⁷¹ Articolo 1, commi 125-129 della legge n. 190 del 2014.

nel caso in cui il bambino non sia il primo figlio⁵⁷². L'INPS ha il compito di monitorare i maggiori oneri derivanti dall'attuazioni di tali disposizioni e inviare relazioni mensili al Ministro per le pari opportunità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze; in presenza di scostamenti rispetto alle previsioni di spesa, può rideterminare con decreto l'importo annuo dell'assegno di natalità e i relativi valori dell'ISEE⁵⁷³. Il Bonus bebè è stato poi rinnovato dalla legge di bilancio 2021, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021⁵⁷⁴. Il "bonus asilo nido"⁵⁷⁵ prevede, invece, un contributo monetario finalizzato al pagamento di rette degli asili nido e di forme di assistenza domiciliare nel caso di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche. Con la legge di bilancio 2020, sono state **rimodulate le soglie ISEE per l'accesso al bonus asilo nido** e il beneficio è stato incrementato fino a 3.000 euro per i nuclei familiari con un valore ISEE fino a 25.000 euro e fino a 2.000 euro per i nuclei familiari con ISEE da 25.001 euro a 40.000 euro, entro un limite di spesa fissato dalla legge⁵⁷⁶. Successivamente alle disposizioni descritte, con la legge di bilancio 2021 si è previsto che, all'interno del nuovo Fondo istituito per dare attuazione a interventi in materia di riforma del sistema fiscale, una quota non inferiore a 5 miliardi di euro e non superiore a 6 miliardi di euro a decorrere dall'anno 2022 sia destinata all'assegno universale e servizi alla famiglia e, parallelamente, si è incrementato di 3 miliardi di euro il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia e altre misure correlate, per l'anno 2021.

Nell'ambito del contrasto alla violenza di genere, si evidenzia **l'introduzione dell'obbligo di esposizione del numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di *stalking***, sia nei locali delle amministrazioni pubbliche dove si erogano servizi diretti all'utenza, che negli esercizi pubblici, nei locali dove si svolge l'assistenza medico-generica e pediatrica e nelle farmacie⁵⁷⁷. È stato anche stabilito che, dal 2020 al 2022, nel caso in cui lo Stato vanta crediti nei confronti di autori di femminicidio, **tali crediti non possano gravare sui beni ereditati dai figli minori o maggiorenni non economicamente autosufficienti**.

La legge di bilancio per l'anno 2020 contiene, poi, misure per promuovere l'equilibrio di genere nei processi decisionali economici, politici e amministrativi. In particolare, esso viene tutelato in occasione dell'istituzione dell'Agenzia Nazionale per la Ricerca (ANR), il cui comitato direttivo deve essere composto in maniera tale da assicurare la parità di genere e il cui comitato scientifico deve essere composto da un numero di membri del genere meno rappresentato non inferiore al 45 per cento. L'attenzione nel perseguire un'eguale partecipazione ai processi decisionali si accompagna

⁵⁷² Articolo 23-quater del decreto legge n. 119 del 2018. Le previsioni di spesa relative alle disposizioni sul bonus bebè all'articolo 1, commi 340-341 legge n. 160 del 2019 sono di 348 milioni di euro per l'anno 2020 e in 410 milioni di euro per l'anno 2021. Per i 410 milioni del 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo assegno universale e servizi alla famiglia.

⁵⁷³ Valori dell'ISEE di cui all'articolo 1, comma 125, della legge n. 190 del 2014.

⁵⁷⁴ All'onere derivante, valutato in 340 milioni di euro per il 2021 e in 400 milioni di euro per il 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo assegno universale e servizi alla famiglia. Art. 1, comma 362 Legge n. 178 del 2020 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023".

⁵⁷⁵ Articolo 1, comma 355 della legge n. 232 del 2016. Il limite massimo del contributo è stato innalzato con l'art. 1, comma 343 della legge n. 160 del 2019.

⁵⁷⁶ Tali misure sono finanziate, nei limiti di spesa previsti e a partire dal 2021, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo assegno universale e servizi alla famiglia. I limiti di spesa sono 190 milioni di euro per il 2020, 200 milioni per il 2021, 211 milioni per il 2022, 222 milioni per il 2023, 233 milioni per il 2024, 244 milioni per il 2025, 255 milioni per il 2026, 267 milioni per il 2027, 279 milioni di euro per il 2028 e 291 milioni annui a decorrere dall'anno 2029.

⁵⁷⁷ La dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità viene incrementato di 0,1 milioni di euro per l'anno 2020, per attuare le disposizioni relativi all'esposizione del numero verde a sostegno delle vittime di violenza e *stalking*.

anche alla volontà di tutelare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attraverso misure quali la concessione di **mutui a tasso zero** per investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli, **per lo sviluppo o il consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici**⁵⁷⁸.

La legge di bilancio per l'anno 2020 ha inoltre introdotto una misura di promozione del professionismo nello **sport femminile**, garantendo alle società sportive femminili stipulanti contratti di lavoro sportivo con le atlete l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo 2020-2022. Tale misura è stata però abrogata dall'art. 12-bis del decreto legge n. 104 del 2020, che ha disciplinato più compiutamente la materia. E' stato infatti istituito un **Fondo per il professionismo negli sport femminili**, rispetto al quale possono presentare domanda di accesso le federazioni sportive che abbiano deliberato il passaggio al professionismo sportivo di campionati femminili⁵⁷⁹. Per l'anno 2020, in considerazione dell'emergenza Covid-19, almeno la metà dei singoli finanziamenti richiesti dalle federazioni deve essere finalizzata a sanificare e ristrutturare gli impianti sportivi, mentre per il resto le finalità possono riguardare il sostegno del reddito e la tutela medico-sanitaria delle atlete. Per gli anni 2021 e 2022, invece, almeno la metà dei finanziamenti richiesti deve servire a reclutare e formare le atlete e a estendere le loro tutele assicurative e assistenziali, mentre i restanti finanziamenti possono essere utilizzati per migliorare le infrastrutture sportive, formare i tecnici, promuovere lo sport femminile e sostenere economicamente la transizione al professionismo sportivo. Le federazioni sono tenute a presentare semestralmente al Ministro per le politiche giovanili e lo sport un resoconto sull'utilizzo delle risorse del fondo.

Nuovi interventi riguardano poi la tutela e il sostegno della maternità, ma anche salute, stile di vita e sicurezza. Tra questi, l'istituzione di un **Fondo per l'erogazione di un contributo per l'acquisto di sostituti del latte materno** alle donne affette da condizioni patologiche che impediscono la pratica naturale dell'allattamento tramite la corresponsione di un importo annuo di massimo 400 euro per neonato, fino al sesto mese di vita⁵⁸⁰. Si sostiene inoltre, **lo studio, la ricerca e la valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale**, una malattia potenzialmente molto invalidante per le donne⁵⁸¹. In quest'ultimo caso, anche la legge di bilancio 2021 autorizza la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 per le medesime finalità di tutela della salute e della maternità⁵⁸².

Numerosi interventi della legge di bilancio per il 2020 costituiscono una prosecuzione di misure già adottate in passato, in diversi ambiti. Riguardo la conciliazione tra vita privata e lavorativa, **viene incrementata di 390 posti la dotazione organica dei docenti nelle scuole dell'infanzia**, in modo tale da potenziare l'offerta formativa. Per incentivare i padri a condividere maggiormente con le madri il carico di responsabilità di cura dei figli, facilitando anche il suo ritorno all'attività lavorativa, si è

⁵⁷⁸ I criteri e le modalità per la concessione di mutui sono definiti con decreto del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, di natura non regolamentare, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro sessanta giorni.

⁵⁷⁹ La delibera del passaggio deve avvenire entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge n. 104 del 2020 (legge n. 126 del 2020). Il passaggio deve avvenire entro il 31 dicembre 2022.

Il Fondo per il professionismo negli sport femminili prevede una dotazione iniziale di 2,9 milioni di euro per il 2020 e di 3,9 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022. Il Fondo è istituito presso lo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, da trasferire al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri.

⁵⁸⁰ Si prevede per il Fondo una dotazione di 2 milioni di euro per il 2020 e 5 milioni a decorrere dal 2021.

⁵⁸¹ Si prevede una spesa di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021.

⁵⁸² Il Ministro della salute, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, con proprio decreto stabilisce i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse, prevedendo che le risorse destinate alla ricerca scientifica non possano essere inferiori al 50 per cento dello stanziamento previsto.

anche **prorogato per il 2020 il congedo obbligatorio di paternità, elevandone la durata a sette giorni** e avvicinando in tal modo il periodo minimo di astensione dal lavoro per i neo-papà alla soglia di almeno 10 giorni prevista dalla direttiva europea 1158 del 2019. Tale soglia è stata poi raggiunta con l'approvazione della **legge di bilancio 2021, che eleva a 10 giorni la durata del congedo obbligatorio di paternità per tutto il 2021**. Permane la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre⁵⁸³.

Sono state portate avanti misure per il contrasto alla violenza contro le donne, quali l'incremento di 4 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022, del Fondo per le Pari opportunità⁵⁸⁴ per finanziare il Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere⁵⁸⁵. Le risorse sono destinate a prevenire il fenomeno della violenza contro le donne attraverso l'informazione, rafforzando in particolare la consapevolezza degli uomini; sensibilizzare gli operatori dei media per la realizzazione di una comunicazione e informazione rispettosa della rappresentazione di genere; formare il personale scolastico e gli studenti per prevenire violenze e discriminazioni; rafforzare i servizi territoriali per assistere le donne vittime di violenza e formare i professionisti che entrano in contatto con loro; infine, portare avanti azioni di recupero verso gli autori di forme di violenza di genere.

La legge prevede anche l'aumento di 1 milione di euro per il 2020 della dotazione del **Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici per il sostegno economico agli orfani e alle famiglie affidatarie** per assicurare un maggior ristoro alle vittime dei reati di violenza sessuale e di omicidio commesso contro il coniuge, anche legalmente separato, o contro il partner o l'ex partner. Metà dell'incremento è destinata all'erogazione di borse di studio per orfani di crimini domestici e a finanziare il loro inserimento nel mondo lavorativo, anche attraverso iniziative di orientamento e formazione. Le rimanenti risorse devono essere invece impiegate per sostenere economicamente le famiglie affidatarie. Tale fondo è stato poi incrementato di altri 3 milioni di euro⁵⁸⁶.

In tema di tutela del lavoro, previdenza e assistenza, è stato **esteso l'accesso della prestazione "Ape sociale" anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2020**. Tale istituto, introdotto per la prima volta con la legge di bilancio per il 2017⁵⁸⁷ prevede un'indennità a detentori di specifici requisiti che abbiano raggiunto i 63 anni d'età, ma non ancora titolari di pensione diretta e consente alle madri di beneficiare di una riduzione di requisiti contributivi in base al numero di figli. Si applica una riduzione di 12 mesi per ogni figlio, arrivando ad un massimo di 24 mesi per uno o più figli. La legge di bilancio 2021 ha poi previsto l'estensione all'accesso della prestazione c.d. Ape sociale

⁵⁸³ Al relativo onere di spesa si provvede quanto a 106,1 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui al "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia".

⁵⁸⁴ Il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è stato istituito con l'articolo 19, comma 3, del decreto-legge n. 223 del 2006, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2006.

⁵⁸⁵ L'articolo 5 del decreto legge n. 93 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 119 del 2013, ha previsto l'elaborazione e l'adozione del "Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere" da parte del Ministro per le pari opportunità, con il contributo delle amministrazioni interessate, delle associazioni di donne impegnate nella lotta contro la violenza e dei centri antiviolenza. Il Ministro per le pari opportunità trasmette anche alle Camere una relazione annuale sull'attuazione del Piano.

⁵⁸⁶ Articolo 18-bis decreto legge n. 34 del 2020. Il Decreto del Ministro dell'interno del 22 novembre 2019 era intervenuto sugli importi dell'indennizzo alle vittime dei reati intenzionali violenti, innalzando anche le entità dei risarcimenti per le vittime di violenza di genere, determinandoli in misura pari a 60 mila euro per i figli di vittime di femminicidio e pari a 25 mila euro per le vittime di violenza sessuale, di lesioni personali gravissime e di deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso. In aggiunta, possono essere riconosciute le spese mediche e assistenziali documentate, fino a un massimo aggiuntivo 10 mila euro.

⁵⁸⁷ Articolo 1, commi da 179 a 186 legge n. 232 del 2016.

anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2021. Conseguentemente si conferma per il 2021 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli⁵⁸⁸.

Viene anche **ampliata la possibilità di ricorrere all'“opzione donna”**, uno strumento introdotto nel 2004 che consente alle donne con determinati requisiti di anticipare la data di pensionamento con il sistema di calcolo contributivo⁵⁸⁹. Possono dunque accedere ad “opzione donna” anche le lavoratrici che raggiungono entro il 31 dicembre 2019 (in luogo del 31 dicembre 2018) almeno 35 anni di anzianità contributiva e con almeno 58 anni d'età o 59 anni d'età, a seconda che siano dipendenti o autonome. Infine, la legge di bilancio 2021 estende la possibilità di ricorrere all'opzione donna anche alle lavoratrici che abbiano maturato i suddetti requisiti di età e di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2020.

Nell'ambito della partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi, sono state inoltre introdotte modifiche alle disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge “Golfo-Mosca” (legge n. 120 del 2011), con **un aumento della presenza del genere meno rappresentato nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali di società quotate**, che passa da un terzo degli eletti a due quinti. Tali criteri vengono inoltre applicati per sei mandati consecutivi (in luogo di tre mandati).

Infine, con la legge di bilancio 2020, è stato previsto anche il rafforzamento di una misura nell'ambito dell'istruzione e degli interventi contro gli stereotipi di genere. In particolare, si è stabilito di **incrementare di un milione di euro**, a partire dal 2020, la dotazione del Fondo per il finanziamento ordinario delle università, con lo scopo di **promuovere l'inserimento di corsi di studi di genere nell'offerta formativa delle università**.

Riquadro III.I - Interventi con legge di bilancio per il 2020.

La **legge di bilancio per il 2020**⁵⁹⁰ ha previsto:

Art. 1, commi 59-61: viene istituito il fondo "Asili nido e Scuole dell'infanzia", destinato al finanziamento degli interventi relativi ad opere di messa in sicurezza, ristrutturazione, riqualificazione o costruzione di edifici di proprietà dei comuni destinati ad asili nido e scuole dell'infanzia.

Art. 1, comma 181: al fine di promuovere il professionismo nello sport femminile ed estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportivo, le società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo possono richiedere, per gli anni 2020, 2021 e 2022, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, entro il limite

⁵⁸⁸ L'indennità è riconosciuta a domanda nel limite di 300 milioni di euro per il 2017, di 630 milioni di euro per il 2018, di 666,5 milioni di euro per il 2019, di 530,7 milioni di euro per il 2020, di 411,1 milioni di euro per il 2021, di 285,1 milioni di euro per l'anno 2022, di 169,3 milioni di euro per il 2023, di 119,9 milioni di euro per il 2024, di 71,5 milioni di euro per il 2025 e di 8,9 milioni per il 2026.

⁵⁸⁹ Istituto introdotto dall'articolo 1, comma 9 legge n. 243 del 2004. Prima dell'approvazione della legge n. 160 del 2019, l'articolo 16 del Decreto Legislativo n. 4 del 2019 aveva esteso la possibilità di ricorrere all'opzione donna alle lavoratrici con un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2018 (in luogo del 31 dicembre 2015), applicando anche decorrenze (c.d. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le autonome.

⁵⁹⁰ Legge n. 160 del 2019 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”.

massimo di 8.000 euro su base annua. Misura abrogata dall'art. 12-bis del decreto legge n. 104 del 2020.

Art. 1, commi 244, 247: al fine di potenziare la ricerca svolta da università, enti e istituti di ricerca pubblici e privati, è istituita un'apposita agenzia, denominata Agenzia nazionale per la ricerca (ANR). Il comitato direttivo è composto da otto membri e la sua composizione deve assicurare la parità di genere. Il comitato scientifico è composto da cinque membri e il genere meno rappresentato non può essere inferiore al 45 per cento.

Art. 1, comma 279: al fine di potenziare l'offerta formativa, viene incrementata di 390 posti la dotazione organica dei docenti nelle scuole dell'infanzia. La ripartizione del contingente di 390 posti tra le regioni è effettuata con decreto del Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca.

Art. 1, commi 302-305: vengono modificate le disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge n. 120 del 2011 (legge Golfo-Mosca). Per gli amministratori e i membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate, viene aumentata la presenza del genere meno rappresentato, che deve ottenere almeno due quinti dei componenti eletti (40 per cento), in luogo di almeno un terzo (33 per cento circa) previsto nelle norme precedenti. Viene prorogato, inoltre, da tre a sei il numero di mandati consecutivi a cui si applica tale criterio di riparto.

Art. 1, comma 339: si istituisce il "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia", finalizzato ad interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia, nonché al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli.

Art. 1, commi 340-341: il Bonus bebè, introdotto dall'articolo 1 comma 125 della legge n. 190 del 2014, è rinnovato per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e, con riferimento a tali soggetti, è riconosciuto soltanto per la durata di un anno. Il Bonus diviene una prestazione ad accesso universale. Come già previsto, in caso di figlio successivo al primo, nato o adottato nel corso del 2020, l'importo dell'assegno è aumentato del 20 per cento.

Art. 1, comma 342: il congedo obbligatorio di paternità, introdotto dall'articolo 1 comma 354 della legge n. 232 del 2016, viene prorogato per il 2020, elevandone la durata a sette giorni.

Art. 1, commi 343-344: viene rimodulato su soglie ISEE differenziate il "Bonus asilo nido", introdotto dall'articolo 1 comma 355 della legge n. 232 del 2016 e finalizzato al pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido sia pubblici che privati, ma anche all'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche. Entrambe le prestazioni sono riconosciute nei limiti di spesa programmati.

Art. 1, commi 348-352: si prevede l'obbligo di esporre il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di *stalking*, nei locali delle amministrazioni pubbliche dove si erogano servizi diretti all'utenza, negli esercizi pubblici, nelle unità sanitarie locali e nelle farmacie. I modelli dei cartelli, i relativi contenuti, le lingue utilizzate, nonché le modalità e le tempistiche di esposizione, sono definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Art. 1, comma 353. si incrementa di 4 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022, il Fondo per le Pari opportunità, al fine di finanziare il Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere.

Art. 1, commi 456-457: viene istituito, presso il Ministero della salute, un Fondo per l'erogazione di un contributo per l'acquisto di sostituti del latte materno alle donne affette da condizioni patologiche che impediscono la pratica naturale dell'allattamento, fino all'importo massimo annuo

di 400 euro per neonato e, in ogni caso, fino al compimento del sesto mese di vita dello stesso. Il Fondo ha una dotazione di 2 milioni di euro per il 2020 e 5 milioni a decorrere dal 2021.

Art. 1, comma 469: si autorizza una spesa annuale di 2 milioni di euro gli anni 2020 e 2021, finalizzata a sostenere lo studio, la ricerca e la valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale.

Art. 1, comma 473: viene esteso l'accesso della prestazione c.d. Ape sociale anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2020. Si conferma pertanto, per il 2020, la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli. La riduzione è pari a un anno per ogni figlio, fino ad un massimo di 2 anni (art. 1, comma 179-bis, legge n. 232 del 2016).

Art. 1, comma 476: viene modificato il decreto legge n. 4 del 2019, art. 16, che estende la possibilità di ricorrere all'opzione donna alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2019 (in luogo del 31 dicembre 2018).

Art. 1, commi 486-489: per il triennio 2020-2022, i crediti vantati dallo Stato, istituti previdenziali o assicurativi pubblici, nei confronti degli autori di femminicidio non sono imputabili ai beni ereditari trasmessi ai figli minori, ovvero maggiorenni non economicamente autosufficienti.

Art. 1, commi 504-506: è prevista la concessione di mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici agricole, attraverso investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli. Con decreto del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, di natura non regolamentare, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro sessanta giorni, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione di mutui.

Art. 1, comma 862: Viene incrementata di 1 milione di euro per il 2020 la dotazione del Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici per il sostegno economico agli orfani per crimini domestici e alle famiglie affidatarie.

Art. 1, comma 354: si prevede, a decorrere dal 2020, un incremento pari a 1 milione di euro per il Fondo per il finanziamento ordinario delle università, destinato a promuovere l'inserimento, nell'offerta formativa delle università, di corsi di studi di genere.

Interventi inerenti alle tematiche di genere sono stati adottati, nel corso del 2020, anche in provvedimenti successivi alla legge di bilancio. Oltre agli interventi di natura strettamente emergenziale legati alla pandemia Covid-19 (Riquadro III.II), alcune delle misure varate hanno previsto modifiche di più ampio respiro. In particolare, ai lavoratori del settore privato con patologie gravi e ridotte capacità lavorative, agli immunodepressi e ai loro familiari conviventi è stata riconosciuta la **priorità nell'accoglimento delle loro istanze per poter lavorare in modalità agile**⁵⁹¹. Inoltre il decreto legge n. 34 del 2020 aveva stabilito che le pubbliche amministrazioni dovessero redigere entro il 31 gennaio di ogni anno il **Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)**, per individuare le modalità attuative del lavoro agile e garantire ad almeno il 60 per cento dei dipendenti

⁵⁹¹ La condizione di disabilità è definita ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992. Il lavoro agile è invece disciplinato dall'articolo 18 all'articolo 24 della legge n. 81 del 2017.

la possibilità di avvalersene⁵⁹², assicurando che gli stessi non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si sarebbe applicato almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo avessero richiesto. Successivamente, il decreto legge n. 52 del 2021 ha ridotto al 15 per cento la quota minima di dipendenti che possono avvalersi del lavoro agile⁵⁹³. Si tratta in ogni caso di un progresso rispetto alla quota del 10 per cento dei dipendenti, che era l'obiettivo precedente per le amministrazioni pubbliche. Sempre nell'ambito della conciliazione tra vita privata e vita professionale, è stato determinato un **incremento di 15 milioni di euro della dotazione del Fondo nazionale per il Sistema integrato di educazione e di istruzione**⁵⁹⁴.

In occasione dell'istituzione della Commissione Tecnica del Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima (PNIEC) è stato stabilito che i componenti della commissione per lo svolgimento delle procedure di valutazione ambientale di competenza statale dei progetti sottoposti alla verifica, debbano essere nominati nel rispetto dell'equilibrio di genere⁵⁹⁵. In materia di tutela è stato previsto che **le università integrino l'indennità corrisposta dall'INPS ai ricercatori a tempo determinato nel periodo di congedo obbligatorio di maternità**, fino a concorrenza dell'intero importo del trattamento economico spettante⁵⁹⁶. Tale integrazione da parte delle università era infatti prevista per gli assegnisti di ricerca, ma non per i titolari di contratti di ricerca a tempo determinato⁵⁹⁷.

Al fine di incentivare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, viene istituito poi il **Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi**⁵⁹⁸, per promuovere la formazione e ad incrementare le opportunità delle donne, iscritte all'assicurazione obbligatoria, che svolgono attività di cura delle persone e dell'ambiente gratuite nell'ambito domestico⁵⁹⁹.

Riquadro III.II - Provvedimenti legislativi nel corso del 2020 per la riduzione dei divari di genere.

Art. 18-bis del Decreto legge n. 18 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 27 del 2020: Si autorizza per l'anno 2020 l'ulteriore spesa di 3 milioni di euro in favore delle case rifugio pubbliche e private esistenti su tutto il territorio nazionale, al fine di sostenere l'emersione del fenomeno della violenza domestica e di garantire un'adeguata protezione alle vittime.

Art. 39 comma 2 del Decreto legge n. 18 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 27 del 2020: Viene riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile a quei lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa, inclusi i lavoratori immunodepressi, ma anche a familiari conviventi di persone immunodepresse.

⁵⁹² Decreto legge n. 34 del 2020, art. 263, comma 4-bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020.

⁵⁹³ Decreto legge n. 52 del 2021, articolo 11-bis, convertito con modifiche dalla legge n. 87 del 2021.

⁵⁹⁴ Articolo 233, commi 1 e 2 del decreto legge n. 34 del 2020 Nell'art. 13 del decreto legislativo n. 65 del 2017 era stabilita una dotazione del Fondo di 209 milioni di euro per il 2017, 224 milioni per il 2018 e 239 milioni a decorrere dall'anno 2019. La legge di bilancio 2019 (legge n. 145 del 2018, art. 1 comma 741) ha poi incrementato il fondo di 10 milioni di euro per il 2019.

⁵⁹⁵ Art. 50 comma 1 del decreto legge n. 76 del 2020.

⁵⁹⁶ Art. 19, comma 1, del decreto legge n. 76 del 2020, che introduce il comma 9-ter all'art. 24 della legge n. 240 del 2010.

⁵⁹⁷ Art. 22, comma 6, legge n. 240 del 2010.

⁵⁹⁸ Articolo 22 del decreto legge n. 104 del 2020.

⁵⁹⁹ Il Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi", con una dotazione di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Art. 18-bis del Decreto legge n. 34 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020: Il Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici, è incrementato di 3 milioni di euro per l'anno 2020. Per l'anno 2020, nell'ambito delle risorse stanziato e nei limiti delle stesse, deve essere assicurato un maggiore ristoro alle vittime dei reati di violenza sessuale e di omicidio commesso contro il coniuge, anche legalmente separato, o contro il partner o l'ex partner.

Art. 105-bis del Decreto legge n. 34 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020: Il "Fondo per le politiche della famiglia", è incrementato di 3 milioni di euro per l'anno 2020, al fine di contenere i gravi effetti economici, derivanti dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, gravanti in particolare sulle donne più vulnerabili, ma anche per favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.

Art. 105-quater del Decreto legge n. 34 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020: Per il 2020, si incrementa di 4 milioni di euro il "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità", volto a finanziare esclusivamente politiche per la prevenzione e il contrasto della violenza per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere e per il sostegno delle vittime. Con l'art. 38 bis del decreto legge n. 104 del 2020, tale finanziamento viene stabilizzato a decorrere dal 2020.

Art. 233, commi 1-2 del Decreto legge n. 34 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020: Si incrementa il Fondo nazionale per il Sistema integrato di educazione e di istruzione è incrementato, per l'anno 2020, di 15 milioni di euro anche in conseguenza dell'emergenza causata dalla diffusione del Covid-19. Per assicurare la necessaria tempestività nell'erogazione delle risorse, nell'anno 2020 si provvede a ripartire il fondo con decreto del Ministro dell'istruzione, previa intesa in Conferenza unificata. Si prescinde dall'intesa qualora la stessa non pervenga entro il termine di 15 giorni.

Art. 263 comma 4 bis del Decreto legge n. 34 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020: entro il 31 gennaio di ogni anno, le amministrazioni pubbliche redigono il Piano organizzativo del lavoro agile per stabilire le modalità attuative e garantendo che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene (almeno il 30 per cento, in caso di mancata adozione del piano).

Art. 19, comma 1, lettera f-bis) del Decreto legge n. 76 del 2020: nel periodo di congedo obbligatorio di maternità dei ricercatori a tempo determinato, l'università integra l'indennità corrisposta dall'INPS fino a concorrenza dell'intero importo del trattamento economico spettante. Per i titolari dei contratti triennali non rinnovabili, il periodo di congedo obbligatorio di maternità è computato nell'ambito della durata triennale del contratto e, in caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto è inquadrato, alla scadenza del contratto stesso, nel ruolo di professore associato. Entro la scadenza del contratto, i titolari dei contratti triennali non rinnovabili possono anche chiedere una proroga per un periodo non superiore a quello del congedo obbligatorio di maternità.

Art. 50, comma 1 del Decreto legge n. 76 del 2020: si istituisce una Commissione Tecnica del Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima (PNIEC) i cui componenti devono essere nominati nel rispetto dell'equilibrio di genere, per lo svolgimento delle procedure di valutazione ambientale di competenza statale dei progetti sottoposti a verifica.

Determina 23 settembre 2020 Agenzia Italiana del Farmaco: i farmaci ormonali per le transizioni di genere, impiegati nel processo di virilizzazione di uomini transgender, sono erogabili a totale carico del Servizio sanitario nazionale, previa diagnosi di disforia di genere/incongruenza di genere da parte di una equipe multidisciplinare e specialistica dedicata.

Art. 12-bis del Decreto legge n. 104 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020: si istituisce il Fondo per il professionismo negli sport femminili, con una dotazione iniziale di 2,9 milioni di euro per il 2020 e di 3,9 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022. È abrogato l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali previsto per 2020-2021-2022 per le società sportive femminili stipulanti contratti con le atlete.

Art. 22 del Decreto legge n. 104 del 2020, come modificato in sede di conversione legge n. 126 del 2020: si istituisce nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi, con una dotazione di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, per promuovere la formazione e le opportunità culturali e partecipative delle donne.

Art. 24 bis del Decreto legge n. 104 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020: per l'anno 2020, si finanzia con 900.000 euro l'associazione Consorzio Casa internazionale delle donne di Roma, ad integrazione degli importi destinati all'estinzione del debito pregresso del Consorzio nei confronti di Roma Capitale.

Art. 26 bis del Decreto legge n. 104 del 2020, come modificato in sede di conversione legge n. 126 del 2020: a partire dal 2020, si incrementa di un milione di euro il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Tale cifra va utilizzata esclusivamente per l'istituzione e il potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini autori di violenza.

Art. 38 bis del Decreto legge n. 104 del 2020, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020: a decorrere dal 2020, si incrementa di 4 milioni di euro il "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità", volto a finanziare esclusivamente politiche per la prevenzione e il contrasto della violenza per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere e per il sostegno delle vittime.

Nell'ambito del contrasto alla violenza contro le donne è stato incrementato di **un milione di euro, dal 2020, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità per l'istituzione e il potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini autori di violenza**⁶⁰⁰. Le risorse sono destinate, nel limite di spesa autorizzato, esclusivamente a questa finalità, sia in considerazione del progressivo diffondersi del fenomeno della violenza di genere, sia in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha spesso acuito il problema costringendo alla convivenza forzata vittime e autori di violenza⁶⁰¹. Sono state inoltre destinate somme aggiuntive pari a 4 milioni di euro **al Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità**, per la prevenzione e il contrasto della violenza per motivi collegati all'orientamento sessuale e all'identità di genere e per il sostegno delle vittime. Tale incremento era inizialmente previsto solo per il 2020⁶⁰², ma è stato reso strutturale in fase di conversione del decreto legge n. 104 del 2020⁶⁰³. Si sottolinea, infatti, come

⁶⁰⁰ Tali centri sono presenti sul territorio nazionale a partire dal 2009, anno in cui nasce a Firenze il primo progetto sperimentale per la presa in carico di autori di violenza: il Centro Ascolto Uomini Maltrattanti (CAM). Il progetto è stato realizzato con il contributo della Presidenza del consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità.

⁶⁰¹ Articolo 26 bis del decreto legge n. 104 del 2020.

⁶⁰² Articolo 105-quater del decreto legge n. 34 del 2020.

⁶⁰³ Articolo 38-bis del decreto legge n. 104 del 2020.

molte misure adottate nell'ambito del contrasto alla violenza di genere come risposta alle criticità sopraggiunte con la pandemia Covid-19 (Riquadro III.III) siano in realtà consistite in interventi i cui effetti si protrarranno nel tempo, anche incidendo su strumenti già presenti ed utilizzati negli anni passati. Nel dettaglio, per l'anno 2020 è stata autorizzata una spesa ulteriore di 3 milioni di euro in favore delle case rifugio pubbliche e private al fine di sostenere l'emersione del fenomeno della violenza domestica e di garantire un'adeguata protezione alle vittime⁶⁰⁴. Inoltre, per il 2020, è stato incrementato di risorse aggiuntive pari a 3 milioni di euro il **Fondo per le politiche della famiglia**, al fine di contenere i gravi effetti economici derivanti dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, in particolare per quanto concerne le donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà (Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza)⁶⁰⁵. Sono state, dunque, intraprese misure i cui effetti possano perdurare anche dopo l'emergenza e che possano determinare un cambiamento permanente nella vita delle vittime. Tale obiettivo viene perseguito anche dalla legge di bilancio 2021, con la quale si incrementa la dotazione del Fondo per le politiche della famiglia di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022. Si evidenzia anche che la legge di bilancio 2021 prevede un ulteriore aumento di dotazione del medesimo fondo, pari a 50 milioni di euro per l'anno 2021, da destinare a interventi incisivi nell'ambito della conciliazione tra vita privata e professionale, in particolare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto⁶⁰⁶.

La lotta alla violenza di genere, unitamente alla volontà di tutelare soggetti in condizione di vulnerabilità legata all'orientamento sessuale o all'identità di genere a causa del proprio contesto sociale e familiare di riferimento, viene portata avanti anche attraverso la **realizzazione di numerosi centri contro le discriminazioni**, in grado di offrire assistenza legale, sanitaria, psicologica, di mediazione sociale e ove necessario adeguate condizioni di alloggio e di vitto alle vittime. Tali centri possono essere gestiti dagli enti locali, in forma singola o associata, ma anche da associazioni operanti nel settore del sostegno e dell'aiuto ai soggetti discriminati. I centri operano inoltre in maniera integrata, anche con la rete dei servizi socio-sanitari e assistenziali territoriali. Infine, riconoscendo il suo valore sociale e culturale di sostegno alle donne, 900 mila euro sono stati trasferiti nel 2020 all'**associazione Consorzio Casa internazionale delle donne di Roma**, ad integrazione degli importi destinati all'estinzione del debito pregresso nei confronti di Roma Capitale.

Nell'ambito della tutela della salute, stile di vita e sicurezza di coloro che intraprendono un percorso di transizione di genere, secondo la determina del 23 settembre 2020 dell'Agenzia Italiana del Farmaco, **sono erogabili a totale carico del Servizio sanitario nazionale i farmaci ormonali per l'impiego nel processo di virilizzazione di uomini transgender**, nel caso venga loro diagnosticata una disforia di genere - incongruenza di genere da una équipe dedicata.

⁶⁰⁴ Articolo 18-bis del decreto legge n. 18 del 2020.

⁶⁰⁵ Articolo 105-bis del decreto legge n. 34 del 2020. Il Fondo è istituito dall'articolo 19, comma 3, del decreto-legge n. 223 del 2006, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2006.

⁶⁰⁶ Le modalità di attribuzione delle risorse stanziare con la Legge di Bilancio 2021 sono definite con decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Riquadro III.III – Interventi emanati nel 2020 per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere.

Il 2020 è stato fortemente caratterizzato dagli interventi volti a contrastare o limitare gli effetti provocati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19. A seguito della dichiarazione dello stato di emergenza⁶⁰⁷, diversi provvedimenti hanno avuto natura di urgenza, alcuni adottati con Decreto del Presidente del Consiglio, altri seguendo l'iter dei decreti legge. La maggior parte degli interventi ha efficacia limitata nel tempo e solo alcuni sono di natura strutturale.

Con l'intento di evitare di esacerbare disuguaglianze già esistenti, comprese quella tra donne e uomini, diversi interventi hanno toccato la **conciliazione tra vita professionale e privata** (per esempio, in materia di lavoro agile, congedi straordinari e bonus *baby-sitting*), ma anche il **contrasto alla violenza di genere**, con un'attenzione specifica alla violenza domestica, e il **mercato del lavoro** (nel caso della misura di sostegno al reddito per i lavoratori domestici). Sebbene tali misure siano state dettate da una situazione contingente e abbiano avuto una durata circoscritta, si ritengono importanti per il contributo che potrebbero dare nell'accelerare il cambiamento culturale necessario per una riduzione dei divari di genere.

Nello specifico, tra gli strumenti adottati per il contenimento e la gestione della crisi sanitaria per Covid-19, il ricorso al **lavoro agile**, a eccezione dei servizi essenziali e di pubblica utilità, è stato fortemente raccomandato per tutti fin dall'inizio dello stato di emergenza⁶⁰⁸. Dal 18 marzo al 15 settembre 2020 è stata poi la modalità ordinaria della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni⁶⁰⁹. Anche nel progressivo rientro in servizio dei dipendenti pubblici e fino al 31 dicembre 2020 è stato comunque previsto che almeno il 50 per cento del personale impiegato nelle attività possa avvalersene⁶¹⁰. Da molti esperti lo *smart working* è considerato uno strumento efficace per una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata che avvantaggerebbe non solo l'occupazione femminile (incremento del tasso di occupazione, riduzione del *part-time* involontario e del divario retributivo), ma permetterebbe anche una più equa distribuzione dei carichi familiari, qualora avesse una maggiore diffusione anche tra gli uomini. Ciononostante la sua adozione ha spesso incontrato resistenze indotte dal cambio di paradigma richiesto alle parti interessate. Per questo, quanto sperimentato durante l'emergenza, potrebbe contribuire a rendere possibile un maggior ricorso al lavoro flessibile che, tuttavia, dovrebbe prevedere accorgimenti utili affinché non diventi una scelta obbligata per le donne e le penalizzi sul piano della carriera, della retribuzione e di un sovraccarico di lavoro domestico. In parte questo auspicio è stato colto in fase di conversione del decreto legge n. 34 del 2020 che ha istituito, per le pubbliche amministrazioni, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) da redigere entro il 31 gennaio di ogni anno; il piano prevedeva, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti si avvallesse di tale modalità, rispetto al precedente 10 per cento⁶¹¹ (per maggiori

⁶⁰⁷ Con Delibera del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020 è stato dichiarato lo stato di emergenza per sei mesi (pertanto fino al 31 luglio 2020) in conseguenza del rischio sanitario connesso alla diffusione dell'epidemia. Lo stato di emergenza è stato prorogato fino al 15 ottobre 2020 con Delibera del Consiglio dei Ministri adottata il 29 luglio 2020 e, successivamente, il termine è stato esteso al 31 gennaio 2021 con Delibera del Consiglio dei Ministri del 7 ottobre 2020.

⁶⁰⁸ Decreto legge n. 6 del 2020. Successivamente anche il DPCM del 4 marzo 2020 art. 1, comma 1, lettera n) prevede l'applicabilità del lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali e l'assolvimento degli obblighi di informativa in via telematica.

⁶⁰⁹ Decreto legge n. 18 del 2020, art. 87, co. 1 e decreto legge n. 34 del 2020, art. 263, co.1.

⁶¹⁰ Decreto legge n. 34 del 2020, art. 263, co.1 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020.

⁶¹¹ Articolo 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile

dettagli si rimanda al presente capitolo)⁶¹². Successivamente, la quota minima di dipendenti che possono avvalersi del lavoro agile è stata abbassata al 15 per cento dal Decreto legge n. 52 del 2021⁶¹³.

Tra le altre misure di conciliazione vita-lavoro, alcune sono state indirizzate ai **genitori** dipendenti **con figli di età inferiore a 12 o 16 anni**. Il primo provvedimento è stato previsto dal decreto legge n. 18 del 2020, in concomitanza con la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole; successivamente il decreto legge n. 34 del 2020 ha prorogato e integrato alcune misure. Più in dettaglio, limitatamente al periodo dal 5 marzo al 31 agosto 2020, ai dipendenti del settore pubblico e privato, nonché ai lavoratori iscritti alla cosiddetta gestione separata e ai lavoratori autonomi iscritti all'INPS, con figli di età inferiore ai 12 anni (o anche di età superiore nei casi di figli con disabilità grave), e a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, o disoccupato, o non lavoratore, sono stati riconosciuti **congedi straordinari** per una durata massima di 30 giorni, con un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione e con il riconoscimento della contribuzione figurativa. L'indennità e il riconoscimento della contribuzione figurativa venivano meno qualora i figli avessero avuto un'età compresa tra i 12 e i 16 anni, fermo restando tuttavia il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro. In alternativa, per i lavoratori dipendenti del settore privato, iscritti alla gestione separata e autonomi iscritti o non iscritti all'INPS, e del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, è stato previsto un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo per il nucleo familiare di 1.200 euro, incrementato a 2.000 euro per i dipendenti del settore sanitario e per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica⁶¹⁴. Sono stati considerati atti a fruire del **bonus anche le iscrizioni ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia** per il periodo dalla chiusura dei servizi educativi scolastici al 31 agosto 2020⁶¹⁵. Ai lavoratori dipendenti è stato altresì riconosciuto, qualora non abbiano potuto usufruire dello *smart working* ed entro il 31 dicembre 2020, un **congedo straordinario per periodi di quarantena dei figli**⁶¹⁶ conviventi e minori di 16 anni a seguito di contatti scolastici (o nell'ambito dello svolgimento di alcune attività ricreative), o perché sia stata sospesa l'attività didattica in presenza. Nel caso di figli minori di 14 anni uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha avuto diritto a un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione; nel caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, invece, l'astensione dal lavoro

⁶¹² Il Decreto legge n. 30 del 2021, art. 2, comma 1, coordinato con la Legge di conversione n. 61 del 2021, art. 2 comma 1 e comma 1bis, ha in seguito stabilito che il genitore di figlio convivente minore di anni 16, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può lavorare in modalità agile per tutta la durata (o parte della durata) della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, in caso di infezione da SARS Covid-19 del figlio, o in caso di quarantena del figlio.

⁶¹³ Decreto legge n. 52 del 2021, articolo 11-bis, convertito con modifiche dalla legge n. 87 del 2021.

⁶¹⁴ Gli articoli 23 e 25 del decreto legge n. 18 del 2020 hanno inizialmente previsto a decorrere dal 5 marzo 2020 un periodo non superiore a quindici giorni di congedo e un importo massimo complessivo del bonus per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* pari a 600 euro, incrementato a 1.000 euro per i dipendenti del settore sanitario e per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica. L'articolo 72 del decreto legge n. 34 del 2020 è intervenuto modificando la disposizione precedente come segue: il periodo di validità del provvedimento è stato contingentato dal 5 marzo al 31 luglio 2020; i giorni di congedo straordinario sono stati innalzati a 30, così come il bonus per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o per l'iscrizione ai centri estivi a 1.200 euro, divenuto 2.000 euro per i dipendenti del settore sanitario e per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica. In fase di conversione del decreto legge n. 34 del 2020 (legge n. 77 del 2020) si è provveduto a estendere ulteriormente il periodo di validità delle disposizioni fino al 31 agosto 2020.

⁶¹⁵ Decreto legge n. 34 del 2020, art. 72 convertito con modificazioni dalla legge n.77 del 2020.

⁶¹⁶ Decreto legge n. 104 del 2020, art. 21-bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020.

non ha comportato alcuna indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, ma è stato previsto il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro⁶¹⁷.

Anche al fine di venire incontro alle esigenze dei genitori chiamati dal 4 maggio 2020 a riprendere lo svolgimento dell'attività lavorativa, è stato inoltre incrementato il **Fondo per le politiche della famiglia** di 150 milioni di euro, di cui il 90 per cento da trasferire ai comuni per finanziare iniziative per il potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori di età compresa tra 3 e 14 anni, per i mesi da giugno a settembre 2020⁶¹⁸.

Durante i mesi di emergenza sanitaria un'attenzione particolare è stata altresì riservata ai **familiari che assistono persone con disabilità**, nella maggior parte dei casi donne. Tutte le disposizioni che hanno previsto giorni di congedo straordinario per genitori con figli di età inferiore a 12 o 16 anni, per i figli con disabilità sono state ritenute valide senza limite anagrafico⁶¹⁹. Oltre ai 3 giorni di permesso mensile riconosciuti dalla legge n. 104 del 1992 per l'assistenza di familiari disabili si sono aggiunte ulteriori complessive 24 giornate usufruibili nei mesi da marzo a giugno 2020⁶²⁰. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, inoltre, ai lavoratori dipendenti disabili o con una persona con disabilità nel proprio nucleo familiare è stato riconosciuto il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile⁶²¹. In aggiunta, limitatamente al periodo dal 17 marzo al 30 aprile 2020, tenendo conto della sospensione delle attività nei Centri semiresidenziali per persone con disabilità, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non poteva costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro (a condizione che fosse stata preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri)⁶²². Infine fino al 30 giugno 2021 i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio disabile, a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richiedesse necessariamente la presenza fisica, hanno avuto diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile⁶²³.

In fase di conversione dei decreti legge emanati durante l'emergenza pandemica, sono state adottate misure aggiuntive per il **contrasto alla violenza di genere**. Si tratta di provvedimenti divenuti urgenti anche in considerazione dei dati diffusi dall'ISTAT che confermavano l'acuirsi del fenomeno durante i mesi di confinamento ed emergenza⁶²⁴. Le risorse stanziare tuttavia sono state destinate a interventi di più ampio respiro temporale e, nello specifico, hanno riguardato ulteriori

⁶¹⁷ Il Decreto Legge n. 30 del 2021, articolo 2, comma 2, coordinato con la Legge di conversione n. 61 del 2021, prevede che, nel caso non sia possibile effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, tra il 13 marzo 2021 e il 30 giugno 2021, i genitori lavoratori possono fruire del congedo per la cura di figli in quarantena, oppure nei casi in cui l'attività didattica in presenza sia sospesa o i centri assistenziali siano chiusi. Il requisito della convivenza e il limite di 14 anni di età non si applicano per la cura di figli disabili.

⁶¹⁸ Decreto legge n. 34 del 2020, art. 105, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020. Le restanti risorse vengono destinate a progetti volti al contrasto della povertà educativa e ad incrementare le opportunità culturali e educative dei minori

⁶¹⁹ Decreto legge n. 18 del 2020, articolo 23, comma 5 e articolo 25, comma 1.

⁶²⁰ L'articolo 24 del decreto legge n. 18 del 2020 ha inizialmente previsto l'incremento di 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 a cui si sono aggiunte, tramite l'articolo 73 del decreto legge n. 34 del 2020, ulteriori 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

⁶²¹ Decreto legge n. 18 del 2020, articolo 39.

⁶²² Decreto legge n. 18 del 2020, articolo 47, comma 2.

⁶²³ Decreto legge n. 104 del 2020, articolo 21 ter, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020.

⁶²⁴ Il 13 maggio 2020 l'ISTAT ha diffuso un primo report sull'attività del numero verde 1522 contro la violenza di genere e lo *stalking* che mostrava, dal 1° marzo al 16 aprile 2020, un aumento delle telefonate valide del 73 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

finanziamenti in favore delle case rifugio⁶²⁵, maggiori ristori alle vittime dei reati di violenza sessuale e di femminicidio⁶²⁶, misure per favorire percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà⁶²⁷, interventi per la prevenzione e il contrasto della violenza collegata all'orientamento sessuale e all'identità di genere e per il sostegno delle vittime⁶²⁸ (per maggiori approfondimenti si rimanda al presente capitolo).

Infine, un'ulteriore misura urgente in materia di **sostegno al reddito** ha interessato prevalentemente le donne, con un'indennità pari a 500 euro per i soli mesi di aprile e maggio 2020 rivolta ai lavoratori domestici⁶²⁹.

Anche la legge di bilancio 2021 ha introdotto nuove misure aventi un impatto di genere (Riquadro III.IV). Numerosi interventi sono ad esempio volti ad agevolare la conciliazione tra vita privata e vita professionale. Un'importante novità consiste nel finanziamento, pari a 30 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, del fondo destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al **riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal caregiver familiare**, ovvero da una persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, di un familiare entro il terzo grado che sia invalido e bisognoso di assistenza di lunga durata o che sia titolare di indennità di accompagnamento⁶³⁰. Tale fondo è stato istituito dalla legge di bilancio 2018, che ne aveva previsto una dotazione iniziale di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020⁶³¹. I criteri e modalità di utilizzo delle risorse sono stabiliti dal DPCM 27 ottobre 2020, che specifica infatti che i finanziamenti sono destinati alle regioni che li utilizzano per sostenere il *caregiver* familiare, con priorità verso i *caregiver* di persone con disabilità gravissime, o che non hanno avuto accesso alle strutture residenziali a causa delle disposizioni normative emergenziali, ma anche verso i programmi di accompagnamento finalizzati alla deistituzionalizzazione e al ricongiungimento del *caregiver* con la persona assistita⁶³². Le regioni possono inoltre cofinanziare tali interventi, attraverso la valorizzazione di risorse umane e beni e servizi messi a disposizione, coinvolgendo le organizzazioni di rappresentanza delle persone con disabilità e presentando la richiesta di finanziamento al Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che ha il compito di monitorare la realizzazione degli interventi utilizzando i dati comunicati dalle regioni a

⁶²⁵ Decreto legge n. 18 del 2020, art. 18-bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 27 del 2020.

⁶²⁶ Decreto legge n. 34 del 2020, art. 18-bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020. Il Decreto del Ministro dell'interno del 22 novembre 2019 è intervenuto sugli importi dell'indennizzo alle vittime dei reati intenzionali violenti, innalza anche le entità dei risarcimenti per le vittime di violenza di genere, determinandoli in misura pari a 60 mila euro per i figli di vittime di femminicidio e pari a 25 mila euro per le vittime di violenza sessuale, di lesioni personali gravissime e di deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso. In aggiunta, possono essere riconosciute le spese mediche e assistenziali documentate, fino a un massimo aggiuntivo di 10 mila euro.

⁶²⁷ Decreto legge n. 34 del 2020, art. 105-bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020.

⁶²⁸ Decreto legge n. 104 del 2020, articolo 38 bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020.

⁶²⁹ Decreto legge n. 34 del 2020, art. 85.

⁶³⁰ Stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, capitolo 3555 "Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare".

⁶³¹ Commi 254 - 255, articolo 1 della legge n. 205 del 2017.

⁶³² Il decreto specifica che le risorse da ripartire del Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare per gli anni 2018 e 2019 sono pari a 44.457.899 euro, nonché a 23.856.763 euro per l'anno 2020. Le risorse sono ripartite tra regioni sulla base dei medesimi criteri utilizzati per la ripartizione del Fondo per le non autosufficienze, di cui al DPCM 21 novembre 2019.

tale scopo (interventi realizzati, trasferimenti effettuati, attività finanziate a valere sulle risorse loro destinate)⁶³³.

Viene anche incrementata la dotazione del fondo di solidarietà comunale al fine di **aumentare il numero di posti disponibili negli asili nido comunali**, sia delle regioni a statuto ordinario che di Sicilia e Sardegna⁶³⁴. I contributi sono ripartiti su proposta della Commissione tecnica per i fabbisogni standard, nel limite delle risorse disponibili per ciascun anno, in percentuale e nel limite dei Livelli Essenziali di Prestazione (LEP), che equivalgono, in termini di costo standard, al servizio a tempo pieno, in proporzione alla popolazione di età compresa tra 0 e 2 anni nei comuni nei quali tale rapporto è inferiore ai LEP⁶³⁵. È stata poi incrementata di 1.000 posti la dotazione organica relativa ai docenti da destinare al potenziamento dell'offerta formativa nella scuola dell'infanzia, autorizzando la spesa di 11,67 milioni nel 2021, di 38,43 milioni nel 2022, di 37,32 milioni per ciascuno degli anni dal 2023 al 2026, di 38,48 milioni nel 2027 e di 40,79 milioni annui a decorrere dal 2028.

La legge di bilancio 2021 ha anche previsto alcune misure inerenti al mercato del lavoro e impattanti sulla questione di genere. In particolare, ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19», si prevede un **esonero contributivo per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022**. Tale beneficio è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con una copertura degli oneri pari a 37,5 milioni di euro per il 2021 e 88,5 milioni di euro per il 2022, attraverso l'utilizzo delle risorse del Programma *Next Generation* EU. Viene poi **istituito il Fondo a sostegno dell'impresa femminile**, con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, per massimizzare il contributo delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese. In particolare, il Fondo sostiene interventi e programmi volti a rafforzare la struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili (soprattutto nel settore dell'alta tecnologia), a diffondere la cultura imprenditoriale tra le donne (anche nelle scuole e nelle università) e ad orientarle verso professioni e materie (ad esempio quelle scientifiche e tecnologiche) che necessitano di una maggior presenza femminile, secondo le indicazioni di livello dell'Unione europea e nazionale. Per raggiungere tali scopi, possono essere utilizzati strumenti quali contributi a fondo perduto, finanziamenti agevolati, percorsi di assistenza tecnico-gestionale,

⁶³³ Il DPCM 27 ottobre 2020 prevede che la richiesta di finanziamento debba essere presentata in formato elettronico entro sessanta giorni dalla data di pubblicazione del DPCM stesso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, con allegata una scheda del piano delle attività da finanziare, comprensivo di un cronoprogramma di attuazione e dei relativi costi. Il Dipartimento per le politiche della famiglia provvede poi, entro quarantacinque giorni, all'erogazione delle risorse alle regioni, che a loro volta procedono al loro trasferimento agli ambiti territoriali entro sessanta giorni, comunicando entro trenta giorni al Dipartimento per le politiche della famiglia l'avvenuta erogazione.

⁶³⁴ Con riferimento allo sviluppo dei servizi Sociali, la dotazione del Fondo è incrementata di 215,9 milioni di euro per il 2021, di 254,9 milioni per il 2022, di 299,9 milioni per il 2023, di 345,9 milioni per il 2024, di 390,9 milioni per il 2025, di 442,9 milioni per il 2026, di 501,9 milioni per il 2027, di 559,9 milioni per il 2028, di 618,9 milioni per il 2029 e di 650,9 milioni a decorrere dal 2030. Invece le risorse del fondo destinate specificamente al potenziamento degli asili nido sono incrementate di 100 milioni di euro per l'anno 2022, di 150 milioni per il 2023, di 200 milioni per il 2024, di 250 milioni per il 2025 e di 300 milioni di euro annui a decorrere dal 2026.

⁶³⁵ Fino alla definizione dei LEP, o in assenza degli stessi, il livello di riferimento del rapporto è dato dalla media relativa alla fascia demografica del comune, individuata dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard. Inoltre, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta della Commissione tecnica per i fabbisogni standard da adottare entro il 31 marzo 2022, sono disciplinate le modalità di monitoraggio sull'utilizzo delle risorse assegnate. Le somme non destinate al potenziamento dei posti di asilo nido sono recuperate a valere sul fondo di solidarietà comunale attribuito ai medesimi comuni o, in caso di insufficienza dello stesso, secondo le modalità di cui ai commi 128 e 129 dell'articolo 1 della legge n. 228 del 2021.

investimenti nel capitale⁶³⁶. Le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del Fondo a sostegno dell'impresa femminile vengono attualizzate anche con il contributo del **Comitato impresa donna, che la legge di bilancio 2021 ha istituito presso il Ministero dello sviluppo economico** e che svolge anche altri compiti, tra cui l'elaborazione di analisi economiche, statistiche e giuridiche sulla questione femminile nell'impresa, la formulazione di raccomandazioni sulla legislazione e sull'azione amministrativa riguardante l'imprenditorialità femminile, il contributo alla redazione della relazione annuale alle Camere sull'attività svolta e sulle possibili misure di risoluzione di problematiche legate alla partecipazione delle donne all'economia del Paese⁶³⁷. Sempre a sostegno dell'imprenditoria femminile, si è disposto un **finanziamento annuo, a partire dal 2021, dell'Ente nazionale per il micro-credito**, finalizzato alla concessione di finanziamenti per l'avvio o l'esercizio di attività di lavoro autonomo o di micro-impresa, con particolare riferimento proprio alla promozione e al rafforzamento della micro-imprenditoria femminile⁶³⁸.

Di nuova istituzione è anche il **Fondo per il sostegno della parità salariale di genere**, dotato di 2 milioni di euro annui a decorrere dal 2022 e destinato a finanziare interventi di sostegno alla parità salariale di genere e alle pari opportunità sui luoghi di lavoro⁶³⁹, mentre sono assegnate risorse aggiuntive pari a 3 milioni di euro per l'anno 2021 al già esistente **Fondo di sostegno al venture capital**, per investimenti in progetti di imprenditoria femminile altamente innovativi, realizzati entro i confini nazionali da società il cui capitale è detenuto in maggioranza da donne, con un rientro degli investimenti iniziali previsto solo nel lungo periodo⁶⁴⁰.

Nell'ambito del contrasto alla violenza di genere, la legge di bilancio 2021 autorizza la spesa di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, al fine di garantire e implementare la presenza negli istituti penitenziari di professionalità psicologiche esperte per il **trattamento cognitivo-comportamentale degli autori di reati contro le donne e per prevenirne la recidiva**. Inoltre, è istituito il **Fondo contro le discriminazioni e la violenza di genere**, con una dotazione di 2 milioni di euro annui, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023. Le risorse sono destinate alle associazioni del Terzo settore, per promuovere la libertà femminile e di genere e contrastare violenza e discriminazione fondate sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità⁶⁴¹.

⁶³⁶ Il Ministro dello sviluppo economico presenta annualmente alle Camere una relazione sull'attività svolta e sulle possibili misure da adottare per risolvere i problemi relativi alla partecipazione delle donne alla vita economica e imprenditoriale del Paese. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, sono determinati la ripartizione della dotazione finanziaria del Fondo.

⁶³⁷ La partecipazione al Comitato è svolta a titolo gratuito. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, sono stabilite la composizione e le modalità di nomina del Comitato.

⁶³⁸ Sono disposti 800.000 euro annui da destinare allo stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, capitolo 2302 "Interventi a favore dell'Ente nazionale per il microcredito".

⁶³⁹ Stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, capitolo 2820 "Fondo per il sostegno della parità salariale di genere". Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di attuazione della misura.

⁶⁴⁰ Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti i criteri di selezione e di individuazione da parte del Ministero dell'economia e delle finanze dei fondi da integrare, nonché le modalità per l'assegnazione dei finanziamenti ai progetti imprenditoriali.

⁶⁴¹ Stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, capitolo 2016 "Somma da trasferire alla Presidenza del Consiglio dei ministri per il fondo contro la violenza e le discriminazioni di genere". Le finalità promosse attraverso il finanziamento del Fondo riflettono i principi garantiti dagli articoli 1 e 3 della Costituzione, nonché dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, approvata a Istanbul l'11 maggio 2011 e ratificata ai sensi della legge n. 77 del 2013. Il Ministro per le pari opportunità

Relativamente all'ambito della tutela del lavoro, previdenza e assistenza, si rileva **l'istituzione di un fondo**, con una dotazione pari a 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, **per ospitare genitori detenuti, con bambini al seguito, in case-famiglia protette e in case-alloggio per l'accoglienza residenziale dei nuclei mamma-bambino**⁶⁴². Viene istituito anche un nuovo fondo, dotato di 3 milioni di euro per il 2021 e di 6 milioni per il 2022, destinato all'erogazione di contributi in favore dei comuni che riservano spazi di sosta gratuita ai veicoli adibiti al trasporto di disabili o delle donne in stato di gravidanza. È concesso inoltre un **contributo mensile** nella misura massima di 500 euro netti dal 2021 al 2013, **alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali, con figli disabili a carico**, con un limite massimo di spesa di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023⁶⁴³. Continuano poi ad applicarsi le disposizioni in materia pensionistica riguardanti i requisiti di accesso e il regime delle decorrenze vigenti prima dell'introduzione della legge Fornero, destinate a specifiche categorie, nel limite complessivo di 2.400 unità, tra cui i lavoratori in congedo per assistere figli disabili che hanno perfezionato i requisiti utili entro dicembre 2021. Si sottolinea che tale intervento non ha un impatto di genere diretto, ma è comunque rilevante poiché, se non sono previsti istituti di tutela, sono più spesso le donne ad abbandonare il lavoro per ragioni di cura della famiglia, così come sono più di frequente donne coloro che usufruiscono del regime del *part time* per conciliare il lavoro con gli impegni familiari. È dunque importante in tal senso sottolineare anche che la legge di bilancio 2021 ha stabilito di riconoscere per intero il periodo di lavoro a tempo parziale ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione.

Ulteriori misure previste dalla legge di bilancio 2021 riguardano il tema della salute, stile di vita e sicurezza e quello della parità dei diritti. Nel dettaglio, a decorrere dall'anno 2021, è istituito un fondo dotato di 20 milioni di euro annui, per il **rimborso delle spese sostenute per l'acquisto**, da parte degli ospedali pubblici e convenzionati, **di test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce**⁶⁴⁴. Si autorizza inoltre la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per attuare il **piano di azione in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del 2000 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite, riguardante le donne, la pace e la sicurezza, e delle conseguenti risoluzioni, incluse le azioni di promozione, monitoraggio e valutazione del piano, la formazione nel settore della mediazione e della prevenzione dei conflitti**⁶⁴⁵. L'adozione dei Piani d'azione nazionali (NAP), è stata prevista, per la

e la famiglia ovvero, nel caso in cui non sia nominato, il Presidente del Consiglio dei ministri, entro il 31 marzo di ogni anno, con proprio decreto, individua le modalità di ripartizione delle risorse del Fondo.

⁶⁴² Con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato - città ed autonomie locali, le risorse del fondo sono ripartite tra le regioni, secondo criteri e modalità fissati dallo stesso decreto anche al fine di rispettare il limite di spesa massima.

⁶⁴³ La disabilità dei figli a carico deve essere riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinati i criteri per l'individuazione dei destinatari e le modalità di presentazione delle domande di contributo e di erogazione dello stesso anche al fine del rispetto del limite di spesa.

⁶⁴⁴ Con decreto del Ministro della salute sono stabiliti le modalità di accesso e i requisiti per l'erogazione delle risorse del fondo, anche al fine del rispetto del limite di spesa previsto.

⁶⁴⁵ Sul tema Women Peace and Security-WPS, il Consiglio di Sicurezza ha adottato altre risoluzioni successive alla 1325, in particolare: n. 1820 (2008), n. 1888 e n. 1889 (2009) sulla violenza sessuale in situazioni di conflitto armato; n. 1960 (2010) sullo sviluppo di un sistema di *accountability*, con cui si è prevista la pubblicazione delle liste degli autori di reato; n. 2106 (2013) che chiarisce e rafforza il ruolo del sistema onusiano nel prevenire e rispondere alla violenza sessuale nei conflitti armati; n. 2122 (2013) che rafforza le misure che consentono alle donne di partecipare alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, riconosce la necessità di un'analisi d'impatto dei conflitti armati sulle donne, chiede ai leader delle missioni di *peacekeeping* delle Nazioni Unite di effettuare valutazioni sulle violazioni dei diritti umani e degli abusi di donne nei conflitti armati e nelle situazioni di post conflitto, incoraggia i paesi che contribuiscono alle missioni ad

prima volta, dal Consiglio di sicurezza nel *Presidential Statement* del 28 ottobre 2004. Nel caso dell'Italia, il primo piano risale al 2010, mentre il secondo, elaborato nel 2014, considera anche tutte le risoluzioni inerenti al tema e successive alla n. 1325 (incluse la n. 2106 e la n. 2122 del 2013) e riporta lo stato di attuazione di specifici obiettivi: valorizzare la presenza delle donne nelle Forze Armate nazionali e negli organi di polizia statale, rafforzare il loro ruolo nei processi di pace e decisionali, promuovere l'inclusione della prospettiva di genere nelle *Peace-Support Operations*, assicurare al personale partecipante alle missioni di pace un *training* specifico sulla Risoluzione 1325, proteggere i diritti umani delle donne e dei bambini in fuga dalla guerra o nelle aree di post-conflitto, rafforzare la partecipazione della società civile nell'attuazione della Risoluzione 1325, effettuare attività di monitoraggio⁶⁴⁶.

Riquadro III.IV - Interventi con legge di bilancio per il 2021 per la riduzione dei divari di genere.

La **legge di bilancio per il 2021**⁶⁴⁷ ha previsto:

Art. 1, commi 2-4: All'interno del Fondo istituito per dare attuazione a interventi in materia di riforma del sistema fiscale, una quota compresa tra 5 miliardi di euro e 6 miliardi di euro è destinata all'assegno universale e servizi alla famiglia, a decorrere dall'anno 2022.

Art. 1, comma 7: Il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia e altre misure correlate è incrementato di 3.012,1 milioni di euro per il 2021.

Art. 1, commi 16-19: Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di 6.000 euro annui.

Art. 1, commi 23-24: per l'anno 2021, il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.

Art. 1, comma 27: sono stanziati 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per garantire e implementare la presenza negli istituti penitenziari di psicologi in grado di trattare gli autori di reati contro le donne.

Art. 1, comma 28: il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, per contenere le conseguenze dell'emergenza da Covid-19, favorendo percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne indigenti vittime di violenza.

Art. 1, commi 97-103: è istituito il Fondo a sostegno dell'impresa femminile, per promuovere e sostenere la diffusione dei valori dell'imprenditorialità e del lavoro tra le donne e per massimizzare il loro contributo allo sviluppo economico e sociale del Paese.

Art. 1, commi 104-106: è istituito, presso il Ministero dello sviluppo economico, il Comitato impresa donna, con il compito di condurre attività riguardanti l'imprenditoria femminile, che spaziano dalle analisi economico-statistiche, alle raccomandazioni sullo stato della legislazione in materia, alle proposte di possibili misure per affrontare le problematiche legate al tema.

aumentare la percentuale di donne nelle forze armate e nelle forze di polizia, sottolinea la necessità di eliminare gli ostacoli che impediscono l'accesso delle donne alla giustizia in situazioni di conflitto o post conflitto.

⁶⁴⁶ Il Piano include anche 5 allegati, riguardanti: la raccolta di indicatori rilevanti, l'elenco esperti e delle Associazioni di settore che hanno partecipato alla consultazione e fornito indicazioni utili alla redazione del Piano, esempi di progetti (buone pratiche) sviluppati da parte dell'Associazionismo di settore in aree di conflitto e post-conflitto, esempi di moduli didattici di settore e il link al documento *Ue Concept on Strengthening EU Mediation and Dialogue Capacities*.

⁶⁴⁷ Legge n. 178 del 2020 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023".

Art. 1, commi 107-108: per l'anno 2021, sono assegnati 3 milioni di euro al Fondo di sostegno al *venture capital*, per investimenti di lungo periodo in progetti innovativi di imprenditoria femminile.

Art.1, comma 255: dal 2021 è autorizzata la spesa annua di 800.000 euro a favore dell'Ente nazionale per il micro-credito, per finanziare attività di lavoro autonomo o di micro-impresa, con particolare riguardo alla promozione e al rafforzamento della micro-imprenditoria femminile.

Art. 1, commi 276-277: è istituito il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, per interventi di sostegno della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

Art. 1, commi 322-323: è istituito un fondo dotato di 1,5 milioni di euro per ciascun anno 2021, 2022 e 2023, per ospitare genitori detenuti con bambini in case-famiglia e in apposite case-alloggio.

Art. 1, comma 334: è istituito un fondo, con una dotazione di 30 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per interventi volti al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal *caregiver* familiare.

Art. 1, comma 336: si estende la possibilità di ricorrere all'Opzione donna alle lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2020, un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età di almeno 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e 59 anni (per le lavoratrici autonome). A tale trattamento si applicano le decorrenze di 12 mesi per le dipendenti e di 18 mesi per le autonome.

Art. 1, comma 339: si estende l'accesso della prestazione c.d. Ape sociale anche a coloro che maturano i relativi requisiti nel 2021. Si conferma per il 2021 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli, pari a un anno per ogni figlio, fino ad un massimo di 2 anni.

Art. 1, comma 346 (lettera d): le disposizioni in materia pensionistica riguardanti i requisiti di accesso e il regime delle decorrenze vigenti prima dell'introduzione della legge Fornero continuano ad applicarsi (nel limite di 2.400 unità) a specifiche categorie tra cui i lavoratori in congedo per assistere figli con disabilità grave che hanno perfezionato i requisiti utili entro dicembre 2021.

Art. 1, comma 350: Relativamente al calcolo dei requisiti di anzianità ai fini pensionistici, viene riconosciuto per intero il periodo di lavoro a tempo parziale del tipo verticale ciclico, ovvero il *part-time*.

Art. 1, comma 362: il Bonus bebè è rinnovato per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021. Come per il 2020, l'assegno è riconosciuto per un anno, è ad accesso universale e, in caso di figlio successivo al primo, l'importo è aumentato del 20 per cento.

Art. 1, comma 363: il congedo obbligatorio di paternità viene prorogato per il 2021, elevandone la durata a dieci giorni. Si conferma la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.

Art. 1, commi 365-366: è concesso un contributo mensile di massimo 500 euro, dal 2021 al 2023, alle madri disoccupate o monoreddito con figli disabili e facenti parte di nuclei familiari monoparentali.

Art. 1, commi 479-480: a decorrere dall'anno 2021, è istituito un fondo dotato di 20 milioni di euro annui, per l'acquisto di test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce.

Art. 1, comma 498: è autorizzata la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 per il sostegno allo studio, alla ricerca e alla valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale.

Art. 1, comma 642: si autorizza la spesa di 1 milione di euro per ciascun anno dal 2021 al 2023, per attuare il piano di azione in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del 2000 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite, riguardante le donne, la pace e la sicurezza.

Art. 1, comma 791: si incrementa il Fondo di solidarietà comunale per aumentare il numero di posti disponibili negli asili nido comunali delle regioni a statuto ordinario.

Art. 1, comma 792, letta d)-sexies: dal 2022, parte del Fondo di solidarietà comunale è destinato anche all'aumento dei posti disponibili negli asili nido comunali delle regioni a statuto ordinario e delle regioni Sicilia e Sardegna.

Art. 1, comma 819: è istituito un fondo per l'anno 2021 e 2022, per elargire contributi ai comuni che provvedano a istituire spazi di sosta gratuita riservati ai veicoli adibiti al trasporto di disabili o delle donne in stato di gravidanza.

Art. 1, commi 1134-1139: è istituito il Fondo contro le discriminazioni e la violenza di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per promuovere la libertà femminile e di genere e contrastare violenza e discriminazione.

Art. 1 comma 968: si incrementa di 1.000 posti la dotazione organica dei docenti nella scuola dell'infanzia, autorizzando la spesa di 11,67 milioni nel 2021, di 38,43 milioni nel 2022, di 37,32 milioni dal 2023 al 2026, di 38,48 milioni nel 2027 e di 40,79 milioni a decorrere dal 2028.

Nel corso del 2020 le attività del Parlamento Italiano hanno spesso riguardato la valutazione di proposte e mozioni aventi un impatto sulla questione di genere. Risulta infatti all'esame in Commissione Senato il testo unico per la legge sui *caregiver* che si prendono cura di familiari con disabilità. Il disegno di legge prevede il riconoscimento e la definizione della figura del *caregiver* familiare, indica le iniziative in capo a regioni e province autonome volte a valorizzarne e a sostenerne il ruolo di cura, riconosce le competenze maturate dal *caregiver*, garantisce sostegni economici per l'attività di cura familiare, prevede azioni di sensibilizzazione sul valore sociale del *caregiver* e l'esecuzione di indagini da parte dell'ISTAT atte a favorire l'adeguamento delle politiche in questa materia⁶⁴⁸.

Nel corso del 2020 è stata poi discussa e approvata alla Camera e inviata al Senato la proposta di legge "Assegno unico e universale"⁶⁴⁹, nell'ambito della quale vengono previste azioni volte a favorire la natalità, sostenere la genitorialità e promuovere l'occupazione femminile. Si delega infatti il Governo a adottare decreti legislativi per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale, al quale si accede secondo criteri di universalità e progressività. L'ammontare dell'assegno si basa sulla condizione economica del nucleo familiare, oltre che su eventuali condizioni di disabilità dei figli a carico. Si prevede una graduale soppressione di misure alternative e precedenti all'assegno unico, quali l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori, l'assegno di natalità, il premio alla nascita, le detrazioni fiscali per figli a carico e l'assegno per il nucleo familiare. È in fase di esame anche la proposta "Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze

⁶⁴⁸ Proposta presentata il 23 marzo 2018, assegnata alla 11ª Commissione permanente - Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale, in discussione al 28 luglio 2020.

⁶⁴⁹ Proposta di legge n. 687, presentata alla Camera il 4 giugno 2018 e approvata il 21 luglio 2020 con la denominazione "Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale" e trasmessa al Senato, dove è in corso di esame presso la 11ª Commissione permanente - Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale al 21 gennaio 2021.

di vita e di lavoro⁶⁵⁰, comprensivo di sgravi e agevolazioni volti a favorire l'assunzione di donne, il rientro al lavoro dalla maternità, incentivi per l'imprenditoria femminile (soprattutto nel Sud Italia), ma anche l'accesso al pensionamento, finanziamenti ed esenzioni alle strutture per l'infanzia, modifiche inerenti gli istituti dei congedi parentali e di paternità⁶⁵¹. È stata inoltre approvata la mozione n. 1-00334, concernente iniziative per promuovere la parità di genere e prevenire e contrastare la violenza contro le donne⁶⁵².

Sempre in tema di contrasto alla violenza di genere, è stata approvata la proposta di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro⁶⁵³, mentre nell'ambito della lotta alle discriminazioni, il 4 novembre 2020 la Camera ha approvato il testo unificato delle proposte di legge AAC. 107, 569, 868, 2171 e 2255, al fine di contrastare le discriminazioni fondate sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità. Il provvedimento, trasmesso poi al Senato, prevede in particolare modifiche agli articoli 604-bis e 604-ter del codice penale per ampliare l'ambito di applicazione dei delitti contro l'uguaglianza⁶⁵⁴. In particolare, il provvedimento intende: aggiungere alle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quelle basate sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità, prevedendo pene specifiche; introdurre l'"aggravante di discriminazione" quale elemento da considerare alla luce di possibili inasprimenti di pena; inserire le persone offese da queste tipologie di reati tra i soggetti in condizione di particolare vulnerabilità; istituire la giornata nazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia; affidare all'Ufficio per il contrasto delle discriminazioni della Presidenza del Consiglio (UNAR) il compito di elaborare ogni tre anni una strategia nazionale di contrasto alle discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere; demandare all'ISTAT lo svolgimento di indagini sulle discriminazioni, sulla violenza e sulle caratteristiche dei soggetti più esposti ad esse⁶⁵⁵.

Nel marzo 2020 è stato invece presentato in Senato un disegno di legge⁶⁵⁶ contenente disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere. Si vuole garantire un flusso informativo

⁶⁵⁰ Proposta n. 1675 presentata alla Camera il 13 marzo 2019, in esame in XI Commissione Lavoro dal 29 gennaio 2020 al 6 luglio 2021. Discussione in Assemblea iniziata il 7 luglio 2021.

⁶⁵¹ Tra i contenuti della proposta, sono previsti: l'aumento dal 30 all'80 per cento della percentuale di retribuzione a cui è parametrata l'indennità del congedo parentale e da 6 a 8 mesi del periodo massimo indennizzabile (art. 6, c. 1); la possibilità di scegliere tra il congedo obbligatorio di paternità e l'estensione del congedo facoltativo, per una durata massima di 15 giorni (art. 6, c. 1); la durata del congedo obbligatorio di paternità pari a 10 giorni, da fruire entro 11 mesi successivi alla nascita del figlio, e di quello facoltativo pari a 1 giorno (art. 6, c. 2). Si sottolinea che, a seguito dell'approvazione della legge di bilancio 2021, la durata obbligatoria del congedo di paternità è stata innalzata a 10 giorni. <https://documenti.camera.it/Leg18/Dossier/Pdf/LA0152.Pdf>

⁶⁵² Il 4 marzo 2020 la Camera ha approvato con distinte votazioni il dispositivo e la premessa della Mozione Boldrini, Ascari, Boschi, Muroli, Giannone ed altri n. 1-00334. La Camera impegna il Governo a intraprendere azioni volte a: rafforzare le iniziative per la parità di genere; favorire la permanenza femminile nel mondo del lavoro, garantire parità nelle retribuzioni e nelle carriere; promuovere l'equilibrio di genere nelle candidature, in ambito di cariche istituzionali e del *management* delle società pubbliche; prevenire e perseguire la violenza di genere, introducendo anche appositi strumenti di *welfare* e iniziative di formazione e sensibilizzazione.

⁶⁵³ Proposta n. 2207 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione", presentata alla Camera il 23 ottobre 2019, approvata il 23 settembre 2020 e convertita in legge n.4 del 2021.

⁶⁵⁴ Proposta n. 107 presentata il 23 marzo 2018; proposta n. 569 presentata il 2 maggio 2018; proposta n. 868 presentata il 4 luglio 2018; proposta n. 2171 presentata il 14 ottobre 2019; proposta n. 2255 presentata il 14 novembre 2019.

⁶⁵⁵ https://www.camera.it/temi/documentazione/temi/pdf/1227970.pdf?_1614623856126

⁶⁵⁶ Atto Senato n. 1762, presentato il 6 marzo 2020, assegnato alla 1ª Commissione permanente (Affari Costituzionali) in sede redigente il 26 maggio 2020, approvato il 25 novembre 2020 e trasmesso alla Camera il 1 dicembre 2020 (Atto Camera n. 2805).

adeguato su tali tematiche, assicurando un effettivo monitoraggio in modo tale da pianificare efficaci politiche di prevenzione e contrasto del fenomeno. Il progetto di legge prevede in particolare che l'ISTAT e il SISTAN realizzino ogni tre anni un'indagine campionaria dedicata alla violenza contro le donne, i cui esiti dovranno essere pubblicati e trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le pari opportunità. Il Ministro con delega per le pari opportunità avrà il potere di indirizzare l'individuazione delle esigenze di rilevazione, i cui quesiti saranno gli stessi impiegati nella più recente indagine sulla sicurezza delle donne effettuata dall'ISTAT, ma potranno essere integrati nel caso sussistano ulteriori esigenze informative. Per approfondire ulteriormente l'analisi dei fenomeni di violenza, il Ministero dell'interno dovrebbe dotare il Centro elaborazione dati di funzionalità che consentano di rilevare ulteriori informazioni sui reati di violenza oggetto delle indagini ISTAT. Ogni sei mesi, tali informazioni dovranno poi essere trasmesse all'ISTAT e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le pari opportunità. Similmente, il Ministero della giustizia avrà il compito individuare le modalità e le informazioni fondamentali per monitorare, anche mediante i propri sistemi informativi, i procedimenti riguardanti i reati di violenza. Si prevede infatti, con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'interno e sentito il Garante per la protezione dei dati personali, l'istituzione di un sistema interministeriale di raccolta dati relativi a tali reati. L'ISTAT e il SISTAN dovranno anche realizzare indagini sui centri antiviolenza e sulle case rifugio accreditati e non accreditati, al fine di supportare le politiche e le azioni di contrasto alla violenza di genere. Nel corso del 2020 la Camera ha poi proseguito la discussione sulla proposta di legge n. 615, recante Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna⁶⁵⁷, in materia di rapporto sulla situazione del personale⁶⁵⁸. Nel dettaglio, si prevede la possibilità per le aziende sotto i cento dipendenti di redigere un rapporto sulla situazione del personale, si richiede all'INPS di inviare annualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'elenco delle imprese che rientrano nell'ambito di applicazione della norma, oltre che la pubblicazione, nel sito del Ministero, dell'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e di quelle che non lo hanno trasmesso⁶⁵⁹. Sono anche previste alcune modalità di controllo e di sanzione, oltre che l'elaborazione, da parte del Consigliere nazionale di parità, di una relazione biennale sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro. Infine, prosegue l'esame, presso la Camera, della proposta di istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sulla condizione economica e sociale delle donne, sulle pari opportunità e sull'attuazione delle politiche di genere in Italia⁶⁶⁰.

A completamento del quadro complessivamente riportato in precedenza, si evidenzia come a partire dall'8 marzo 2021, il Servizio studi della Camera dei Deputati abbia avviato in via sperimentale l'analisi di impatto di genere quale elemento dei dossier di documentazione sulle proposte di legge di iniziativa parlamentare all'esame della Camera stessa, dando seguito a un Ordine del giorno che è stato accolto nell'ambito della discussione di bilancio 2020, come illustrato nel successivo riquadro III.V.

⁶⁵⁷ Codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006.

⁶⁵⁸ Proposta n. 615 presentata alla Camera l'11 maggio 2018, Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 9 luglio 2019, esame in Commissione iniziato il 27 novembre 2019.

⁶⁵⁹ La norma prevede che con decreto ministeriale si forniscano le indicazioni per la redazione del rapporto, le modalità di accesso da parte dei dipendenti dell'azienda interessata, le modalità di pubblicazione degli estremi del rapporto nel sito aziendale, i parametri minimi di rispetto delle pari opportunità, la forma, le modalità di attribuzione e di pubblicazione di una certificazione di pari opportunità di lavoro.

⁶⁶⁰ Proposta n. 508, presentata il 13 aprile 2018 ed assegnata alla I Commissione Affari Costituzionali.

***Riquadro III.V - L'analisi di impatto di genere prevista in via sperimentale nei dossier di documentazione sui progetti di legge all'esame della Camera dei Deputati*⁶⁶¹**

In sede di discussione del bilancio 2020 della Camera dei Deputati nella seduta del 30 luglio 2020 è stato accolto l'ordine del giorno 9/Doc.VIII, n. 6/18 Spadoni e altri (testo modificato nel corso della seduta) in cui si chiede di "valutare l'opportunità di prevedere in via sperimentale e selettiva nell'ambito dei dossier di documentazione predisposti dal Servizio Studi, sui progetti di legge in esame presso le Commissioni permanenti, la redazione di un paragrafo dedicato all'analisi di impatto di genere".

Al fine di dare attuazione a tale ordine del giorno, che attiene alla fase ex ante dei testi normativi, relativa all'istruttoria legislativa svolta dalle Commissioni parlamentari nell'ambito dell'esame in sede referente ai sensi dell'art. 79 del Regolamento della Camera, il Servizio Studi ha proceduto alla messa a punto di uno specifico paragrafo dedicato all'Analisi di impatto di genere - nell'ambito della predisposizione dei dossier di documentazione - relativamente alle proposte di legge di iniziativa parlamentare di cui le Commissioni parlamentari hanno avviato l'esame a partire dall'8 marzo 2021.

In tale analisi si è proceduto tenendo conto dei criteri e della metodologia utilizzati dai principali organismi internazionali e dagli istituti di statistica nonché della metodologia seguita dal MEF-Ragioneria generale dello Stato per la redazione del bilancio di genere e della relazione al Parlamento dal 2016. Va evidenziato come l'analisi presentata nella relazione al Parlamento riguarda un'analisi ex post "a consuntivo" del bilancio dello Stato focalizzata principalmente sulle voci di spesa, mentre l'analisi sui progetti di legge è caratterizzata principalmente da un approccio di tipo qualitativo e trasversale che riguarda le proposte di modifica della legislazione da analizzare ed istruire nell'ambito della discussione parlamentare.

A tal fine, è stata avviata un'interlocuzione con la Ragioneria generale dello Stato al fine di acquisire e scambiare esperienze e metodologie in parte già sperimentate nella redazione del bilancio di genere e con l'ISTAT al fine di promuovere uno scambio di esperienze ed attività di formazione nonché con i soggetti specializzati nell'analisi di impatto presso gli uffici della Commissione europea e del Parlamento europeo.

Tale analisi è svolta in questa prima fase in via sperimentale ed in attesa di definire in via generale, nell'ambito del Comitato di vigilanza sull'attività di documentazione operante presso la Camera dei Deputati, le modalità da seguire e gli indicatori di riferimento unitamente allo svolgimento di specifiche attività di formazione del personale del Servizio Studi sul tema.

Nei dossier di documentazione pubblicati dall'8 marzo 2021 ad oggi, il Servizio Studi ha proceduto alla redazione del paragrafo dedicato all'Analisi di impatto di genere per le proposte di legge all'esame delle Commissioni suscettibili di approfondimento sotto tale profilo. In tale ambito, è stata posta particolare attenzione ai dati statistici riguardanti il settore di intervento della proposta, alla classificazione operata nell'ambito del bilancio di genere e al contesto normativo e sociale di riferimento, evidenziando i profili suscettibili di analisi nell'ambito dell'istruttoria legislativa - che può ricomprendere lo svolgimento di audizioni di esperti del settore e la richiesta di elementi informativi al Governo e ai soggetti specializzati - che le Commissioni parlamentari sono chiamate a svolgere nel corso dell'esame in sede referente.

Gli estratti dei dossier contenenti il paragrafo dell'analisi di impatto di genere, pubblicati dall'8 marzo 2021 a oggi, sono relativi ai seguenti progetti di legge:

⁶⁶¹ A cura del Servizio Studi della Camera dei Deputati.

- 8 marzo 2021: Delega al Governo per la disciplina dell'agricoltura multifunzionale e promozione dell'imprenditoria e del lavoro femminile nel settore agricolo – A.C. 2049 <https://temi.camera.it/leg18/dossier/OCD18-14754/delega-al-governo-disciplina-agricoltura-multifunzionale-e-promozione-imprenditoria-e-del-lavoro-femminile-nel-settore-agricolo-7.html>
- 37 marzo 2021: Disposizioni concernenti i giudizi di idoneità all'avanzamento degli ufficiali e il conferimento di encomi ed elogi - A.C. 2715 <https://temi.camera.it/leg18/dossier/OCD18-14805/disposizioni-concernenti-i-giudizi-idoneita-all-avanzamento-degli-ufficiali-e-conferimento-encomi-ed-elogi.html>
- 30 marzo 2021: Modifiche alla legge 7 aprile 2014, n. 56, concernenti l'ordinamento della città metropolitana di Roma, capitale della Repubblica A.C. 2893 <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/AC0475.pdf? 1615463939207>
- 31 marzo 2021: Introduzione sperimentale del metodo del budget di salute per la realizzazione di progetti terapeutici riabilitativi individualizzati – seconda edizione - A.C. 1752 <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/testi/AS0166.htm? 1617184572170>
- 14 aprile 2021: Disposizioni in materia di circolazione dei monopattini a propulsione prevalentemente elettrica - A.C. <https://documenti.camera.it/Leg18/Dossier/Pdf/TR0226.Pdf>
- 3 maggio 2021: Disposizioni in materia di espropriazione di immobili in stato di degrado o di abbandono per il loro recupero e adeguamento alle norme di prevenzione del rischio sismico – A.C. 770 <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/Am0127.pdf>
- 12 maggio 2021: Disposizioni per la tutela e la valorizzazione dell'agricoltura contadina – A.C. T.U. 1825-1968-2905-A (Elementi per l'esame in Assemblea) <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/AG0045a.pdf>
- 26 maggio 2021: Prevenzione e repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dalla normativa sul diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica <https://temi.camera.it/leg18/dossier/OCD18-14929/prevenzione-e-repressione-della-diffusione-illecita-contenuti-tutelati-dalla-normativa-sul-diritto-d-autore-mediante-reti.html>
- 15 giugno 2021: Disposizioni in materia di utilizzo dei defibrillatori semiautomatici e automatici in ambiente extra ospedaliero - A.C. T.U. 181 ed abb.- B <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/AS0087b.pdf>
- 6 luglio 2021: Modifiche al codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/LA0152a.pdf? 1625857235893>
- 16 luglio 2021: Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/LA0241.pdf>

Da ultimo, con riguardo ai disegni di legge di iniziativa del Governo, nella seduta della Camera dei Deputati del 27 dicembre 2020 dedicata alla discussione del disegno di legge recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023” (A.C. 2790-bis-A/R) è stato accolto, con riformulazione, l'ordine del giorno 9/2790-bis-AR/301 D'Uva, Spadoni, Palmisano, Ascari in cui si impegna il Governo a valutare l'opportunità di prevedere, in particolare, che nell'ambito dell'Analisi di impatto della regolamentazione (AIR) e della Valutazione di impatto della regolamentazione (VIR), il cui contenuto è attualmente definito dal

DPCM n. 169 del 2017, “sia introdotta una specifica voce relativa all'analisi di impatto di genere sugli atti di iniziativa normativa del Governo”.

A livello europeo, le politiche di genere vengono condotte attraverso interventi che possono avere carattere cogente, ma anche con risoluzioni, raccomandazioni, pareri e misure volte ad indirizzare e suggerire ai governi le strategie più efficaci per conseguire gli obiettivi europei riguardanti la parità di genere e la lotta alle discriminazioni. Per l'anno 2020, una parte rilevante del dibattito ruota attorno all'istituzione del Fondo per la Ripresa dell'Unione Europea (cosiddetto *Recovery Fund*), dispositivo ideato allo scopo di contrastare la crisi economia e sanitaria collegata alla pandemia di Covid-19, attraverso una strategia basata su investimenti in transizione energetica, digitale e sulla solidità delle finanze pubbliche.

Il Regolamento dell'Unione Europea istitutivo di uno strumento di sostegno tecnico prevede che, al fine di conseguire una convergenza economica e sociale sostenibile, la resilienza e la ripresa, occorre anche perseguire la parità di genere⁶⁶². Il Regolamento dell'Unione europea sul *Recovery Fund* richiede esplicitamente che i piani nazionali per la ripresa e resilienza prevedano il *gender mainstreaming* degli interventi⁶⁶³. Tra gli elementi che il Piano per la Ripresa e la Resilienza deve presentare, è infatti prevista una spiegazione di come le misure del piano dovrebbero contribuire alla parità di genere e alle pari opportunità⁶⁶⁴.

In ambito europeo si elaborano comunque strategie articolate per coordinare le politiche di genere adottate a livello nazionale⁶⁶⁵ ed è stata programmata la Strategia per la parità di genere 2020-2025⁶⁶⁶. Le priorità indicate prevedono il contrasto alla violenza e agli stereotipi di genere, la riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro e nell'assistenza familiare, il raggiungimento della parità nella partecipazione ai diversi settori economici, a livello decisionale e politico, la risoluzione del problema del divario retributivo e pensionistico di genere. Tali obiettivi vanno perseguiti anche dell'azione esterna dell'UE (partenariati internazionali, dialoghi politici e sui diritti umani con i paesi terzi, politiche di vicinato e di allargamento). Si garantisce, inoltre, l'integrazione della dimensione di genere nei vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'UE, quali il Fondo sociale europeo Plus, il Fondo europeo di sviluppo regionale, Europa creativa, il Fondo

⁶⁶² Articolo 5 del Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021, che istituisce uno strumento di sostegno tecnico.

⁶⁶³ Nel rapporto di Elisabeth Klatzer e Azzurra Rinaldi (2020) “*#nextGenerationEU*” *Leaves Women Behind. Gender Impact Assessment of the European Commission Proposals for the EU Recovery Plan*, commissionato dal Gruppo dei Verdi nell'ambito del Parlamento Europeo, su iniziativa di Alexandra Geese, si evidenzia come il pacchetto Next Generation EU sembri svantaggiare le donne, poiché gli aiuti confluiscono in settori a predominanza maschile (costruzioni, trasporti, agricoltura, tecnologico e digitale, energetico), senza alcun correttivo per agevolare l'inclusione delle donne e aggravando in tal modo la disparità di genere nel mercato del lavoro, anziché ribilanciare gli squilibri. Lo studio utilizza dieci indicatori chiave: occupazione, investimenti in infrastrutture, lavoro gratuito di cura, *work-life balance*, violenza di genere, salute e diritti riproduttivi, strumenti di protezione sociale, criteri di *governance* (inclusa l'uguaglianza di genere nei processi decisionali), analisi dell'approccio “duale” (azioni mirate e *gender budgeting* previsti nelle proposte), obblighi di *gender budgeting*. Propone quindi che vi siano aiuti mirati anche per le attività a prevalenza femminile, inclusi investimenti nei servizi di cura, adottata una “robusta” valutazione di impatto di genere, dati disaggregati e *gender budgeting*, introdotta l'attenzione al genere come prerequisito per ottenere i fondi da parte degli Stati membri e aumentato il finanziamento dell'*European Institute of Gender Equality* (Eige).

⁶⁶⁴ Articolo 18 del Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza.

⁶⁶⁵ La responsabilità della formulazione della Strategia nazionale per le pari opportunità è del Dipartimento delle pari opportunità presso la Presidenza del consiglio. Nel giugno 2021 è stata sottoposta a consultazione la proposta della prima Strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2025. <http://www.pariopportunita.gov.it/>

⁶⁶⁶ Comunicazione della Commissione Europea del 05 marzo 2020.

europeo per gli affari marittimi e la pesca, il Fondo di coesione e il programma InvestEU. La Commissione si riserva inoltre di esaminare l'impatto di genere delle sue attività e le modalità di quantificazione della spesa relativa alla parità di genere a livello dei programmi nel Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027.

In Appendice alla presente Relazione viene riportata **una rassegna della normativa italiana relativa a politiche di genere**. Le disposizioni sono classificate sulla base di ambiti di intervento, modalità di intervento e tipologia di effetto sul bilancio dello Stato⁶⁶⁷. L'Appendice include anche le misure adottate a livello europeo e, separatamente, tutti gli interventi introdotti in Italia nel corso del 2020 per contrastare l'emergenza da Covid-19, aventi effetti limitati nel tempo.

Gli **ambiti di intervento** individuati sono tratti della lista tematica definita dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015, sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini⁶⁶⁸:

- la parità nei rapporti civili;
- la tutela del lavoro, previdenza e assistenza;
- il mercato del lavoro;
- la tutela e il sostegno della maternità;
- la conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- salute, stile di vita e sicurezza;
- la partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi;
- il contrasto alla violenza di genere;
- istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere;
- modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*).

Le **modalità di intervento** consentono di chiarire se la disposizione riguarda un atto di tutela o di garanzia contro le discriminazioni, se invece è volta a sancire la parità di condizioni e di trattamento, oppure se è inerente a un'azione positiva per superare una situazione di disparità sostanziale. Nel dettaglio, gli interventi in tema di *parità nei rapporti civili*, di *tutela del lavoro*, di *previdenza* e di *contrasto alla violenza di genere* sono considerati misure di tutela e di garanzia delle donne, mentre tramite le azioni positive si agisce generalmente sulla *partecipazione ai processi decisionali politici e amministrativi* e sul *sostegno al mercato del lavoro*.

Le disposizioni che implicano **effetti sul bilancio dello Stato** possono comportare l'erogazione di una spesa oppure determinare una riduzione delle entrate dovute a un'*agevolazione fiscale* o a un'*agevolazione contributiva*, legata quindi ai versamenti obbligatori destinati al finanziamento di prestazioni previdenziali o assistenziali. Nel caso in cui le misure siano invece rivolte unicamente alla *regolamentazione* di un settore, possono non avere alcun effetto finanziario. Molti interventi di tutela e garanzia delle donne rientrano ad esempio in questa categoria e non hanno un impatto diretto nelle finanze pubbliche, così come le azioni positive di promozione delle pari opportunità che prevedono "quote di genere" per garantire l'accesso o la partecipazione in un determinato settore del genere meno rappresentato. Occorre inoltre considerare che le spese che rientrano nel bilancio statale in tema di politiche di genere costituiscono solo una parte dell'onere dell'intervento sulla finanza pubblica o una stima dell'onere annuale. Gli assegni di maternità sono infatti interventi a carico dello Stato, ma erogati e concessi dall'Inps (con una discrasia temporale tra la

⁶⁶⁷ cfr. Appendice I disponibile anche in formato elaborabile, unitamente a una rassegna della normativa europea, sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.

⁶⁶⁸ Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0218+0+DOC+XML+V0//IT>

quantificazione stimata nel bilancio dello Stato e la spesa effettivamente sostenuta), mentre per gli asili nido lo Stato compartecipa a una spesa di competenza degli enti locali.

Dal secondo dopoguerra ad oggi i provvedimenti legislativi individuati sono 213⁶⁶⁹. Considerando l'ambito di intervento, si evidenzia da un punto di vista quantitativo, una maggiore attenzione volta a favorire la *conciliazione vita privata e vita professionale*, a colmare i divari di genere nella *partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi*, e a portare avanti azioni di *contrasto alla violenza di genere*. Complessivamente, in questi ambiti sono stati predisposti 111 provvedimenti (rispettivamente 44, 34 e 33). Le norme meno numerose riguardano sia *la parità nei rapporti civili che salute, stile di vita e sicurezza* (9 interventi in entrambi i casi), ma anche *istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere*, con appena 2 casi (Figura 3.1). La maggioranza dei provvedimenti (ovvero il 63 per cento del totale) hanno le caratteristiche di *azioni positive*, mentre sono presenti 78 *atti di tutela e atti di garanzia* (Figura 3.2). Inoltre, per ciò che concerne gli effetti sul bilancio dello Stato, più della metà delle norme (116 casi) consiste in interventi di spesa, 87 interventi regolamentano invece i settori di riferimento, senza effetti diretti sul bilancio, mentre sono 5 i casi di agevolazioni contributive e 5 i casi di agevolazioni fiscali (Figura 3.3).

Nel 2020 sono state approvate 41 nuove disposizioni normative per le politiche di genere, il numero più alto nell'ultimo quinquennio, e riguardano in particolare la *conciliazione tra vita privata e vita professionale*, il *contrasto alla violenza di genere* e il *mercato del lavoro* (Figura 3.4). Negli ultimi cinque anni, il *contrasto alla violenza di genere*, la *conciliazione tra vita privata e vita professionale* e la *tutela e il sostegno della maternità* sono gli ambiti in cui il legislatore è sempre intervenuto (Figura 3.7). Nel 2020 le norme con carattere di *azione positiva* sono la maggioranza (30 misure), al contrario dei restanti 11 *atti di tutela e atti di garanzia* (Figura 3.5). La gran parte di tali interventi ha effetti sul bilancio, con 37 interventi di spesa e un caso di agevolazione contributiva, mentre 3 misure sono volte unicamente a regolamentare i propri ambiti di riferimento (Figura 3.6).

⁶⁶⁹ Nel conteggio non vengono considerati gli interventi emergenziali adottati nel corso del 2020 per contrastare l'emergenza da Covid-19 e aventi effetti limitati nel tempo.

Figura 3.1 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2020, secondo l'ambito di intervento.

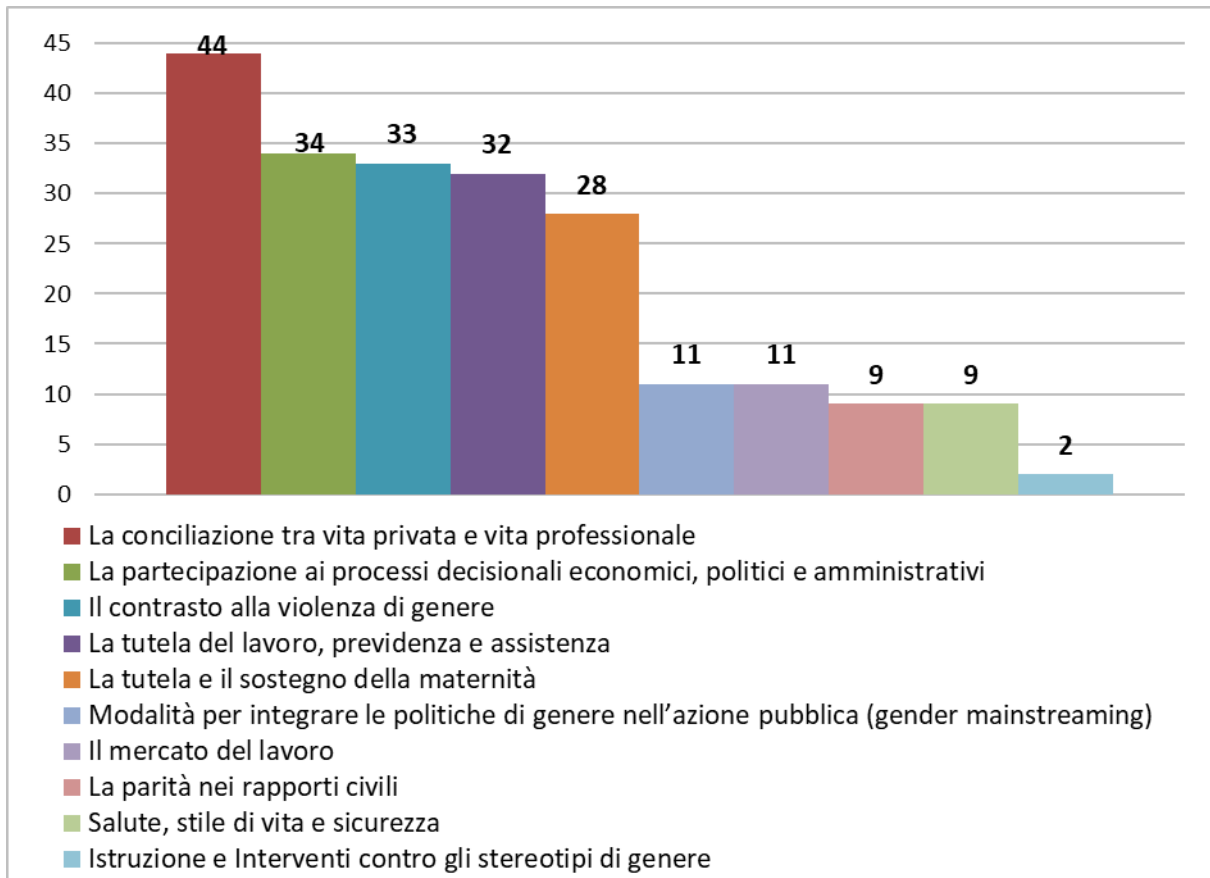


Figura 3.2 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2020, secondo la modalità di intervento.

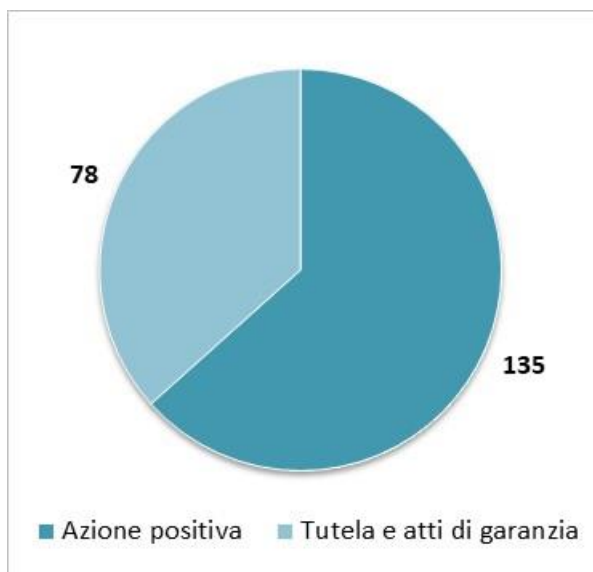


Figura 3.3 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2020, secondo gli effetti sul bilancio.

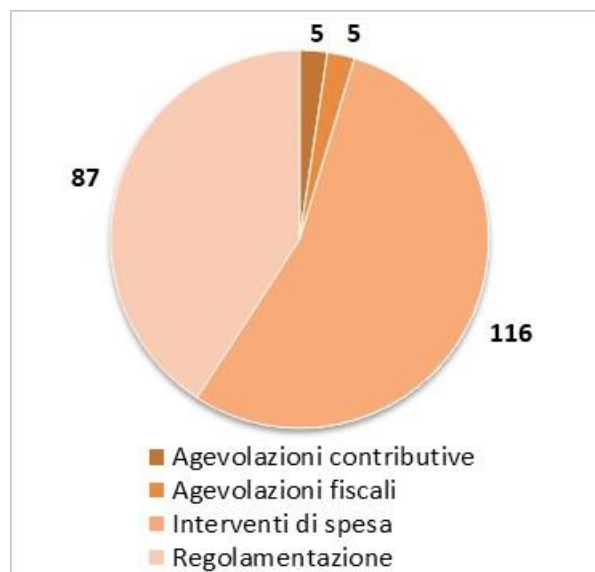


Figura 3.4 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nel 2020, secondo l'ambito di intervento.

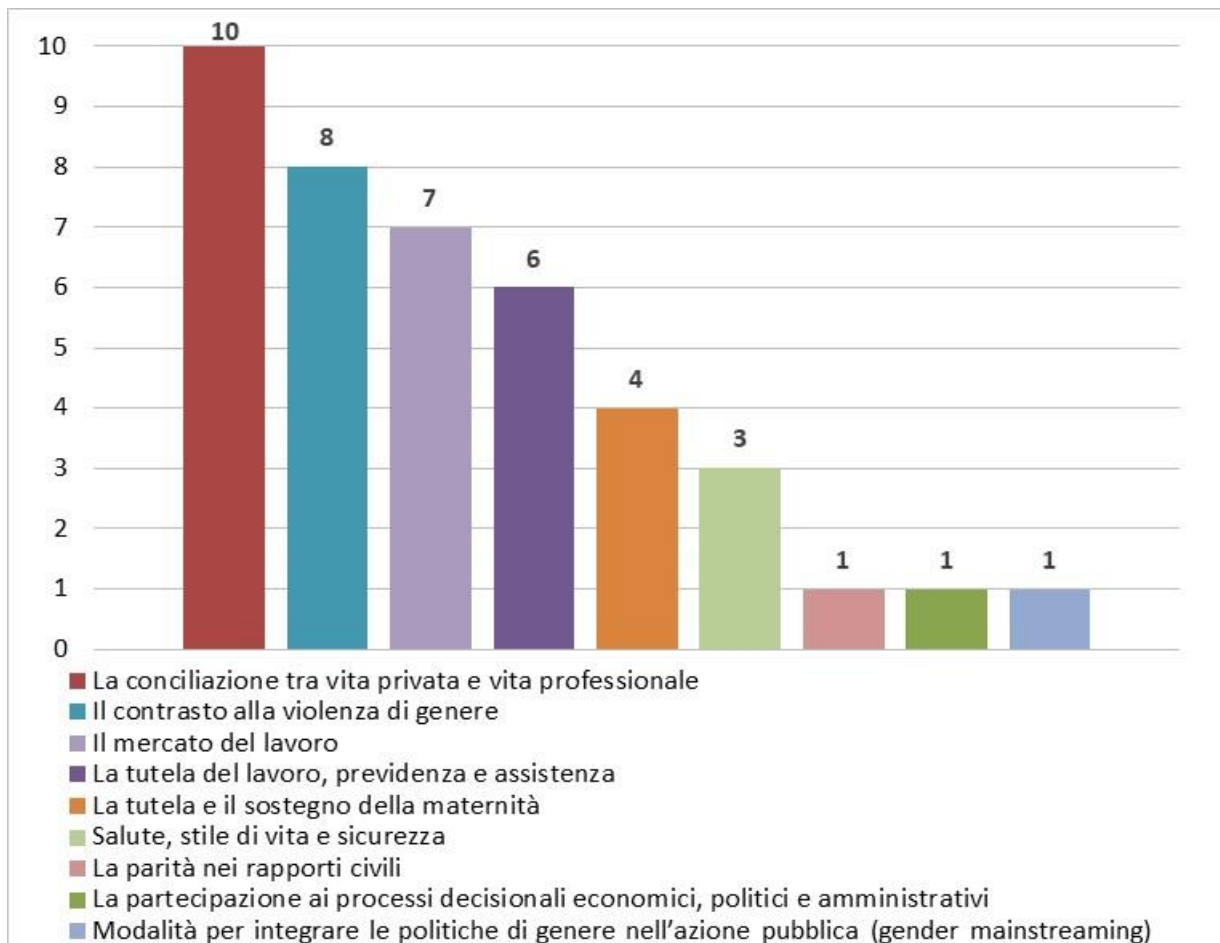


Figura 3.5 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2020, secondo la *modalità di intervento*.

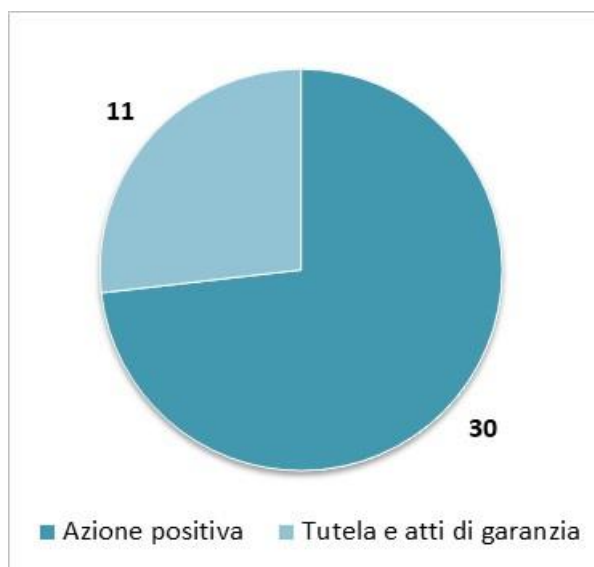


Figura 3.6 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2020, secondo gli *effetti sul bilancio*.

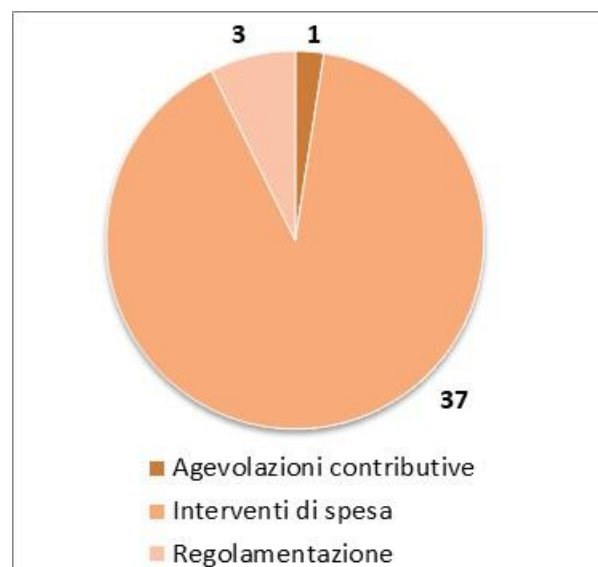
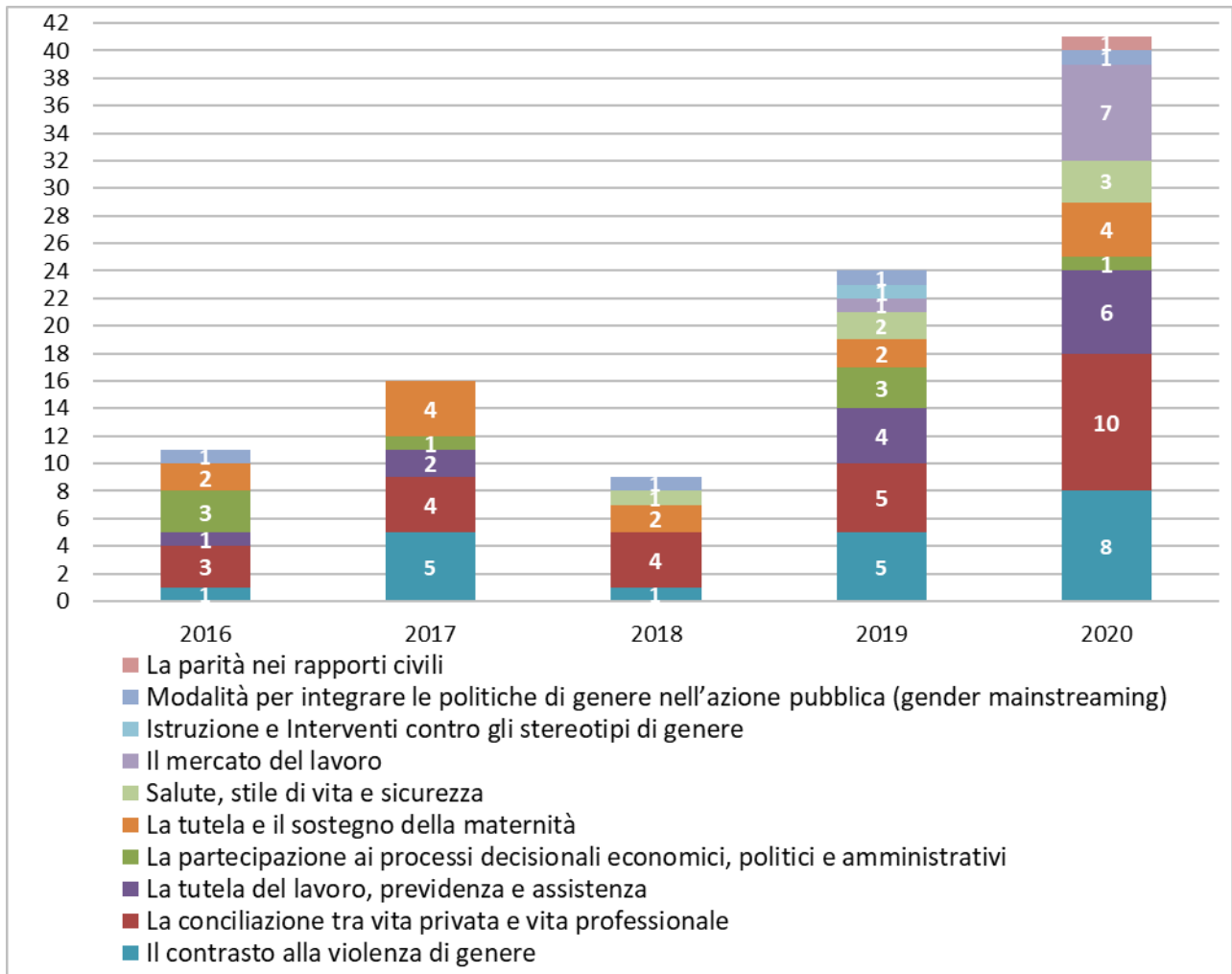


Figura 3.7 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal 2016 al 2020, secondo l'ambito di intervento.



4. Le entrate del bilancio dello Stato 2020 secondo una prospettiva di genere⁶⁷⁰

Il diverso **impatto esercitato dai sistemi fiscali e dalle decisioni di politica fiscale su uomini e donne** è parte integrante per una valutazione delle politiche di bilancio con una prospettiva di genere, anche in presenza di interventi universalistici e non mirati a un genere in particolare.

Le decisioni di uomini e donne inerenti la carriera lavorativa, le scelte di procreazione, il ricorso ai servizi di cura domestica (in luogo di lavoro non retribuito all'interno della famiglia), le abitudini di consumo e la propensione a risparmiare e investire sono influenzate in maniera diseguale dalle politiche fiscali.

L'impatto dell'imposizione fiscale è condizionato, tra l'altro, dall'asimmetria nella ripartizione del lavoro retribuito e non tra uomini e donne: gli uomini sono più presenti sul mercato del lavoro e, in media, guadagnano di più e detengono maggiori ricchezze; le donne dedicano invece più tempo al lavoro non retribuito e sono sotto-rappresentate tra i proprietari di società e tra gli investitori. Il sistema fiscale può determinare impatti di genere diretti e indiretti⁶⁷¹. L'impatto è considerato **diretto** (o esplicito) quando uomini e donne sono trattati differentemente a causa di disposizioni specifiche di legge. L'impatto è **indiretto** (o implicito) quando, pur in assenza di una disparità normativa, i comportamenti economici e sociali indotti dall'imposizione tendono ad avere implicazioni diverse per uomini e donne. Nella maggior parte dei Paesi dell'Unione Europea sono stati aboliti da tempo sistemi che differenziano esplicitamente la posizione fiscale tra uomini e donne ed è stata adottata, a partire dagli anni '70-'80, una tassazione su base individuale ad aliquote progressive, con detrazioni per i carichi familiari. Questa soluzione non esclude, tuttavia, effetti indiretti sul genere. Le imposte sul reddito personale possono impattare su uomini e donne tramite la scelta dell'unità di imposizione, la struttura delle aliquote e la loro combinazione con le possibili forme di agevolazione fiscale. L'insieme degli strumenti adottati nei sistemi fiscali può determinare una diversa **aliquota marginale implicita** all'ingresso nel mercato del lavoro per le persone inattive o a basso reddito. Considerata la distribuzione ineguale di redditi e ricchezza tra donne e uomini prima dell'imposizione fiscale, occorre valutare con attenzione le caratteristiche del sistema impositivo affinché non si determini un impatto negativo sull'uguaglianza di genere. Ad esempio, anche regimi di tassazione individuale possono prevedere specifiche disposizioni fiscali che si basano sull'unità familiare. Nello specifico, particolari agevolazioni possono creare "trappole" fiscali per i percettori di redditi secondari⁶⁷² (prevalentemente donne) all'interno dell'unità

⁶⁷⁰ Nel capitolo sono riproposte alcune analisi esposte nelle edizioni precedenti del Bilancio di genere dello Stato, le cui evidenze sono tuttora valide in assenza di cambiamenti rilevanti nella normativa fiscale relativa al lavoro dipendente. Sarà invece interessante osservare l'impatto di genere dell'introduzione dell'Assegno unico universale che dal 1° luglio 2021 è previsto "temporaneo", in quanto misura "ponte", e a decorrere dal 2022 a regime.

⁶⁷¹ Tra gli altri cfr. Janet G. Stotsky (1997), *How tax systems treat men and woman differently*; Kathleen Barnett and Caren Grown (2004), *Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation*; Diane Sainsbury (1996), *Gender, Equality and Welfare States*; Francesca Bettio and Alina Verashchagina (2013), *Current Tax-Benefit Systems in Europe: Are They Fair to Working Women?*; Caren Grown and Imraan Valodia (2010), *Taxation and gender equality. A Comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries*; Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs (2017), *Gender equality and taxation in the European Union*, Study for the FEMM Committee.

⁶⁷² Le cosiddette trappole di inattività e del basso salario. La trappola di inattività misura l'incentivo finanziario a breve termine per una persona non attiva che non ha diritto alle indennità di disoccupazione (ma potenzialmente riceve altri benefici come l'assistenza sociale) per passare dall'inattività al lavoro retribuito. La trappola del basso salario, invece, misura l'incentivo finanziario ad aumentare un salario basso, per esempio lavorando più ore. In entrambi i casi la trappola viene rappresentata in termini di percentuale di prelievo dal reddito lordo aggiuntivo che verrebbe applicata a

famigliare e, di conseguenza, accentuare una ripartizione disuguale del lavoro non retribuito o gli esistenti divari di genere nel reddito, nella ricchezza e nella capacità di garantirsi un reddito adeguato per la propria vecchiaia⁶⁷³.

L'attenzione posta agli impatti delle disposizioni fiscali in un'ottica di genere continua a essere tradizionalmente scarsa, nonostante vi siano impegni internazionali, europei e nazionali indirizzati a promuovere una sostanziale uguaglianza di genere. Per ribadire la necessità di adottare un approccio di **gender mainstreaming nelle scelte di politica fiscale** il **Parlamento Europeo** ha esortato, con la **Risoluzione** del 15 gennaio 2019⁶⁷⁴, la Commissione europea a sostenere l'uguaglianza di genere in tutte le politiche fiscali e a emanare linee guida e raccomandazioni destinate agli Stati membri per eliminare discriminazioni in ambito fiscale e per evitare imposte che aggravino il divario di genere. La stessa Risoluzione individua una serie di raccomandazioni, tra cui quella di porre **l'analisi di genere al centro della revisione delle politiche fiscali** e di raccogliere maggiori evidenze sugli effetti distributivi e allocativi del sistema di tassazione, differenziati in base al genere (in particolare dati fiscali su base individuale e non solamente sul nucleo familiare, nonché informazioni sui modelli di consumo, la distribuzione dei redditi di impresa, la distribuzione della ricchezza netta e dei redditi da capitale suddivisi per genere)⁶⁷⁵.

4.1 Analisi delle principali politiche tributarie

Le modalità di rendicontazione delle entrate secondo una prospettiva di genere possono prevedere diverse tipologie di analisi. Piuttosto che operare una riclassificazione dei capitoli e articoli dal lato dell'entrata del bilancio dello Stato, distinguendo le entrate tra neutrali e sensibili al genere, oppure dirette a ridurre disuguaglianza di genere – come previsto per il lato della spesa – l'analisi mira a portare elementi di valutazione sul diverso impatto delle principali politiche tributarie su uomini e donne. È più difficile esaminare gli effetti delle imposte indirette (per esempio l'IVA) e delle entrate extra-tributarie, per le quali sarebbe necessario, in primo luogo, analizzare se l'andamento e i livelli di consumo di alcuni tipici beni e servizi disponibili sul mercato siano diversi tra uomini e donne e se vi sia una diversa propensione al ricorso ai servizi pubblici cui si accede tramite tariffe.

Per avere un'idea della dimensione finanziaria dei fenomeni che vengono esaminati, in termini di accertamenti **le entrate finali del bilancio dello Stato nel 2020** ammontano a **oltre 569 miliardi di euro** (in diminuzione di circa il 6 per cento rispetto all'anno precedente), **di cui circa 481 miliardi sono di natura tributaria** (circa il 6,5 per cento in meno rispetto al 2019⁶⁷⁶). **Le imposte sui redditi**

seguito della scelta di entrare o migliorare la propria posizione nel mondo del lavoro. In Europa i livelli della "trappola dell'inattività" e della spirale del basso salario si ripercuotono in modo sproporzionato sulle donne e le scoraggiano dalla piena partecipazione al mercato del lavoro. Tali effetti sono determinati in misura significativa dalle disposizioni in materia di imposte dirette, oltre che dal venir meno delle prestazioni sociali.

⁶⁷³ Per una disamina schematica dei potenziali impatti positivi e negativi sui divari di genere derivanti dai diversi sistemi di tassazione del reddito, delle imposte sul consumo (per esempio, l'IVA), delle tasse sulla proprietà, nonché dei dazi commerciali, si rimanda alla Relazione sul Bilancio di genere 2017, Capitolo 4 "Le entrate del bilancio dello Stato 2017 secondo una prospettiva di genere".

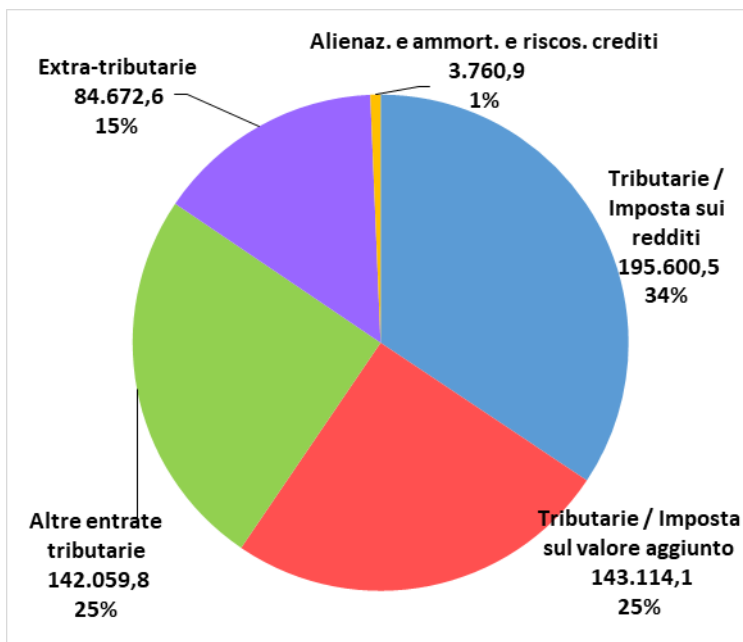
⁶⁷⁴ Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea (Procedura 2018/2095(INI)). Testo approvato P8_TA(2019)0014 Cfr. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0014_IT.html.

⁶⁷⁵ La Risoluzione del Parlamento europeo su uguaglianza di genere e politiche fiscali è approfondita nella Relazione su Bilancio di genere 2019, Capitolo 4 "Le entrate del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere" - Riquadro IV.1.

⁶⁷⁶ La variazione negativa riflette sia il peggioramento del quadro macroeconomico sia gli effetti dei provvedimenti di sostegno all'economia adottati dal Governo per fronteggiare l'emergenza sanitaria. In particolare, già a partire dal primo semestre 2020, l'andamento delle entrate tributarie è stato influenzato dagli effetti del decreto Legge n. 23 del 2020,

delle persone fisiche rappresentano poco più di un terzo delle entrate finali e il 41 per cento di quelle tributarie (Figura 4.1.1).

Figura 4.1.1 Entrate del bilancio dello Stato. Accertamenti a consuntivo 2020. Milioni di euro.



Fonte: Conto consuntivo dello Stato, 2020

Nelle precedenti relazioni sul Bilancio di genere è stata analizzata l'efficacia dell'effetto redistributivo del sistema tributario sui redditi, con scomposizione per genere e classi di reddito, tramite il ricorso al modello di microsimulazione *tax benefit* (inclusivo di contributi, Irpef, addizionali, assegni)⁶⁷⁷ del Dipartimento delle finanze. L'utilizzo del modello permette di individuare i redditi medi, le aliquote effettive applicate e di calcolare l'indice di Gini della distribuzione dei redditi di uomini e di donne, prima e dopo l'imposizione diretta e i trasferimenti che dal reddito lordo portano a quello disponibile. Il modello esclude gli assegni familiari mentre include gli effetti del cosiddetto "bonus 80 euro" destinato a lavoratori dipendenti con redditi sotto una determinata soglia.

Le analisi svolte per annualità successive di imposizione evidenziano come i percettori di diverso sesso sono sostanzialmente equidistribuiti per decimi di reddito "equivalente"⁶⁷⁸ (il decimo viene calcolato entro ogni famiglia e quindi nello stesso decimo, per costruzione, viene collocata ciascuna

che ha disposto il rinvio dei versamenti tributari e contributivi per i soggetti esercenti attività di impresa, arte o professione. Successivamente, in risposta alla seconda ondata della pandemia nei mesi autunnali, il Governo ha varato quattro decreti legge – cosiddetti decreti "ristori", poi confluiti in un'unica legge di conversione – che hanno disposto ulteriori interventi espansivi. Le misure adottate sono state in larga parte destinate al sostegno delle imprese e dei contribuenti operanti nelle attività produttive e nelle regioni interessate dalle restrizioni dell'attività economica classificate a rischio epidemiologico medio-alto introdotte negli ultimi mesi e hanno previsto, in particolare, per alcuni contribuenti e tributi, lo slittamento al 2021 dei versamenti tributari.

⁶⁷⁷ Il modello di micro simulazione del Dipartimento delle finanze è costruito su un database che incrocia puntualmente le informazioni estratte dall'indagine campionaria EU-SILC dell'Istat sulle condizioni di vita e sui redditi delle persone e famiglie, insieme ai dati fiscali, dichiarativi e catastali presenti nell'Anagrafe Tributaria per le stesse persone intervistate.

⁶⁷⁸ Il reddito "equivalente" è una sorta di reddito pro capite corretto per le economie di scala intra-familiari (in sostanza lo stesso tenore di vita è garantito all'interno della famiglia da somme pro-capite decrescenti al crescere del numero di familiari).

coppia di coniugi percettori di reddito), con una leggera tendenza “a U” per gli uomini, che sono leggermente più numerosi nei due estremi della distribuzione. Il **reddito medio delle donne** rappresenta attorno al **59,5 per cento di quello degli uomini a livello complessivo** e all’interno di ciascuna classe di reddito equivalente, quello medio delle donne si colloca tra il 50 per cento e il 70 per cento di quello maschile. L’interpretazione di queste evidenze statistiche risiede in diverse possibili cause. La principale è che i coniugi tendono, nell’arco della vita lavorativa, a una **“specializzazione” implicita del lavoro**: le donne molto più frequentemente degli uomini scelgono di dedicare (o sono indotte a scegliere) una parte consistente delle proprie energie ai lavori domestici e alla cura dei figli, spesso accettando una retribuzione inferiore a fronte di vantaggi in termini di flessibilità e tempo libero. Una seconda causa, prevalentemente statistica, risiede nella circostanza che, qualora un certo numero di casalinghe rientrasse tra i percettori pur modesti di redditi da immobili, la media dei redditi si ridurrebbe, sempre a parità di decimo di appartenenza⁶⁷⁹. Infine, vi è la spiegazione (residuale) legata alle discriminazioni di genere nelle retribuzioni, *ceteris paribus*. L’imposizione progressiva su redditi così diversi determina un **minor prelievo** (cioè un’aliquota media inferiore) **per le donne, con l’unica e rilevante eccezione dei contribuenti appartenenti alla classe di redditi più bassi**, per i quali la nota esclusione dei dipendenti e collaboratori a più basso reddito dal cosiddetto “bonus 80 euro mensili” potrebbe determinare un minor ruolo compensativo di questo assegno⁶⁸⁰.

In sintesi, nella classificazione dei soggetti non assume rilevanza né l’azione redistributiva del sistema *tax-benefit* nella determinazione del reddito disponibile, né la composizione familiare per la determinazione del reddito equivalente. La distribuzione dei soggetti, quindi, discende dalla **distribuzione primaria dei redditi**. Non essendo emerse significative novità nel sistema dell’imposizione sul reddito delle persone fisiche per l’anno fiscale 2020, i risultati illustrati dipendono essenzialmente dall’evoluzione della situazione economica di uomini e donne sul mercato del lavoro. Questa è, a sua volta, largamente determinata da fattori strutturali e si modifica solo lentamente nel corso del tempo. Gli effetti del sistema tributario sono pertanto piuttosto stabili da un anno all’altro.

Nel Bilancio di Genere per l’esercizio finanziario 2017 (anno 2018), era emersa una fotografia della distribuzione dei redditi che trova la sua sintesi nella seguente tavola.

⁶⁷⁹ È stato però verificato che questo fenomeno non cambia significativamente se vengono considerati i soli percettori di reddito da lavoro, il che confina questa spiegazione ad un ruolo minore.

⁶⁸⁰ Il bonus 80 euro, per la sua sostanziale natura di assegno e non di imposta, non soffre di problemi di incapienza e raggiunge interamente ogni soggetto che ne abbia diritto.

Tavola 4.1.1 Numerosità, redditi medi e aliquote medie uomini e donne percettori di redditi per decimi di reddito equivalente e tipologia di reddito prevalente del percettore; anno 2018

Decimi reddito disponibile equivalente	Numero		Reddito medio			Aliquota		
	%		Euro		% Donne (*)			Gap di genere (**)
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	
1	51,5	48,5	5.010	3.542	70,7	- 0,2	0,3	0,5
2	52,7	47,3	11.289	5.901	52,3	4,1	1,2	- 2,9
3	52,0	48,0	14.510	7.401	51,0	9,1	5,0	- 4,1
4	49,3	50,7	16.856	8.847	52,5	12,6	7,8	- 4,8
5	49,1	50,9	19.171	10.768	56,2	15,6	9,1	- 6,4
6	46,9	53,1	21.644	12.647	58,4	17,8	11,5	- 6,3
7	48,8	51,2	23.281	15.493	66,5	18,8	13,6	- 5,1
8	49,1	50,9	25.785	17.494	67,8	20,7	16,2	- 4,5
9	50,6	49,4	30.829	22.219	72,1	23,3	18,9	- 4,5
10	51,8	48,2	62.799	33.510	53,4	32,2	25,9	- 6,3
Lavoro dipendente e assimilati								
Lavoro dipendente e assimilati	55,4	44,6	2.652.300	1.947.700	73,4	21,3	15,9	- 5,4
Pensioni imponibili o esenti								
Pensioni imponibili o esenti	46,7	53,3	2.289.800	1.452.200	63,0	21,1	16,1	- 5,0
Collaborazione coordinata e amministratori società								
Collaborazione coordinata e amministratori società	60,8	39,2	4.275.700	2.062.500	48,0	30,8	25,2	- 5,5
Lavoro autonomo								
Lavoro autonomo	63,2	36,8	2.919.000	1.563.200	54,0	24,1	18,4	- 5,7
Capitale (immobiliare e mobiliare)								
Capitale (immobiliare e mobiliare)	23,6	76,4	1.781.400	669.400	38,0	22,4	17,8	- 4,6
Totale	50,0	50,0	2.561.200	1.524.600	59,5	22,0	16,4	- 5,6

(*) Rapporto tra il reddito medio delle donne e quello degli uomini.

(**) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato dell'aliquota delle donne e il dato degli uomini.

Fonte: elaborazioni Dipartimento delle finanze con modello di microsimulazione tax benefit.

A fronte di una sostanziale equidistribuzione dei generi tra decimi di reddito equivalente, emerge una significativa differenziazione tra sessi in relazione al livello del reddito: il reddito medio delle donne, in generale e in ciascun decimo, risulta decisamente inferiore rispetto a quello degli uomini (rappresenta il 60 per cento in media; tra il 50 e il 70 per cento nei singoli decimi). Anche all'interno delle categorie reddituali emergono forti disparità che mostrano che il reddito medio delle donne è significativamente inferiore a quello maschile, con picchi raggiunti tra i collaboratori, gli autonomi e i redditi patrimoniali.

Un ulteriore esercizio di carattere esplorativo è stato effettuato sulla sola parte più alta della distribuzione del reddito (top 10 per cento, top 5 per cento e top 1 per cento) dei contribuenti classificati sulla base del reddito monetario e non del reddito equivalente, prescindendo dalla

situazione economica del contesto familiare di riferimento e analizzando la composizione di queste specifiche platee di contribuenti ad alto reddito in funzione della sola distribuzione primaria dei redditi. Poco più di un quarto (il 26,5 per cento) del 10 per cento dei soggetti a reddito più elevato è costituito da donne; tale percentuale si riduce al 23,7 per cento per i soggetti appartenenti al top 5 per cento della distribuzione e scende al 16,2 per cento considerando i soggetti appartenenti al top 1 per cento. I valori medi dei redditi delle donne sono sensibilmente più bassi di quelli degli uomini in tutte le partizioni considerate.

Tavola 4.1.2 Numerosità e redditi medi di uomini e donne nel top 10 per cento, top 5 per cento e top 1 per cento della distribuzione dei redditi; anno 2018

Top income distribution	Numero		Reddito medio		% Donne (*)
	%		Euro		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Top 10%	73,5	26,5	71.405	59.545	83,4%
Top 5%	76,3	23,7	97.472	79.863	81,9%
Top 1%	83,8	16,2	196.516	152.773	77,7%
Totale	50,0	50,0	25.612	15.246	59,5%

(*) Rapporto tra il reddito lordo medio delle donne e quello degli uomini.

Fonte: elaborazioni Dipartimento delle finanze con modello di microsimulazione tax benefit.

Completano l'analisi gli indici di concentrazione sui redditi lordi e i redditi netti da tassazione, che evidenziano ad ogni livello una maggiore concentrazione nella distribuzione tra le donne rispetto a quella tra gli uomini.

Tavola 4.1.3 Indici di concentrazione dei redditi lordi e dei redditi netti; anno 2018

	Indice di Gini		
	Totale	Uomini	Donne
Reddito lordo	47,08	45,01	46,94
Reddito disponibile	41,72	39,37	42,41
Differenza	-5,36	-5,64	-4,53

Fonte: elaborazioni Dipartimento delle finanze con modello di microsimulazione tax benefit.

4.2 Il secondo percettore di reddito: analisi della tassazione e confronto internazionale

Sebbene il sistema di prelievo sulle persone fisiche sia sostanzialmente neutro rispetto al genere, l'insieme dei *bonus*, detrazioni e deduzioni può determinare una diversa aliquota marginale implicita per i soggetti inattivi o a basso reddito (prevalentemente donne) che entrano nel mercato del lavoro e iniziano a percepire un reddito. L'**aliquota marginale implicita** può essere misurata in termini di quota del salario lordo guadagnato, in caso di ingresso nel mondo del lavoro o di incremento del reddito percepito, tenuto conto delle imposte dirette (imposta sui redditi e contributi sociali) e dei mancati trasferimenti (dovuti, per esempio, al fatto che alcuni trasferimenti sociali dipendono dal reddito complessivo).

Allo scopo di valutare il peso impositivo addizionale gravante sulla famiglia in seguito all'ingresso nel mondo del lavoro del secondo percettore di reddito, è stato stimato l'incremento di tassazione personale e contributiva gravante sulla famiglia in conseguenza dell'incremento di reddito familiare.

Tale stima è stata attuata sulla base della metodologia OCSE, utilizzata nella pubblicazione *“Taxing Wages”*⁶⁸¹ che si occupa di confrontare annualmente i livelli di cuneo fiscale tra i Paesi Membri, considerando tassazione personale e contributi obbligatori, al netto di agevolazioni e trasferimenti monetari spettanti, calcolati sulla retribuzione media di un lavoratore tipo del settore privato. L’indagine viene effettuata con riferimento a diverse figure familiari: lavoratore *single*, coppia monoreddito o coppia con coniugi a diversi livelli di reddito, con due figli o senza figli.

In particolare si è fatto riferimento alla metodologia utilizzata nel capitolo speciale dell’edizione 2016⁶⁸² in cui si prende in esame specificatamente la figura del cosiddetto secondo percettore di reddito, valutando le conseguenze fiscali sul nucleo familiare derivanti dalla decisione di cominciare a lavorare da parte di uno dei due coniugi. L’indagine concerne il cuneo fiscale e prende in considerazione **una coppia con due figli in cui il coniuge, precedentemente non occupato, entri nel mondo del lavoro con una retribuzione pari al 67 per cento della retribuzione media attribuita al primo percettore**⁶⁸³. L’indicatore esprime il rapporto tra l’incremento di tassazione personale e contributiva (del dipendente e del datore di lavoro), a livello familiare, e l’incremento del costo del lavoro familiare conseguenti all’aumento del reddito, espresso in percentuale. Il calcolo è stato effettuato sulla base dei dati disponibili OCSE con riferimento al 2019. Inoltre è stato stimato per l’Italia anche il rapporto relativo al 2020, applicando la metodologia considerata.

I risultati per il **2019** mostrano un **cuneo fiscale medio per il nucleo familiare pari al 45,8 per cento per l’Italia** al settimo posto tra i Paesi OCSE dopo Belgio (56,6 per cento) e Germania, (54,6 per cento), davanti a Francia, (45 per cento), Spagna, (40 per cento), Giappone, (33 per cento), Stati Uniti, (32 per cento) e Regno Unito, (26,9 per cento); la media OCSE è al 37,8 per cento (Tavola 4.2.1).

Se applichiamo il calcolo anche al **2020**, possiamo verificare per l’Italia un valore dell’indicatore al **45,4 per cento**, in decremento rispetto al 2019 a causa delle misure di riduzione del cuneo fiscale introdotte nel nostro Paese a partire dal 1° luglio 2020, tra le quali il trattamento integrativo per i redditi inferiori a 28.000 euro e la detrazione aggiuntiva per lavoro dipendente per i redditi da 28.000 euro a 40.000 euro.

Pur mostrando una progressiva diminuzione, il peso fiscale sulla famiglia determinato dall’incremento del reddito del secondo percettore appare elevato: l’attuale sistema di prelievo sulle persone fisiche contrasta in maniera meno efficace che in alcuni altri paesi l’inattività e il basso reddito dei secondi percettori.

⁶⁸¹ OCSE, *“Taxing Wages”*. La pubblicazione confronta annualmente i livelli di cuneo fiscale tra i Paesi Membri cfr. <http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm>. Gli ultimi dati disponibili si riferiscono all’anno di imposta 2020.

⁶⁸² Per approfondimenti si rimanda al volume OCSE, *“Taxing Wages 2016”* (https://www.oecd-ilibrary.org/taxation/taxing-wages-2016_tax_wages-2016-en).

⁶⁸³ In Italia le donne che tendono a essere le seconde percettrici di reddito in una famiglia, hanno un reddito medio pari a circa il 60 per cento di quello degli uomini.

Tavola 4.2.1 Cuneo fiscale sul secondo percettore di reddito medio per nucleo familiare con due figli; anno 2019

Paese	Cuneo fiscale medio per il nucleo familiare con due figli	Paese	Cuneo fiscale medio per il nucleo familiare con due figli
Belgio	56,6	Media OCSE	37,8
Germania	54,6	Turchia	36,8
Repubblica Ceca	48,5	Irlanda	36,8
Islanda	47,3	Polonia	36,2
Slovenia	46,8	Estonia	36,2
Repubblica Slovacca	46,2	Finlandia	35,6
Italia	45,8	Lituania	34,1
Portogallo	45,5	Australia	33,4
Austria	45,2	Giappone	33,0
Francia	45,0	Norvegia	32,6
Ungheria	44,6	Stati Uniti	32,0
Canada	42,3	Regno Unito	26,9
Lussemburgo	40,7	Svizzera	25,4
Svezia	40,5	Paesi Bassi	24,9
Spagna	40,0	Corea	20,9
Lettonia	39,8	Messico	16,4
Grecia	39,1	Israele	10,3
Danimarca	38,9	Cile	6,2
Nuova Zelanda	38,0		

Elaborazione MEF DF su dati OCSE <https://stats.oecd.org/>

4.3 Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere

Gli interventi rivolti alla riduzione delle differenze di genere possono avere diversi effetti sul bilancio dello Stato. Essi possono infatti prevedere l'erogazione di una spesa oppure non avere alcun effetto finanziario poiché sono rivolti unicamente alla regolamentazione di un determinato settore. In altri casi, se si tratta di agevolazioni fiscali, essi producono minori entrate.

Il sistema italiano prevede un'articolata serie di agevolazioni per determinati tipi di reddito, per la presenza di figli (o altri soggetti) fiscalmente a carico e per il sostenimento di determinate spese. Le agevolazioni fiscali vigenti e finalizzate direttamente a minimizzare le differenze di genere perseguono principalmente l'obiettivo di conciliazione tra la vita privata e la vita professionale. In tal senso opera, ad esempio, la deduzione dei contributi previdenziali e assistenziali per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza familiare fino all'importo di 1.549,37 euro, introdotta dalla legge n. 342 del 2000.

Tra le detrazioni dall'imposta personale sui redditi rientra quella, pari al 19 per cento delle spese sostenute per la retribuzione di addetti all'assistenza, anche tramite colf e badanti, per le persone non autosufficienti. Una ulteriore detrazione, pari anch'essa al 19 per cento, è stata introdotta con la legge finanziaria 2006, relativamente alle spese sostenute per il pagamento delle rette degli asili nido, resa poi permanente dalla legge n. 203 del 2008.

Le spese oggetto di tali agevolazioni sono sostenute al fine di remunerare soggetti terzi esterni alla famiglia che svolgono attività che, nella maggior parte dei casi, sarebbero a carico delle donne. Il riconoscimento delle agevolazioni fiscali supporta quindi i membri della famiglia, in particolare quelli di sesso femminile, nello svolgimento di un'attività lavorativa. Tuttavia l'efficacia in tal senso delle agevolazioni fiscali per servizi di cura, nonché il loro impatto distributivo, dipendono dalle caratteristiche che assumono e da quelle del sistema fiscale in cui si innestano. La deducibilità dei costi per l'assistenza all'infanzia dal reddito imponibile può, per esempio, avere un effetto regressivo se il suo valore aumenta con il reddito. D'altra parte, delle detrazioni che hanno un effetto progressivo, cioè in relazione al reddito, potrebbero beneficiare i redditi inferiori più che proporzionalmente⁶⁸⁴. In ogni caso, le agevolazioni non raggiungono famiglie con redditi talmente bassi da non avere passività fiscale (soggetti cosiddetti "incapienti").

I dati aggiornati alle dichiarazioni relative all'**anno d'imposta 2019** risultano sostanzialmente in linea rispetto agli anni precedenti. Prendendo in esame il periodo 2006 – 2019, si può verificare che in particolar modo fino al 2017, non si riscontrano significative differenze né nel numero di beneficiari, né nell'ammontare di deduzione/detrazione corrispondente. A partire dal 2018 per le spese sostenute per la frequenza di asili nido emerge una diminuzione generalizzata in termini sia di frequenze sia di ammontare (senza variazioni sostanziali con riferimento alle percentuali di genere)⁶⁸⁵. Le **detrazioni delle spese per addetti all'assistenza personale** e le **deduzioni dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari** sono **utilizzate prevalentemente da donne**, sia in termini di frequenze che di ammontare. Al contrario, la **detrazione delle spese per la frequenza di asili nido** risulta essere **utilizzata prevalentemente da uomini** (Tavola 4.3.1).

Questi risultati vanno considerati alla luce del minor tasso di occupazione femminile che, per definizione, riduce le percentuali di utilizzo delle detrazioni e delle deduzioni per le donne. Inoltre va ricordato che, in un'ottica di massimizzazione delle detrazioni e delle deduzioni usufruibili, le famiglie ripartiscono tali incentivi tra i dichiaranti; pertanto, l'utilizzo dell'agevolazione da parte di un soggetto non indica necessariamente che solo tale soggetto usufruisca del servizio corrispondente.

⁶⁸⁴ In via generale le deduzioni dalla base imponibile tendono a premiare coloro che detengono redditi alti in quanto vengono applicate ad aliquote marginali legali più elevate, portando a vantaggi maggiori al crescere del reddito. Al contrario le detrazioni, che sottraggono la spesa dall'imposta dovuta indipendentemente dalle aliquote applicabili, tendono a premiare in misura proporzionalmente maggiore i redditi meno elevati

⁶⁸⁵ Probabilmente il decremento è connesso all'utilizzo del contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati introdotto dall'articolo 1, comma 355, legge n. 232 del 2016 che non è cumulabile con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, legge n. 203 del 2008. Per maggiori dettagli sulla fruizione del contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati si rimanda al paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili

		Anno imposta - 2006		Anno imposta - 2007		Anno imposta - 2008		Anno imposta - 2009		Anno imposta - 2010	
		Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	13.345	21,7	22.364	37,2	28.060	48,5	36.692	65,8	43.517	78,8
	Spese per la frequenza di asili nido	129.663	74,1	170.655	94,8	189.784	104,8	189.303	104,1	191.843	105,3
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	141.868	100,8	167.271	113,6	185.014	132,7	207.804	151,9	252.190	200,6
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	16.140	26,8	30.358	53,1	39.041	70,7	53.337	98,7	64.752	121,6
	Spese per la frequenza di asili nido	98.270	55,9	124.216	67,7	139.597	75,7	145.990	78,8	151.771	82,0
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	155.938	105,6	187.351	121,3	207.018	142,2	236.619	166,7	284.622	218,3
Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	29.485	48,4	52.722	90,3	67.101	119,1	90.029	164,5	108.269	200,4
	Spese per la frequenza di asili nido	227.933	130,0	294.871	162,5	329.381	180,5	335.293	182,9	343.614	187,3
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	297.806	206,4	354.622	234,9	392.032	274,9	444.423	318,6	536.812	418,9
Donne/ Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	54,7	55,2	57,6	58,8	58,2	59,3	59,2	60,0	59,8	60,7
	Spese per la frequenza di asili nido	43,1	43,0	42,1	41,7	42,4	42,0	43,5	43,1	44,2	43,8
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	52,4	51,2	52,8	51,6	52,8	51,7	53,2	52,3	53,0	52,1

(Segue) Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili

		Anno imposta - 2011		Anno imposta - 2012		Anno imposta - 2013		Anno imposta - 2014		Anno imposta - 2015	
		Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	45.141	82,2	48.722	89,3	48.493	88,9	45.723	84,3	46.010	84,5
	Spese per la frequenza di asili nido	186.467	102,8	186.506	103,0	178.758	98,2	169.053	94,7	163.340	88,9
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	243.055	185,3	266.509	206,5	263.031	204,3	259.980	198,5	260.584	197,8
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	68.816	129,5	76.305	144,3	77.044	146,7	74.294	141,9	76.798	146,4
	Spese per la frequenza di asili nido	153.406	83,5	158.241	87,0	155.614	85,3	149.435	83,6	142.902	77,6
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	290.040	214,9	312.822	238,9	315.382	240,0	323.615	243,4	330.701	247,4
Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	113.957	211,7	125.027	233,6	125.537	235,6	120.017	226,2	122.808	230,9
	Spese per la frequenza di asili nido	339.873	186,3	344.747	190,0	334.372	183,5	318.488	178,2	306.242	166,4
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	533.095	400,3	579.331	445,4	578.413	444,3	583.595	441,8	591.285	445,2
Donne/ Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	60,4	61,2	61,0	61,8	61,4	62,2	61,9	62,7	62,5	63,4
	Spese per la frequenza di asili nido	45,1	44,8	45,9	45,8	46,5	46,5	46,9	46,9	46,7	46,6
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	54,4	53,7	54,0	53,6	54,5	54,0	55,5	55,1	55,9	55,6

(Segue) Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili

		Anno imposta - 2016		Anno imposta - 2017		Anno imposta - 2018		Anno imposta - 2019	
		Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)	Freq.	Ammont. (mil. euro)
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	46.920	86,3	48.029	88,0	47.387	87,3	46.454	85,4
	Spese per la frequenza di asili nido	162.332	88,0	160.315	86,1	128.005	68,7	80.923	42,1
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	257.826	198,1	259.483	201,1	261.523	203,4	262.638	206,2
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	78.297	149,7	80.000	152,3	79.242	151,4	78.243	149,5
	Spese per la frequenza di asili nido	139.710	75,5	135.314	72,2	108.709	58,3	70.579	36,9
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	332.096	251,3	336.585	256,7	341.624	261,7	344.209	267,0
Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	125.217	236,0	128.029	240,4	126.629	238,7	124.697	234,9
	Spese per la frequenza di asili nido	302.042	163,5	295.629	158,2	236.714	127,1	151.502	78,9
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	589.922	449,4	596.068	457,8	603.147	465,0	606.847	473,2
Donne/ Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	62,5	63,4	62,5	63,4	62,6	63,4	62,7	63,6
	Spese per la frequenza di asili nido	46,3	46,2	45,8	45,6	45,9	45,9	46,6	46,7
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	56,3	55,9	56,5	56,1	56,6	56,3	56,7	56,4

Fonte: Dipartimento delle Finanze.

4.4 Rientro dei cervelli

La normativa sul cosiddetto rientro dei cervelli - approvata con legge n. 238 del 2010 - prevedeva che si applicasse un regime fiscale agevolato consistente nella concorrenza parziale alla base imponibile dell'IRPEF dei redditi di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o d'impresa (nella misura dell'80 per cento per le donne e del 70 per cento per gli uomini). L'accesso a tale agevolazione era consentito, fino al 31 dicembre 2017, ai cittadini dell'Unione europea che avessero risieduto continuativamente per almeno ventiquattro mesi in Italia, che avessero studiato, lavorato o conseguito una specializzazione *post lauream* all'estero e avessero deciso poi di rientrare in Italia entro il 31 dicembre 2015. I beneficiari della misura, anziché godere delle sopra ricordate agevolazioni, dal 2016 hanno la possibilità di aderire alle agevolazioni di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 147 del 2015 fino al 2020⁶⁸⁶. Inoltre, la legge n. 232 del 2016 ha reso permanente la normativa di cui al decreto legge n. 78 del 2010, relativa al rientro in Italia di docenti e ricercatori⁶⁸⁷. I dati fanno riferimento al totale dei beneficiari di queste misure.

Sulla base degli ultimi dati disponibili (anno d'imposta 2019), riferiti al totale dei beneficiari di queste misure, **i soggetti che hanno beneficiato delle agevolazioni sono 12.945**, di cui il **31 per cento** circa rappresentato da **donne**. Il **reddito da lavoro dipendente medio dichiarato dai soggetti rientrati è pari a 106.047 euro**, un livello molto più elevato rispetto al reddito medio da lavoro dipendente dichiarato dai contribuenti italiani, a conferma del fatto che la misura ha effettivamente attratto il rientro di lavoratori particolarmente qualificati. Il **reddito medio dichiarato dalle donne**, anche se è **inferiore a quello dichiarato dagli uomini** (70.701 euro contro 121.950 euro) è comunque molto più elevato del reddito medio dei contribuenti italiani. Confrontando i dati con il periodo d'imposta 2018, si osserva un *trend* costante nella quota di dipendenti di genere femminile, (31 per cento circa nel 2018) e nei redditi medi totali (116.045 euro nel 2018) e una riduzione nei redditi medi dichiarati dalle donne (80.540 euro nel 2018).

Sebbene sia stata finalizzata all'obiettivo di incentivare il rientro in Italia di lavoratori qualificati, senza perseguire in modo diretto l'obiettivo di incidere sulle differenze di genere, **le donne sembrerebbero aver beneficiato in misura proporzionalmente superiore** di tale agevolazione. Infatti, analizzando l'insieme dei lavoratori con redditi medio alti (superiori a 55.000 euro) si osserva che solo il 25,9 per cento del totale è costituito da donne, mentre ponendo l'attenzione sui

⁶⁸⁶ L'articolo 16 del decreto legislativo n. 147 del 2015 prevede che i redditi di lavoro dipendente concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura del 50 per cento (70 per cento nel 2016), se il lavoratore è stato assente dall'Italia negli ultimi cinque anni ed è rientrato presso un'impresa con sede in Italia impegnandosi a rimanere per almeno due anni. Dal 1° maggio 2019 la normativa prevede che per i contribuenti che hanno trasferito la residenza in Italia a decorrere dal 30 aprile 2019, nel periodo d'imposta in cui la residenza è trasferita e nei successivi quattro, i redditi da lavoro dipendente e assimilati, i redditi da lavoro autonomo e il reddito di impresa prodotti in Italia concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30 per cento dell'ammontare (in precedenza era il 50 per cento) ovvero al 10 per cento se si trasferisce la residenza in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia. È inoltre prevista la detassazione del 50 per cento anche per gli sportivi professionisti, sia lavoratori dipendenti sia autonomi, e sempreché versino un contributo pari allo 0,5 per cento dell'imponibile.

⁶⁸⁷ L'articolo 44, comma 1, del decreto legge n. 78 del 2010 prevede che concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura del 10 per cento i redditi di lavoro dipendente di docenti e ricercatori, che non siano occasionalmente residenti all'estero e abbiano svolto documentata attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o università per almeno due anni continuativi, che vengano a svolgere la loro attività in Italia e che conseguentemente divengono fiscalmente residenti nel territorio dello Stato.

lavoratori qualificati rientrati dall'estero grazie all'agevolazione, la quota delle donne sale al 31 per cento del totale (Tavola 4.4.1).

Tavola 4.4.1 Numerosità e redditi dichiarati dai beneficiari del rientro dei cervelli.

Anno di imposta	Beneficiari	Percentuale donne beneficiarie	Reddito lordo da lavoro dipendente medio dichiarato		
			Euro		Percentuale donne (*)
			Uomini	Donne	
2016	6.887	36,9	116.844	72.583	62,1
2017	8.531	32,4	121.744	75.556	62,0
2018	8.590	30,9	131.906	80.540	61,0
2019	12.945	31,0	121.950	70.701	58,0

(*) Rapporto tra il reddito lordo medio delle donne e quello degli uomini.

Fonte: Dipartimento delle Finanze

4.5 Ampliamento del regime forfetario

Nell'anno d'imposta 2019, ultimo anno per il quale sono disponibili le dichiarazioni fiscali, il legislatore ha apportato un'importante novità nell'ambito delle attività di lavoro autonomo e d'impresa. È stato infatti **ampliato il limite per l'adesione al regime forfetario**, che si caratterizza per una tassazione sostitutiva agevolata al 15 per cento (5 per cento i primi cinque anni), in luogo di Irpef, addizionali, IVA e Irap. Il nuovo limite è stato fissato a 65.000 euro di ricavi o compensi, con lo scopo di incrementare l'attività di lavoro autonomo e d'impresa.

Anche a seguito di questa novità, le **nuove adesioni al regime forfetario**, in base alle dichiarazioni fiscali dell'anno d'imposta 2019, sono risultate circa **815.000**. La misura sembra comunque aver avuto un **impatto di genere neutrale**, le nuove adesioni al regime da parte di **donne** sono infatti risultate circa **279.000**, pari al **34,2 per cento** del totale, un **dato molto simile alla quota di donne "titolari di partita Iva"** osservate l'anno precedente considerando tutti i regimi di tassazione, che era risultata pari al 32,7 per cento del totale.

5. Le spese del bilancio dello Stato 2020 secondo una prospettiva di genere

5.1 Metodologia generale

Il bilancio di genere dello Stato prevede una “riclassificazione” delle spese del Rendiconto alla luce di una valutazione del loro diverso impatto sui divari di genere. Sono coinvolti in questo esercizio i centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, quali soggetti attivi delle politiche di bilancio.

A prescindere dai destinatari della spesa – siano essi uomini, donne o entrambi - il bilancio di genere richiede una riflessione sulla diversa misura con cui gli interventi finanziati dallo Stato possono contribuire a mitigare le disuguaglianze di genere esistenti nell’economia e nella società. Analizzare un intervento o servizio pubblico secondo una prospettiva di genere vuol dire tenere conto delle differenze tra uomini e donne in termini di ruoli e responsabilità, di opportunità, attività e vita quotidiana. In assenza di un’analisi di genere, l’intervento o il servizio fornito secondo le medesime modalità a tutti, potrebbe determinare barriere all’accesso e ostacoli alla fruizione dei benefici, oppure potrebbe acuire piuttosto che mitigare le disparità esistenti.

La valutazione degli impatti di un intervento o di una politica pubblica non è tuttavia un’attività semplice e richiede un investimento specifico, sistemi di monitoraggio e competenze adeguate. Nonostante lo sforzo intrapreso in questi anni per rispondere agli adempimenti previsti per il bilancio di genere dello Stato, gli **strumenti per il *gender mainstreaming*** degli interventi sono ancora scarsamente utilizzati dalle amministrazioni. Tale pratica presuppone, infatti, un’analisi socio-economica del contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.); la definizione di obiettivi di uguaglianza di genere da raggiungere; l’individuazione delle conseguenze differenti per genere nella propensione all’accesso all’intervento o servizio; il monitoraggio di beneficiari e fenomeni di interesse, anche disaggregati per genere; attività di vera e propria valutazione ex-post degli effetti dell’intervento in una prospettiva di genere. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza approvato dalla Commissione Europea nel corso del 2021 potrà verosimilmente costituire, nel prossimo futuro, un utile strumento per indurre le amministrazioni ad incrementare le proprie capacità di analisi e monitoraggio, anche utilizzando la prospettiva di genere. Diverse misure del Piano adottano infatti obiettivi che evidenziano una specifica attenzione per le questioni di genere. Le linee guida nazionali diramate dal MEF alle amministrazioni per la definizione di *milestone e target*, sottolineano l’importanza di ricorrere a indicatori disaggregati per sesso, perlomeno quando i destinatari della misura siano individui. Anche nei casi in cui non appariva possibile quantificare il *target* adottato per sesso, è stato quindi richiesto alle amministrazioni di assicurare in fase di attuazione del Piano, una misurazione degli indicatori prestabiliti anche per sesso.⁶⁸⁸

⁶⁸⁸ Per una trattazione più dettagliata sui presumibili impatti di genere del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza si rinvia all’analisi effettuata a cura della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento del Tesoro del Ministero dell’Economia e delle finanze (Cfr. [https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e le disuguaglianze di genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf](https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario%20Il%20Piano%20Nazionale%20di%20Ripresa%20e%20Resilienza%20e%20le%20disuguaglianze%20di%20genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf))

Criteri di classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere: spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, sensibili e neutrali

Le linee guida per la riclassificazione del bilancio dello Stato in una prospettiva di genere⁶⁸⁹, riprendono i criteri già adottati negli anni precedenti, introducendo alcuni elementi per affinare l'analisi e per agevolare il coordinamento e l'uniformità dell'esercizio.

In sostanza, l'analisi richiede una distinzione delle spese in base alle seguenti categorie:

- **“dirette a ridurre le disuguaglianze di genere”** (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- **“sensibili”** (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
- **“neutrali”** (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Poiché le informazioni utili per comprendere il contenuto della spesa in una prospettiva di genere non sono sempre immediatamente desumibili dagli elementi classificatori del documento contabile, occorre **esaminare congiuntamente diverse tipologie di informazioni**. Alcuni indizi possono venire dalla denominazione del **capitolo del bilancio** e/o la sua ulteriore suddivisione in piani gestionali. Altri, dall'esame congiunto delle **classificazioni** che caratterizzano il capitolo **in termini economici** (classificazione per titolo e categoria economica) e **in termini funzionali** (classificazione COFOG). I capitoli del bilancio sono raggruppati in **missioni, programmi e azioni** che specificano a quale finalità sono destinate le risorse, allo scopo di consentire l'individuazione delle politiche attuate tramite la spesa. In particolare, i programmi⁶⁹⁰ costituiscono l'unità di voto parlamentare e ogni programma è assegnato a un centro di responsabilità amministrativa (dipartimento o direzione generale del ministero), a cui ne è affidata la gestione. In aggiunta a questi elementi, nel bilancio di previsione sono indicati, per ciascuna unità elementare, una o più **autorizzazioni di spesa**. Le autorizzazioni di spesa sono le fonti legislative che indicano l'assunzione dell'onere a carico dello Stato e i meccanismi che lo determinano. L'autorizzazione di spesa richiama, generalmente, la finalità della stessa e reca elementi per la sua quantificazione finanziaria nella fase di previsione del bilancio.

Altre informazioni utili per classificare le spese secondo una prospettiva di genere possono derivare da **decreti amministrativi per l'attuazione degli interventi**. Questi potrebbero recare criteri per l'individuazione dei beneficiari o per la ripartizione di risorse tra i destinatari che consentono di effettuare un'analisi di genere.

Tuttavia, nessuno di questi elementi risponde direttamente alla domanda su quanto e cosa si spende per ridurre le disuguaglianze di genere o quali spese possono essere sensibili al genere. A volte l'autorizzazione di spesa è una norma che istituisce un intervento specificatamente destinato a ridurre le disuguaglianze di genere. Limitarsi alle norme non consentirebbe di individuare le altre spese che le amministrazioni, nell'ambito delle attività complessive e più varie, destinano comunque

⁶⁸⁹ Circolare RGS del 13 aprile 2021, n. 12, cfr. https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2021/circolare_n_12_2021/

⁶⁹⁰ Le azioni del bilancio sono previste dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 90 del 2016, che introduce l'articolo 25-bis della legge n. 196 del 2009.

a mitigare i divari di genere, né a individuare spese che potrebbero indirettamente incidere (positivamente o negativamente) su tali divari. Inoltre, tale rappresentazione si fermerebbe a un esame *ex-ante*, senza favorire un esame *ex post* degli esiti effettivi.

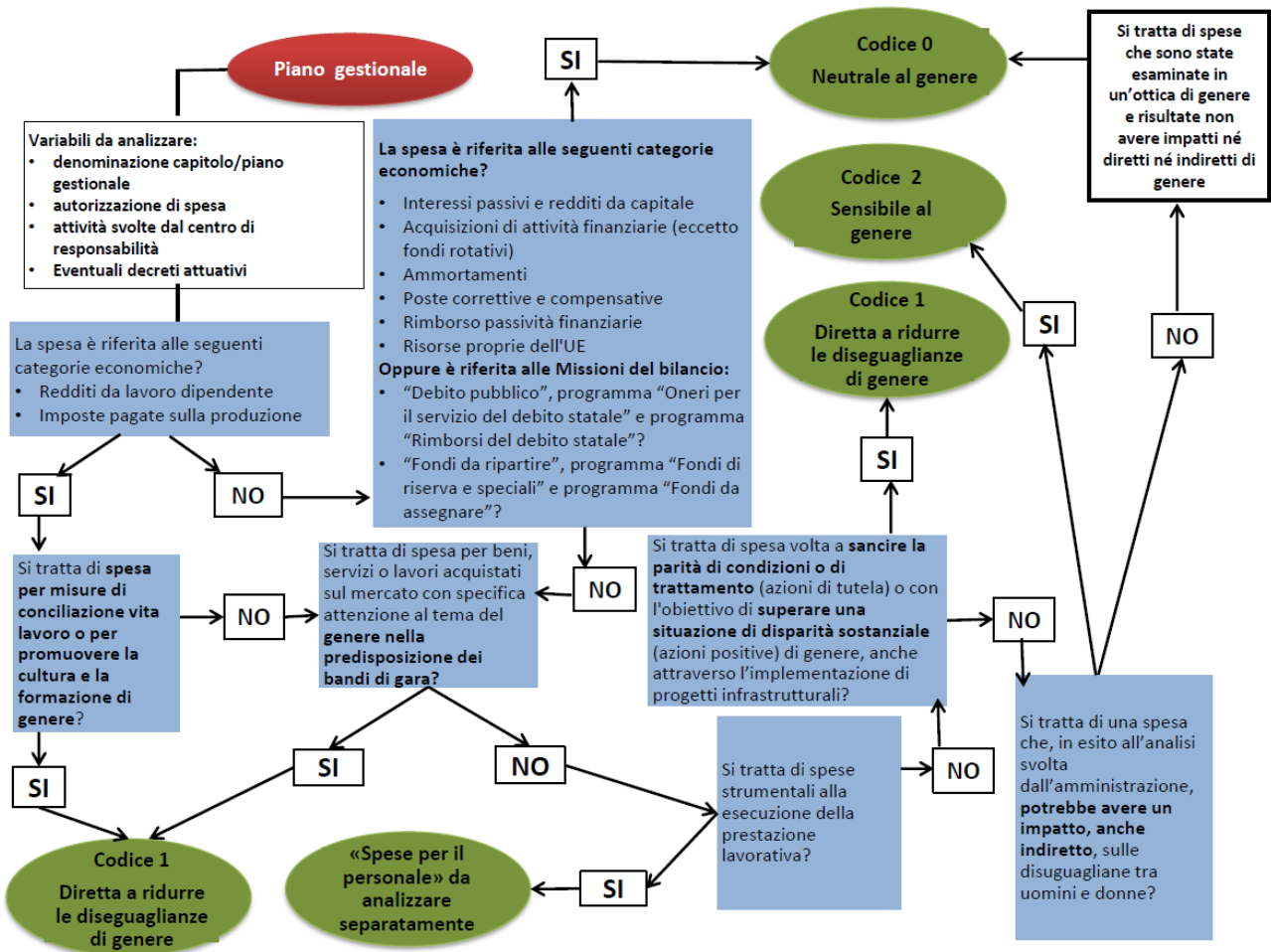
Missioni, programmi e azioni sono livelli troppi aggregati della spesa e raramente è possibile attribuire ad essi un'unica categoria classificatoria di genere (neutro, sensibile o diretto a ridurre le diseguaglianze di genere). Per contro, alcune categorie economiche della spesa tendono a escludere la possibilità di impatti sul genere: per esempio il «rimborso passività finanziarie» e gli «interessi passivi» o le «poste correttive e compensative» che non corrispondono a oneri per interventi veri e propri e sono per questo considerati neutrali.

Considerato che l'esercizio di riclassificazione in una prospettiva di genere deve poggiarsi su alcune delle dimensioni tracciate nel bilancio dello Stato, le linee guida indicano di effettuare **l'analisi a livello di capitolo/piano gestionale**. In questo modo si tiene conto dell'articolazione più vicina all'unità gestionale. Si suggerisce di condurre l'esame a partire dalla denominazione del capitolo/piano gestionale, dei suoi attributi classificatori e delle autorizzazioni di spesa sottostanti alla fase di previsione. Per i capitoli di spesa che riguardano l'acquisto di beni e servizi, la formazione del personale e altre fattispecie non destinate a interventi finalizzati per norma, è indispensabile la conoscenza di dettaglio del corrispondente centro di responsabilità amministrativa.

Viene, in sostanza, raccomandato alle amministrazioni di **andare oltre alla rappresentazione contabile della spesa e analizzare il quadro di riferimento**, la definizione degli **obiettivi** alla base del varo della specifica misura, **dati periodici sui beneficiari** ultimi della spesa e le loro caratteristiche.

Una rappresentazione schematica dei passi per la riclassificazione dei piani gestionali secondo una prospettiva di genere sono illustrati nella Figura 5.1.1.

Figura 5.1.1 Riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere a livello di piano gestionale



Lo sforzo dell'esercizio di riclassificazione è diretto a individuare le spese **destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (codice 1)** ossia riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere note (nel mercato del lavoro, nell'istruzione, nell'uso del tempo e in altri ambiti dell'economia e della società) o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive. Nell'approccio adottato, si cerca di evidenziare le spese che riguardano interventi sull'economia e la società ma anche alcune tipiche spese di funzionamento delle amministrazioni a sostegno di tali interventi (missioni, formazione, studi e consulenze, etc.) o destinate alla promozione di una cultura di genere all'interno dell'amministrazione. Per tutti i piani gestionali che contengono una delle caratteristiche sopra esposte, è inoltre richiesto alle amministrazioni di specificare se la spesa effettuata risulta esclusivamente finalizzata a ridurre le disuguaglianze di genere o solo parzialmente e, in tal caso, di indicare la percentuale di spesa in termini di impegni o pagamenti destinata alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

Le spese **sensibili (codice 2)** individuano un'area di bilancio in cui sarebbe necessario svolgere analisi più approfondite sugli effetti della spesa per comprendere come agisce su uomini e donne e, in ogni caso, tenere in conto la dimensione di genere, nelle modalità di attuazione degli interventi. Si tratta di spese che per loro natura generano effetti differenziati per uomini e donne, di conseguenza, pur non essendo volti specificatamente a ridurre le disparità di genere, una appropriata attenzione alla

dimensione del genere nel disegno e nella realizzazione dei relativi interventi potrebbe avere effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze, senza necessariamente generare oneri aggiuntivi sul bilancio pubblico. In altri termini, l'analisi di genere delle spese sensibili consente di individuare modalità di realizzazione degli interventi che possono produrre effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze di genere.

Sono considerate **neutrali (codice 0)**, le spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere. Si tratta di una categoria definita per opposizione; in altre parole, raggruppa tutte le spese non classificabili come “sensibile al genere” o “dirette a ridurre le diseguaglianze di genere”. Solo in pochi casi, alcune specifiche spese sono considerate neutrali per *default*, come:

- le spese riferite a interessi passivi e a redditi da capitale, alle acquisizioni di attività finanziarie (a meno di specifici casi di istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere), agli ammortamenti, alle poste correttive e compensative, al rimborso delle passività finanziarie e alle risorse proprie dell'UE (individuabili dalla categoria economica indicata nel bilancio dello Stato);
- quelle riferite alla missione del bilancio “Fondi da ripartire”, programma “Fondi di riserva e speciali” e programma “Fondi da assegnare” (a meno di specifici fondi indistinti al momento della previsione di bilancio, ma istituiti in base a una disposizione normativa che indica una chiara finalità di riduzione delle disparità di genere e dei fondi relativi alle componenti accessorie delle retribuzioni);
- quelle riferite alla missione del bilancio “Debito pubblico”, programma “Oneri per il servizio del debito statale” e programma “Rimborsi del debito statale”.

Le linee guida per la classificazione del bilancio forniscono alle amministrazioni alcuni suggerimenti per identificare gli ambiti di spesa che potrebbero generare impatti di genere differenziati (e che non vanno quindi considerati “neutrali” per *default*). In particolare, sono spesso sensibili le spese che sono erogate a individui o destinate ad essi attraverso trasferimenti ad altri soggetti. Analogamente, rientrano spesso in questa categoria le risorse che, pur non costituendo trasferimenti monetari a individui, sono destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso. Queste spese (come per esempio quelle per l'istruzione scolastica o per il mantenimento e la formazione dei detenuti) potrebbero apparire, a prima vista, “neutrali” ma celare un diverso impatto sulle prospettive occupazionali e sul reddito individuale futuro delle donne e degli uomini. Tra le spese sensibili potrebbero esserci anche spese destinate a imprese e infrastrutture o alla collettività nel suo complesso che tuttavia incidono in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne.

Data la difficoltà di riconoscere le spese sensibili, le linee guida richiedono alle amministrazioni di porre particolare attenzione alla natura e alle caratteristiche dei destinatari delle risorse erogate, esplicitando, laddove opportuno, le motivazioni esistenti alla base delle scelte operate.

Spese per il personale delle amministrazioni centrali dello Stato

Le spese per il personale non hanno una finalizzazione propria ma sono strumentali alla realizzazione dei diversi interventi statali, quindi, possono avere o meno un impatto sul genere in relazione alla missione, programma o azione entro cui sono collocate. Tali spese sono quindi analizzate a parte, escluse cioè dall'esercizio di classificazione richiesto alle amministrazioni per il bilancio di genere.

Le linee guida per la classificazione del consuntivo 2020 ⁶⁹¹si rifanno in gran parte ai criteri di individuazione delle spese del personale della passata edizione. Sono quindi incluse tra le spese del personale innanzitutto le poste retributive fisse ed accessorie per il personale dell'amministrazione liquidate attraverso il sistema del cd. "cedolino unico" e gli oneri a titolo di imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) ⁶⁹². Rientrano tra le spese del personale anche quelle della categoria economica di bilancio 1 (Redditi da lavoro dipendente) e 3 (Imposte pagate sulla produzione) che, pur non essendo liquidate attraverso il sistema del cedolino unico, sono comunque connesse all'adempimento della prestazione lavorativa e risultano pertanto strumentali al perseguimento delle finalità dell'amministrazione (come la retribuzione accessoria a valere sul "Fondo risorse decentrate", o le spese per vestiario, viveri e vettovagliamento). Sono altresì inclusi i trasferimenti effettuati alle altre pubbliche amministrazioni a titolo di rimborso per il personale in comando. Restano invece **esclusi** dalle spese per il personale **tutti i servizi erogati ai dipendenti che riguardano misure di conciliazione vita-lavoro** (che sono invece classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere), le erogazioni che non sono direttamente preordinate all'adempimento della prestazione lavorativa (come le indennità di licenziamento e i trattamenti sostitutivi di pensione) nonché le retribuzioni del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in quanto quest'ultima riceve dal bilancio dello Stato trasferimenti per il proprio funzionamento, che gestisce nell'ambito della propria autonomia finanziaria e contabile.

Nel complesso, le spese per il personale così individuate rappresentano una parte rilevante della spesa dello Stato, trasversale a tutti i Ministeri, (circa il 12,0 per cento degli impegni del bilancio statale al netto del rimborso delle passività finanziarie nel 2020). Per fornire un quadro completo del bilancio secondo una prospettiva di genere, tali spese dovrebbero essere attribuite ai servizi e agli interventi di bilancio cui sono preposte. Come prima approssimazione, viene proposta una **stima effettuata ripartendo le spese per il personale**, nell'ambito di ciascun programma del bilancio, **in proporzione alla dimensione degli impegni di bilancio per spese neutrali, sensibili o dirette a ridurre le disuguaglianze di genere** (pro-quota)⁶⁹³.

Complessivamente le spese di personale ripartite, nell'ambito di ciascun programma, in proporzione agli impegni secondo le tre categorie relative agli impatti sul genere, ammontano a **102,9 miliardi** (in linea con il dato 2019). Come già ribadito, restano, escluse dalle spese per il personale ripartite pro-quota, le spese non obbligatorie classificate nella voce redditi connesse a istituti specifici, come le indennità di licenziamento, gli indennizzi per perdita dell'integrità fisica, i trattamenti sostitutivi

⁶⁹¹ Per ulteriori dettagli si rinvia all'allegato 1 della [Circolare RGS del 13 aprile 2021, n. 12](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2021/circolare_n_12_2021/) (Cfr. https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2021/circolare_n_12_2021/)

⁶⁹² L'individuazione delle voci stipendiali dei singoli programmi di spesa è agevolata anche dalla presenza di un'azione dedicata nella struttura del bilancio (denominata "spese per il personale del programma"). Più in particolare, l'azione "spese di personale per il programma" comprende:

- le competenze fisse e accessorie la cui erogazione è gestita tramite il sistema del cosiddetto "cedolino unico" del sistema Noi-PA (retribuzioni da lavoro dipendente, inclusi gli straordinari e i connessi oneri sociali e le imposte sulla produzione a carico del datore di lavoro);
- i buoni pasto per il personale dipendente che non sono erogati tramite il sistema del cedolino unico.

⁶⁹³ La metodologia sopra descritta comporta, generalmente, che in uno stesso programma le spese del personale possano essere considerate, in diversa percentuale, come neutrali, sensibili o dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Per il programma trasversale "Indirizzo politico", le spese del personale sono pressoché completamente neutrali, essendo il programma quasi completamente privo di spese con possibili impatti sulle disuguaglianze. Per i programmi "Istruzione del primo ciclo" e "Istruzione del secondo ciclo" del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, le spese del personale sono considerate sensibili per più del 99,0 per cento in quanto contribuiscono all'erogazione del servizio di istruzione.

di pensione, nonché le spese destinate al personale che non rappresentano elementi reddituali come gli asili nido per i figli dei dipendenti.

Il processo di riclassificazione rivela una certa stabilità nelle scelte operate dalle amministrazioni

Come già anticipato, la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere vede il coinvolgimento di tutti i centri di responsabilità amministrativa dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri⁶⁹⁴. L'intero processo è coordinato dalla Ragioneria generale dello Stato che trasmette alle amministrazioni uno **schema contabile contenente i piani gestionali del bilancio** di rispettiva competenza ai fini di una loro analisi e compilazione. Le amministrazioni sono in particolare chiamate a **descrivere la spesa di ogni piano gestionale secondo il proprio impatto di genere** attraverso l'attribuzione di codici univoci: "0" per le spese neutrali; "2" per le spese sensibili "1" per le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Nel caso di piani gestionali a finalizzazione mista è altresì chiesto di indicare **la percentuale di spesa** (o l'ammontare della spesa in euro) in termini di impegni, eventualmente indirizzata alla riduzione delle disuguaglianze di genere. Essendo l'esercizio di classificazione effettuato a consuntivo, infatti, si presume che le risorse non impegnate non abbiano concretamente attuato alcuna finalità pubblica e non possano quindi avere una propria connotazione di genere. Di conseguenza, per alcuni piani gestionali, che pure avevano delle risorse stanziato a copertura di interventi connessi alla promozione delle pari opportunità e alla lotta alle disuguaglianze, la percentuale di spesa considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere è nulla laddove dette risorse non siano state impegnate prima della chiusura dell'esercizio finanziario.

Per il Rendiconto 2020, le amministrazioni sono state chiamate ad analizzare 11.404 piani gestionali (112 in più dell'esercizio precedente). Come nelle passate edizioni, sono rimasti esclusi dal processo di classificazione i piani gestionali privi di stanziamenti, impegni, e pagamenti (sia in conto competenza che in conto residui). Nell'82,0 per cento dei casi i piani gestionali inclusi nel prospetto 2020 erano già stati classificati nell'esercizio precedente, mentre per la restante parte non vi è perfetta corrispondenza (alcuni piani gestionali erano completamente privi di risorse nell'esercizio precedente, altri sono di nuova istituzione mentre altri ancora hanno cambiato denominazione e finalità o sono transitati nei programmi gestiti da altri centri di responsabilità in esito ai processi di riorganizzazione amministrativa).

La classificazione già operata sul consuntivo 2019 è stata in gran parte riconfermata anche per il 2020 (nel 98,0 per cento dei casi circa). Non mancano tuttavia alcuni cambiamenti, in particolare, per 27 piani gestionali che erano precedentemente considerati neutrali, l'amministrazione suggerisce che potrebbero esserci impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere. Di questi, 20 piani gestionali sono stati considerati sensibili, mentre per i restanti 7 sembrerebbe sussistere una relazione ancora più diretta con la specifica finalità di genere (essendo stati classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze). Di contro, sono ben 49 i piani gestionali per i quali l'esercizio di classificazione suggerisce una completa neutralità rispetto ai profili di genere, a dispetto di quanto avvenuto nel 2019, quando gli stessi piani gestionali erano invece stati considerati come sensibili (48 piani gestionali, dei quali circa la metà riguardano il Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

⁶⁹⁴ La Presidenza del Consiglio dei Ministri non effettua direttamente una classificazione contabile delle proprie spese, avendo un bilancio autonomo alimentato annualmente da trasferimenti effettuati a valere su capitoli di bilancio del Ministero dell'Economia e delle finanze. In ogni caso, le poste di bilancio relative a trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri sono classificate dal Ministero dell'Economia e delle finanze con l'ausilio degli elementi informativi forniti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

o diretti a ridurre le disuguaglianze (in un solo caso relativamente al Ministero dello sviluppo economico). Da ultimo, per quattro piani gestionali che nell'esercizio 2019 risultavano connessi a misure per la promozione delle pari opportunità nelle scuole, l'esaurirsi di detti interventi ha portato l'amministrazione competente (il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca) a ricondurre le relative spese a quelle considerate sensibili rispetto al genere (trattandosi di spese di funzionamento per il servizio dell'istruzione primaria e secondaria).

Le amministrazioni hanno la possibilità di fornire elementi informativi di dettaglio a corredo della classificazione proposta. Tale facoltà è stata per lo più utilizzata per motivare la decisione di considerare talune tipologie di spese come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, mentre raramente sono state addotte ulteriori argomentazioni per le spese considerate sensibili e per quelle neutrali. Permangono quindi ancora ampi margini di miglioramento, soprattutto nella descrizione dei relativi impatti su donne e uomini, testimoniata anche dell'esiguo numero di schede compilate relativamente agli interventi sensibili al genere nelle apposite sezioni dei questionari allegati alla presente relazione.

Nel complesso, passi in avanti sono stati fatti anche a livello informativo, in particolare, è stato quasi sempre possibile pervenire ad una stima delle risorse destinate alle politiche di genere, anche per i capitoli e piani gestionali a finalizzazione mista, tra cui alcuni risultano trasferire risorse ad organismi internazionali.

Nonostante questi miglioramenti, permangono **alcune criticità** nell'esercizio di riclassificazione, in parte già evidenziate nelle passate edizioni:

- la **classificazione** proposta è **solo in alcuni casi corredata da informazioni aggiuntive o argomentazioni di supporto**, a svantaggio della chiarezza espositiva che dovrebbe invece consentire di ricostruire ex-post i criteri classificatori dell'amministrazione verificandone la coerenza con le linee guida della Circolare emanata dalla Ragioneria generale dello Stato sul bilancio di genere. La scarsità di informazioni è probabilmente dovuta ai ritardi nell'adozione del *gender mainstreaming* quale tecnica per valutare adeguatamente gli impatti differenziati su uomini e donne delle misure in oggetto⁶⁹⁵;
- permangono difficoltà nel riconoscere le spese **che sono destinate a ridurre le disuguaglianze di genere**, con la conseguente tendenza ad attribuire questa classificazione prevalentemente alle spese che sono **destinate alle donne** prescindendo quindi da un'effettiva valutazione del loro impatto di genere;
- analogamente permane una certa **difficoltà a distinguere le spese neutrali e quelle sensibili** al genere. Inoltre, in molti casi non sono state fornite spiegazioni ulteriori a sostegno della decisione di classificazione operata;
- talvolta, le comunicazioni fornite dai centri di responsabilità amministrativa nei questionari relativi alle politiche del personale e alle politiche settoriali dell'amministrazione risultano **non pienamente coerenti** con la riclassificazione effettuata sui capitoli e sui piani gestionali che finanziano le stesse politiche;

⁶⁹⁵ Il riferimento al *mainstreaming* di genere quale strumento per raggiungere l'uguaglianza di genere è contenuto nell'art.3 del Trattato di Amsterdam firmato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1° maggio 1999, ratificato in Italia con la legge n. 209 del 1998.

- le spese di alcuni capitoli che sono considerate neutrali potrebbero invece nascondere importanti effetti di genere che meriterebbero un'analisi più approfondita, anche con l'ausilio di un supporto informativo maggiore da parte di chi gestisce direttamente la spesa finale;
- la classificazione operata sulle spese per investimenti, in particolare quelli infrastrutturali, risulta ancora poco significativa (l'affinamento dell'analisi in un'ottica di genere degli investimenti pubblici costituisce, non solo in Italia, una sfida importante per l'evoluzione del bilancio di genere)⁶⁹⁶.

5.2 Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2020 secondo una prospettiva di genere

L'emergenza sanitaria che ha caratterizzato l'esercizio finanziario 2020, ha determinato una significativa espansione della spesa totale del bilancio dello Stato che, a consuntivo, è risultata essere pari a circa **1.076,1 miliardi in termini di impegni** (980,6 miliardi di pagamenti) con un incremento rispetto all'anno precedenti di circa 30,7 per cento (+18,1 per cento in termini di pagamenti).

Al netto delle spese del personale, trattate separatamente (cfr. paragrafo 5.1 "Metodologia generale"), il totale della spesa impegnata nel 2020 ammonta a 937,2 miliardi (+35,1 per cento rispetto all'esercizio precedente).

Tale somma è considerata, per circa **l'85,8 per cento** (835,4 miliardi) **neutrale** al genere, in quanto non sono stati individuati riflessi né diretti né indiretti sulle disuguaglianze di genere. Tra le spese neutrali figurano circa 236,0 miliardi di euro impegnati per il rimborso delle passività finanziarie, nonché ulteriori 66,5 miliardi connessi agli oneri per il servizio del debito statale. Circa il **13,6 per cento** (132,3 miliardi) della spesa (al netto del personale) è invece riconosciuta come **sensibile**. La spesa considerata come **diretta a ridurre le disuguaglianze di genere** costituisce appena lo **0,56 per cento** degli impegni (5,5 miliardi circa) del totale (Figura 5.2.1).

Un raffronto con i risultati dell'esercizio precedente rivela che, sebbene in termini assoluti siano cresciute sia le spese neutrali che quelle sensibili e dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (nel 2019 quelle neutrali ammontavano a 599,4 miliardi, quelle sensibili a 118,7 miliardi e quelle dirette a ridurre le disuguaglianze a 2,17 miliardi), la composizione percentuale della spesa complessiva vede un incremento soprattutto nell'incidenza delle spese neutrali (+2,6 punti percentuali), e in misura assai inferiore di quelle dirette a ridurre le disuguaglianze (+0,26 punti percentuali). Diminuisce invece il peso relativo delle spese classificate come sensibili (nel 2019 rappresentavano il 16,5 per cento della spesa).

Nella maggior parte dei casi, i piani gestionali **direttamente connessi alla riduzione delle disuguaglianze di genere erano già stati individuati come tali nel consuntivo 2019**, per cui le amministrazioni hanno confermato la medesima classificazione, pur rettificando talvolta l'indicazione relativa alla parte della spesa dedicata alla specifica finalità di genere (per i piani gestionali a finalizzazione mista). Ciononostante, i nuovi interventi, contabilizzati tramite capitoli e piani gestionali non presenti nell'esercizio finanziario 2019, ammontano nel complesso a quasi 3,4 miliardi in termini di impegni e pagamenti. Si tratta di un ammontare rilevante che risponde innanzitutto all'esigenza di potenziare le misure di conciliazione per i lavoratori con figli piccoli e per coloro che assistono persone non autosufficienti. Tali iniziative, approntate per le necessità di tutti

⁶⁹⁶ Al riguardo, si rinvia anche all'approfondimento dell'OCSE "Gender and Capital Budgeting" pubblicato nel luglio 2021 (Cfr. <https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-and-capital-budgeting.pdf>)

i lavoratori e ideate come risposta alla situazione emergenziale determinata dalla crisi pandemica, sono andate a vantaggio soprattutto delle donne che risultano svolgere i servizi di cura in misura maggiore degli uomini.

Vi sono poi, alcune spese che fanno riferimento a capitoli già esistenti nel 2019, per i quali l'amministrazione ha rappresentato l'opportunità di modificare la classificazione precedentemente proposta, che ammontano a circa 45,2 milioni⁶⁹⁷. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, nella maggior parte dei casi le amministrazioni hanno rilevato una diversa finalizzazione dello stesso capitolo di spesa (o di parte di esso) tra 2019 e 2020. Questo avviene, per esempio, per alcuni trasferimenti a banche e a organismi internazionali che, nell'ultimo esercizio, hanno finanziato anche iniziative per promuovere le pari opportunità in altri Paesi. Analogamente, alcuni capitoli connessi a spese infrastrutturali sui luoghi di lavoro, nell'esercizio 2020 hanno finanziato interventi per migliorare la fruibilità dei locali e dei servizi con l'obiettivo di rispondere in modo differenziato alle particolari esigenze di donne e uomini.

Escludendo sempre le spese per il personale, **il 99,6 per cento** delle spese mirate alla riduzione dei divari di genere **riguardano politiche settoriali** con effetti su diversi ambiti dell'economia e della società. **Il restante 0,4 per cento** è collegato a **politiche per il personale delle amministrazioni** e, in particolare, misure di conciliazione vita lavoro, come l'asilo nido aziendale, i centri estivi per i figli dei dipendenti, l'attuazione di corsi di formazione per incentivare una maggiore sensibilità alla cultura e alle tematiche di genere, particolari spese infrastrutturali relative ai luoghi di lavoro.

Il 2020 si caratterizza per un'espansione delle spese destinate alla conciliazione tra vita professionale e lavorativa e per la tutela dei diritti della genitorialità. Si tratta di misure potenziate in risposta all'emergenza pandemica, che ha difatti determinato un incremento del tempo da destinare ai familiari non autosufficienti e ai figli in età scolare (anche in ragione dell'utilizzo della modalità didattica a distanza). Pur essendo destinate indifferentemente alle lavoratrici ed ai lavoratori, tali misure potrebbero aver impattato soprattutto su coloro che, tradizionalmente, sostengono la parte prevalente del lavoro familiare non retribuito, ovvero le donne⁶⁹⁸.

Tra le politiche settoriali mirate a ridurre le disuguaglianze di genere, spiccano, dal punto di vista finanziario, quelle destinate alla **conciliazione delle esigenze personali e lavorative dei lavoratori durante l'emergenza Covid**, attraverso l'erogazione di bonus per il *baby sitting* (0,66 miliardi), congedi parentali (1,19 miliardi) e permessi retribuiti per i lavoratori che assistono persone con disabilità (1,21 miliardi). Tali misure rappresentano complessivamente il **56,0 per cento** circa di quelle impegnate per la riduzione delle disuguaglianze nel 2020 (al netto delle spese per il personale). Si tratta infatti di misure tese a fornire un supporto a chi tradizionalmente adempie ai doveri di cura nei nuclei familiari senza retribuzione, in maggioranza donne. Per ragioni analoghe, anche il potenziamento dei centri estivi diurni e dei servizi socioeducativi territoriali durante la

⁶⁹⁷ I nuovi interventi sono stati individuati a partire dai piani gestionali che sono stati classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere nel 2020 mentre erano considerati neutrali o al più sensibili nel 2019. Allo stesso modo, sono stati considerati nuovi interventi, quelli riferibili a piani gestionali di nuova istituzione, che non erano affatto presenti nel 2019.

⁶⁹⁸ Il fatto che si tratti di misure utilizzate prevalentemente dalle lavoratrici sembrerebbe peraltro confermato anche dalla netta prevalenza di donne nelle contestazioni degli illeciti in materia di tutela della genitorialità. Per ulteriori informazioni, si rinvia al "Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale" redatto per il 2020 dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Cfr. <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Documents/Rapporto-annuale-2020.pdf>)

pandemia da Covid-19 (135 milioni euro dal bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri) rientra tra le misure con effetti diretti sulle diseguaglianze, liberando maggior tempo a disposizione dei genitori (in particolare le madri) con figli piccoli.

Le misure emergenziali destinate alla conciliazione vita-lavoro vanno peraltro ad aggiungersi ad altre simili, che erano già presenti nel bilancio statale anche negli anni passati (i congedi per i lavoratori con figli per ulteriori 149,0 milioni di impegni ovvero il 2,7 per cento delle spese destinate a ridurre le diseguaglianze). Inoltre, sempre per l'assistenza dei familiari, ed in particolare per l'inquadramento professionale di tutte quelle persone che si prendono cura dei propri cari non autosufficienti, invalidi o affetti da gravi patologie, è stato riconfermato il cosiddetto "Fondo *caregivers*" gestito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (23,9 milioni di impegni).

Seguono quindi le spese per la **tutela della maternità e della genitorialità**, nonché per il **sostegno economico alle famiglie in condizioni di disagio** dovuto a malattia e non autosufficienza. Le spese per assegni di maternità, inclusi i relativi oneri previdenziali, e quelle per la paternità ammontano da sole a circa 1,33 miliardi di euro in termini di impegni, vale a dire il **24,3 per cento** delle spese classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere⁶⁹⁹. Tali misure sono attuate prevalentemente dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS), sebbene la spesa impegnata ed erogata dal bilancio statale nell'anno non corrisponda necessariamente all'effettivo esborso sostenuto per gli stessi scopi dall'INPS nel medesimo anno. A queste misure si aggiungono alcune, più specifiche, finanziate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che fanno riferimento al mondo sportivo, essendo finalizzate a sostenere la maternità delle atlete con un contributo mensile di maternità (254.000 euro complessivi nel 2020).

Come nell'esercizio precedente, importanti interventi settoriali con una rilevante dimensione di genere sono finanziati dallo stato attraverso contributi a organizzazioni internazionali o attraverso il finanziamento di interventi nel campo della cooperazione allo sviluppo, impiegati per promuovere la parità di genere in Paesi terzi. Come nelle passate edizioni, si confermano anche le spese in altri settori, tra cui, soprattutto quello del contrasto alla violenza di genere, la salute, l'istruzione.

La rimanente parte delle spese mirate a ridurre disuguaglianze (circa il 17,0 per cento) riguarda una molteplicità di interventi. Quelli più rilevanti finanziariamente riguardano la **promozione delle pari opportunità e la lotta alle discriminazioni di genere a livello internazionale**, cui l'Italia contribuisce anche tramite la partecipazione a banche, enti e altri organismi internazionali, come i Fondi multilaterali di sviluppo che promuovono lo sviluppo economico e sociale dei Paesi attraverso il finanziamento di progetti di investimento nei settori della sanità, dell'istruzione, dei servizi di base e dello sviluppo del capitale umano (circa 310,0 milioni di impegni sono considerati come diretti a ridurre le diseguaglianze a valere sui trasferimenti effettuati dal Ministero dell'economia e delle

⁶⁹⁹ Le risorse trasferite all'INPS corrispondono ai seguenti capitoli del bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: capitolo 3534/01 "Somma da erogare per la corresponsione di assegni di maternità"; "capitolo 3530/01 "Somma da erogare per oneri derivanti da disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità"; capitolo 3530/08 "Somme dovute per l'estensione del congedo di paternità ad altre fattispecie"; capitolo 3530/09 "Somme dovute alle lavoratrici iscritte alla gestione separata per l'indennità di maternità riconosciuta nei casi di adozione e affidamento e per l'automaticità delle prestazioni"; capitolo 4361/01 "Quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti all'INPS"; capitolo 4361/03 "Oneri sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti alle casse private".

finanze⁷⁰⁰). Finalità per molti versi analoghe sono anche quelle perseguite dall’Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo – AICS che, nell’ambito dei trasferimenti ricevuti dal Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI), ha destinato circa 244,0 milioni ad interventi per i quali il contrasto delle disuguaglianze basate sul genere rappresenta l’obiettivo principale o perlomeno una delle finalità significative⁷⁰¹ (cfr. paragrafo 5.4.2 “Iniziativa di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi”). Nell’ambito del terzo piano di azione in ottemperanza della risoluzione del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza⁷⁰² il MAECI ha invece indirizzato circa 0,5 milioni alla promozione delle pari opportunità e per favorire il coinvolgimento delle donne nei processi di pace.

L’**incentivazione dell’attività economica femminile** è invece perseguita attraverso diverse misure che fanno principalmente capo al Ministero dello sviluppo economico e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Tra le agevolazioni alle imprese, finanziate a valere sui capitoli dello Sviluppo economico, ve ne sono alcune che, pur essendo rivolte non solo alle donne, utilizzano dei criteri di selezione e di premialità volte a favorire proprio le imprese femminili⁷⁰³. In alcuni casi si tratta di finanziamenti a tasso zero destinati solo alle nuove imprese la cui compagine societaria sia prevalentemente costituita da giovani o donne (10 milioni di euro)⁷⁰⁴, in altri casi gli incentivi sono concessi a tutte le *start-up* prevedendo tuttavia delle maggiorazioni sempre a beneficio dei giovani e delle donne⁷⁰⁵ (100 milioni). Per quanto riguarda la Presidenza del Consiglio, invece, si tratta

⁷⁰⁰ Il Dipartimento del tesoro del Ministero dell’Economia e delle finanze, indica che circa 266,4 milioni stanziati sul capitolo 7175 “Oneri derivanti dalla partecipazione a banche, fondi ed organismi internazionali” sono direttamente impiegati per iniziative internazionali aventi una chiara finalità di genere. Ulteriori 98,0 milioni sarebbero invece da considerare sensibili, in quanto le politiche finanziate potrebbero avere impatti differenziati su uomini e donne pur non essendo esplicitamente finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze. Ragionamento analogo vale anche per il capitolo 7179/01 “Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle banche multilaterali di sviluppo” per il quale le spese dirette a ridurre le disuguaglianze sono state quantificate in 43,5 milioni mentre quelle sensibili ammonterebbero a 40,3 milioni. Per un ulteriore approfondimento sul ruolo della cooperazione italiana attraverso le banche e i fondi multilaterali di sviluppo si rinvia alla pagina del Dipartimento del tesoro dedicata ai rapporti finanziari internazionali (cfr: http://www.dt.tesoro.it/attivita_istituzionali/rapporti_finanziari_internazionali/).

⁷⁰¹ Il capitolo 2185 del Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale, trasferisce nel 2020 circa 587,3 milioni (in termini di impegni) all’Agenzia Italiana per la Cooperazione e lo Sviluppo (AICS). Le risorse sono state utilizzate anche per contribuire ad iniziative di cooperazione ritenute rilevanti ai fini della promozione delle pari opportunità e della lotta alle disuguaglianze (per complessivi 244,0 milioni). Si tratta in particolare di interventi per i quali la finalità di genere è definita come “*principal*” (25,4 milioni di euro) o “*significant*” (218,7 milioni), seguendo una classificazione coerente con le linee guida dell’OCSE DAC (cfr. <https://www.oecd.org/dac/gender-development/Handbook-OECD-DAC-Gender-Equality-Policy-Marker.pdf>).

⁷⁰² Risoluzione ONU n. 1325

⁷⁰³ La relazione sugli interventi di sostegno alle attività economiche e produttive redatta annualmente dal Ministero dello sviluppo economico, contiene informazioni di dettaglio sull’operatività del sistema nazionale di agevolazione alle imprese. Le informazioni riportate non consentono tuttavia di quantificare le risorse effettivamente erogate alle imprese femminili, né il numero di imprese femminili che risultano beneficiarie dei relativi interventi. (Cfr. https://www.mise.gov.it/images/stories/pubblicazioni/RELAZIONE_MISE_2020_WEB.pdf)

⁷⁰⁴ L’intervento “Nuove imprese a tasso zero” è finanziato a valere sul capitolo 7490/01 del Ministero dello sviluppo economico (MISE). Per ulteriori informazioni si rinvia alla pagina dedicata sul sito del MISE (Cfr. <https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/autoimprenditorialita>). Per ulteriori informazioni relative ai dati di monitoraggio delle iniziative finanziate, si rinvia anche alla pagina predisposta dal soggetto attuatore “Invitalia” (<https://www.invitalia.it/cosa-facciamo/creiamo-nuove-aziende/nuove-imprese-a-tasso-zero/risultati/le-iniziative-finanziate>)

⁷⁰⁵ L’intervento “Smart&Start” è finanziato a valere sul capitolo 7483/04 del Ministero dello sviluppo economico (MISE). Per ulteriori informazioni si rinvia alla pagina dedicata sul sito del MISE (Cfr. <https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/smart-start>)

soprattutto di interventi che attingono al **Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese**, presso il quale vi è una **“sezione speciale” intestata al Dipartimento delle pari opportunità** interamente dedicata alle imprese femminili attraverso forme della garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia⁷⁰⁶. La sezione speciale è stata rifinanziata dalla Presidenza del Consiglio con 5 milioni di euro nel 2020; si tratta tuttavia solo della quantificazione del contributo statale che non consente di stabilire l'importo effettivo delle risorse erogate ai beneficiari della spesa, trattandosi di un fondo gestito completamente extra-bilancio.

In misura minore, vi sono poi gli **interventi dedicati alla lotta alla violenza di genere**, nonché alle **azioni per tutelare le vittime e favorirne l'inserimento nel modo del lavoro**. Alcune di queste misure assumono la forma di erogazioni monetarie, sussidi e servizi che fanno capo all'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, al Ministero dell'interno e al Ministero della salute. Tra questi, circa 0,78 milioni di euro impegnati in favore dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale sono destinati alle donne che subiscono violenza e che sono inserite nei percorsi di protezione per permettere loro l'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni. Un ulteriore milione di euro è invece dedicato agli sgravi contributivi a favore delle cooperative sociali che assumono le vittime di tali violenze. Sempre sul fronte delle misure a supporto delle vittime, sono numerosi gli interventi che fanno capo al Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri che, a tal fine, ha provveduto al riparto del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (circa 57,0 milioni) per potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza. 3 milioni di euro sono invece stati destinati al finanziamento del cosiddetto “reddito di libertà”, ideato per favorire l'indipendenza economica e l'emancipazione delle donne vittime di violenza domestica in condizione di povertà⁷⁰⁷. Ulteriori 1,15 milioni sono andati alle case rifugio e ai centri antiviolenza per le specifiche misure adottate in concomitanza con la situazione pandemica da Covid-19 che ha acuito la situazione di rischio, soprattutto in ambito domestico. Anche nel 2020 sono quindi stati finanziati specifici servizi di assistenza telefonica per aiutare le vittime di violenza di genere⁷⁰⁸ (circa 0,6 milioni) e della tratta⁷⁰⁹ (0,4 milioni circa). Per tutelare e proteggere le vittime di pedopornografia oltre che quelli della tratta, circa 18,3 milioni di euro sono stati messi a disposizione di appositi progetti territoriali volti ad assicurare condizioni di alloggio, vitto e assistenza. Un milione di euro è invece stato impegnato sul fronte della presa in carico di uomini autori di comportamenti violenti per aiutarli ad estirpare gli atteggiamenti di prevaricazione e di abuso attraverso appositi percorsi di consulenza e ascolto.

Anche la **lotta alle pratiche di mutilazione genitale** è attuata attraverso un numero verde (del Ministero dell'interno), e con l'utilizzo di un servizio di interpretariato, essendo tali pratiche diffuse soprattutto tra i neo-immigrati provenienti da specifiche aree del pianeta. Per garantire un servizio diretto di assistenza, prevenzione, e riabilitazione delle donne e delle bambine già sottoposte a tali pratiche, il Ministero della salute ha invece erogato delle risorse per la formazione del personale sanitario e di altre figure professionali che operano direttamente presso le comunità di immigrati dove il fenomeno è più frequente (0,5 milioni).

⁷⁰⁶ Cfr. il paragrafo 1.2 “Il mercato del lavoro” di questa relazione

⁷⁰⁷ Cfr. Decreto del Presidente del consiglio dei Ministri del 17 dicembre 2020

⁷⁰⁸ Numero di pubblica utilità 1522

⁷⁰⁹ Numero verde 800.290.290

Sempre sul fronte della salute pubblica, sono state intraprese azioni ispirate ad una maggiore consapevolezza delle diversità di genere come le attività di sensibilizzazione finalizzate ad integrare **strategie di genere nelle politiche nazionali antidroga** (0,12 milioni dal bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Ulteriori spese sono invece orientate al miglioramento delle opportunità economiche e dei percorsi di carriera delle donne nonché alla **promozione di una condizione sostanziale di pari opportunità**, anche attraverso azioni di contrasto ai pregiudizi culturali fortemente radicati nella società italiana che producono degli effetti distorsivi di genere. Con l'intervento STEM 2020 (circa 4,0 milioni di euro) della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono stati finanziati progetti volti a realizzare attività di carattere educativo nelle materie scientifiche e tecnologiche, con l'obiettivo di colmare, in tali ambiti, il gap di genere ancora penalizzante per le donne. Le risorse ripartite dal Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi, sempre gestito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono state utilizzate per la formazione e l'incremento delle opportunità culturali e partecipative delle persone che svolgono attività lavorativa in ambito domestico, anche in questo caso soprattutto donne. Restando nell'ambito della formazione, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha emanato un bando per iniziative finalizzate alla diffusione della cultura del rispetto e al contrasto delle discriminazioni nelle scuole, mentre alcune risorse del Fondo destinato al finanziamento ordinario dell'università sono state destinate all'incentivazione dell'offerta formativa degli atenei di specifici corsi di studio focalizzati sulle tematiche di genere⁷¹⁰. Diverse campagne di informazione e manifestazioni culturali sono state effettuate per sensibilizzare l'opinione pubblica in merito alle questioni relative alle pari opportunità e all'emancipazione femminile, anche attraverso la commemorazione di particolari figure della politica italiana come Nilde Iotti (0,1 milioni dal bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri). Ulteriori risorse sono state destinate, sempre dalla Presidenza, alla vigilanza e al monitoraggio sul rispetto delle norme che stabiliscono dei vincoli sulla rappresentanza di genere nelle compagini societarie⁷¹¹ (circa 15 mila euro). Il bilancio statale contribuisce con un fondo apposito anche all'attività dei consiglieri e delle consigliere di parità (15 mila euro nel 2020), mentre il potenziamento dei Comitati Unici di Garanzia ha assorbito 240 milioni (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica). Nell'ottica di un continuo affinamento delle attività di analisi e per le ricerche connesse al bilancio di genere, anche per il 2020 è stata utilizzata un'apposita convenzione tra il Ministero dell'economia e delle finanze e l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (36 mila euro). Sempre nel MEF, anche per il 2020, è proseguita l'attività del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria (secondo il protocollo di intesa con l'Associazione *Susan G. Komen Italia*) per superare le diseguaglianze legate al genere e favorire l'*empowerment* delle donne, per una piena e più consapevole partecipazione alla vita economica e sociale del Paese (circa 54 mila euro). Nello stato di previsione del Ministero della giustizia, infine, sono annualmente utilizzate apposite risorse per garantire la copertura finanziaria degli asili nido per i figli delle detenute, al fine di tutelare i diritti alla genitorialità delle donne e i diritti dei minori anche in un contesto del tutto specifico quale quello della carcerazione (0,37 milioni).

In alcuni casi, le misure approvate legislativamente o le attività inizialmente programmate dalle amministrazioni per promuovere le pari opportunità e le diseguaglianze di genere non hanno

⁷¹⁰ Cfr. Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca del 10 agosto 2020 n. 442

⁷¹¹ Cfr. Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 2012.

trovato attuazione a valere sulle risorse dell'esercizio finanziario 2020. I relativi capitoli e piani gestionali sono considerati neutrali in quanto le risorse stanziare all'inizio dell'esercizio non sono state impegnate per implementare le politiche in questione⁷¹² (cfr. paragrafo 5.1 "Metodologia generale").

Le spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere all'interno delle amministrazioni centrali sono destinate prevalentemente a iniziative per asili nido aziendali, ai centri estivi o per il doposcuola dei figli dei dipendenti e, in qualche caso, alla formazione per una cultura di genere o a interventi di adattamento infrastrutturale dei locali per meglio rispondere alle diverse esigenze di uomini e donne.

Quasi tutte le amministrazioni destinano una parte delle risorse stanziare per la gestione e il benessere del personale al funzionamento degli asili nido, per i centri estivi o per il doposcuola dei figli dei dipendenti. La spesa complessiva destinata a tali finalità è in linea con quanto rilevato nell'esercizio precedente (attorno a 15,5 milioni in termini di impegni). A queste se ne aggiungono altre, sempre finalizzate a una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la predisposizione di modelli organizzativi e di infrastrutture informatiche per permettere ai dipendenti un utilizzo estensivo del lavoro agile.

Talvolta, è la gestione stessa dei luoghi di lavoro tramite interventi infrastrutturali specifici ad essere informata ai principi di una maggiore attenzione alle esigenze di genere. Anche nel 2020, come era già accaduto l'anno precedente, alcune amministrazioni hanno finanziato lavori per la realizzazione di asili nido per i dipendenti (Ministero della difesa, Arma dei Carabinieri), oppure altre migliorie connesse a servizi alloggiativi ed igienici, spogliatoi, palestre etc. per i propri dipendenti (Guardia di finanza; Vigili del Fuoco; Arma dei Carabinieri). Nel complesso, risultano ancora relativamente poco diffuse le spese di formazione specificamente programmate per diffondere una maggiore consapevolezza sulle tematiche di genere.

Anche se le amministrazioni hanno dimostrato di cogliere eventuali risvolti differenziati su uomini e donne insiti nei cambiamenti delle politiche finanziate, anche modificando la classificazione degli anni precedenti, va comunque ricordato che la riclassificazione da loro fornita non può che offrire una rappresentazione parziale degli interventi che si propongono di agire sui divari di genere o potrebbero farlo indirettamente. Infatti, diverse misure di regolamentazione introdotte in anni recenti non producono oneri in termini di bilancio pubblico (per esempio, le quote di genere nelle leggi elettorali, le norme sul femminicidio, etc.) mentre altre, che pure comportano una spesa del bilancio statale, non sono finanziate esclusivamente dallo Stato, ma anche da altre amministrazioni pubbliche nell'ambito della propria autonomia o tramite meccanismi di gestione extra-bilancio (a cui la spesa del bilancio contribuisce come dotazione iniziale o occasionale).

Gli interventi diretti alla riduzione delle diseguaglianze di genere si concentrano prevalentemente in tre missioni del bilancio statale.

⁷¹² Rientrano nella fattispecie sopra menzionata, le spese connesse all'incentivazione dell'imprenditoria femminile in agricoltura (capitolo 7723/01 "Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura" del Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali); le agevolazioni contributive per le società sportive femminili (capitolo 4364/22 "Esonero contributivo per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete" del Ministero dell'Economia e delle finanze); alcune spese per il Micronido dei dipendenti e per le misure di conciliazione (ad es. capitolo 7119/01 "Spese per il potenziamento e l'organizzazione dei servizi socio educativi per la prima infanzia" della Difesa e capitolo 1879/01 "Provvidenze in favore del personale in servizio, di quello cessato dal servizio e delle loro famiglie" delle Politiche agricole, alimentari e forestali).

L'articolazione del bilancio statale per missioni e programmi, consente di inquadrare l'importanza degli interventi tesi alla riduzione delle diseguaglianze di genere nell'ambito dei diversi obiettivi strategici perseguiti con la spesa pubblica. Come era già stato evidenziato anche nell'esercizio precedente, le spese con una caratterizzazione di genere sono fortemente concentrate in tre Missioni: **“Diritti sociali, politiche sociali e famiglia”** (4,31 miliardi in termini di impegni) **“L'Italia in Europa e nel mondo”** (0,55 miliardi); **“Politiche previdenziali”** (0,47 miliardi) (Figura 5.2.2).

La Missione **“Diritti sociali, politiche sociali e famiglia”** è, anche nel 2020, la prima in termini di risorse impegnate e pagate per attuare misure finalizzate alla riduzione di divari di genere con un incremento di circa 2,88 miliardi di risorse impegnate rispetto all'anno precedente. Come è già stato anticipato, l'incremento dipende da alcune misure emergenziali, in particolare, il bonus *per baby-sitting* da corrispondere ai lavoratori del settore pubblico e privato, i congedi parentali e i permessi retribuiti per assistere familiari non autosufficienti durante la situazione pandemica. I relativi capitoli sono tutti nel Programma *“Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva”*, dove, come negli esercizi precedenti, sono allocati anche oneri relativi a maternità e paternità, i permessi per coloro che assistono persone con handicap oltre che i congedi per le vittime di violenza di genere. Nella stessa Missione, trovano collocazione ulteriori trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. In particolare, il Programma *“Politiche per la famiglia e le disabilità”* ospita, a partire dal 2020, sia le risorse destinate al Fondo per la formazione personale delle casalinghe, che quelle connesse al potenziamento dei servizi socioeducativi territoriali durante la pandemia da Covid-19 mentre le risorse per il riconoscimento del ruolo dei *caregivers* risultava già presente nel 2019. Il Programma *“Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio”* contribuisce invece alle numerose politiche della Presidenza del Consiglio in tema di contrasto alla violenza di genere e sostegno economico delle vittime (Azione *“Politiche per le pari opportunità”*); finanziamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio (Azione *“Politiche per le pari opportunità”*); politiche nazionali antidroga (Azione *“Lotta alle dipendenze”*).

La Missione **“Politiche previdenziali”** è la seconda in termini di risorse classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere pur registrando una contrazione rispetto agli impegni dell'esercizio precedente (120 milioni in meno) nell'ambito del Programma *“Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali”* in relazione alle risorse relative alla tutela previdenziale obbligatoria della maternità.

La Missione **“L'Italia in Europa e nel mondo”** vede un aumento nelle risorse destinate alla riduzione dei divari di genere rispetto al 2019 (+430,0 milioni circa in termini di impegni). Secondo le informazioni trasmesse dal Ministero dell'economia e delle finanze, le risorse trasferite a banche multilaterali di sviluppo, fondi ed altri organismi internazionali (Programma di bilancio *“Politica economica e finanziaria in ambito internazionale”*) vanno a finanziare politiche impattanti dal punto di vista del genere in misura maggiore di quanto avvenuto in passato⁷¹³. Anche il Programma *“Cooperazione allo sviluppo”* del Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale registra un incremento della spesa impegnata per la riduzione delle diseguaglianze, in particolare per le risorse gestite dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (i cui progetti riguardano gli ambiti della sanità, dell'agricoltura, dell'educazione, dell'ambiente e della *governance* in Africa,

⁷¹³ In particolare, per i capitoli interessati (capitoli MEF 7175/01 e 7179/01) l'amministrazione ha classificato le spese trasferite ad ogni singola organizzazione come dirette a ridurre le diseguaglianze, sensibili o neutrali, alla luce delle informazioni trasmesse dalle organizzazioni stesse. Per ulteriori informazioni, si rinvia al questionario sulle politiche settoriali compilato a cura del Dipartimento del tesoro del Ministero dell'Economia e delle finanze.

Asia, area Balcanica, Medioriente e sud America). In questo caso, rispetto al passato, è stato individuato un numero maggiore di progetti che, pur non essendo rivolti prioritariamente alla riduzione delle disuguaglianze (*gender marker "principal"*) hanno comunque un significativo target di genere (*gender marker "significant"*) il cui raggiungimento è misurabile attraverso idonei sistemi di monitoraggio⁷¹⁴. Sempre nella stessa missione, a partire dal programma *"Promozione della pace e sicurezza internazionale"* il Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale gestisce direttamente le attività connesse alla predisposizione e attuazione del terzo piano di azione in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del Consiglio di Sicurezza dell'ONU sulle donne, la pace e la sicurezza.⁷¹⁵

Nell'ambito della Missione *"Competitività e sviluppo delle imprese"* (110,0 milioni di impegni diretti alla riduzione delle disuguaglianze nel 2020), sono collocati gli incentivi alle imprese di nuova costituzione che individuano difatti delle discriminazioni positive nella platea dei potenziali beneficiari per promuovere l'imprenditoria femminile e quella giovanile (con gli interventi *"Nuove imprese a tasso 0"* e *"Smart&Start"*).

Ulteriori missioni del bilancio dello Stato che contengono risorse per l'implementazione di politiche settoriali finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze di genere, ma per importi ben più limitati, sono:

- *"Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei Ministri"*, per la quale rilevano soprattutto le risorse destinate al funzionamento dell'asilo nido per i figli dei dipendenti dell'amministrazione, le risorse destinate alla convenzione *"Formez"* per il rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e le iniziative di conciliazione vita-lavoro e le attività connesse alle celebrazioni in onore di Nilde Iotti.
- *"Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali"*, per i rimborsi effettuati dal Ministero dell'interno a beneficio dei comuni e delle province per gli assegni di maternità relativi ai segretari comunali e provinciali;
- *"Difesa e sicurezza del territorio"*, per quanto attiene all'organizzazione e al funzionamento di asili nido, centri estivi e altre misure di conciliazione, nonché l'esecuzione di specifiche opere infrastrutturali e l'approvvigionamento di equipaggiamento per rispondere alle diverse esigenze di donne e uomini appartenenti ai Militari e ai Carabinieri;
- *"Giustizia"*, per quanto attiene all'organizzazione ed al funzionamento di asili nido e altri servizi per le detenute e i loro figli, nonché le misure di conciliazione predisposte a beneficio dei dipendenti dell'amministrazione penitenziaria. Sono altresì previsti corsi di formazione per la promozione della cultura di genere all'interno dell'Amministrazione;
- *"Ordine pubblico e sicurezza"*, per interventi finanziati dal Ministero dell'interno per la prevenzione delle pratiche di mutilazione genitale femminile anche tramite attivazione di un numero verde e di un servizio di interpretariato. Sono inoltre previste misure di conciliazione destinate ai Corpi di Polizia, nonché percorsi formativi per aggiornare il personale sugli strumenti normativi e operativi per contrastare i reati aventi natura discriminatoria e prevenire le disuguaglianze di genere. A partire dalla stessa missione, inoltre, alcune spese del Ministero dell'economia e delle finanze sono destinate all'ammodernamento dei locali

⁷¹⁴ Cfr. Il paragrafo 5.4.2 *"Interventi volti a ridurre le disuguaglianze di genere nella cooperazione internazionale"* di questa relazione.

⁷¹⁵ La Risoluzione 1325 su *"Donne, Pace e Sicurezza"*, approvata dal Consiglio di Sicurezza dell'ONU il 31 ottobre del 2000, è la prima in assoluto che menziona esplicitamente l'impatto della guerra sulle donne ed il contributo delle stesse nella risoluzione dei conflitti per una pace durevole.

della Guardia di Finanza, tesi al rifacimento dei servizi igienici e all'ampliamento, in particolare, di quelli riservati al personale militare femminile;

- “Soccorso civile”, per la pianificazione e l’esecuzione di opere di riqualificazione dei servizi igienici nei locali dei Vigili del Fuoco, che tengono conto delle diverse esigenze del personale femminile;
- “Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente”, per la predisposizione di misure di conciliazione per l’Arma dei Carabinieri, in particolare per i centri estivi e per il rimborso delle rette degli asili nido;
- “Tutela della salute”, per le somme trasferite dal Ministero della salute alle regioni e alle province autonome per la realizzazione di attività di prevenzione, assistenza e riabilitazione in relazione alle pratiche di mutilazione genitale femminile;
- “Istruzione scolastica”, per la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione sul tema del disagio giovanile anche attraverso la diffusione della cultura del rispetto nelle scuole, al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione di genere;
- “Istruzione universitaria e formazione post-universitaria”, per la destinazione di specifiche risorse del Fondo per il finanziamento ordinario delle università a corsi connessi alle tematiche di genere;
- “Politiche per il lavoro”, per le attività dei Consiglieri di parità⁷¹⁶ che svolgono funzioni di promozione e controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro;
- “Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica” per le spese relative alla convenzione MEF-INPS per la predisposizione del bilancio di genere, per alcune delle attività del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, nonché per alcuni interventi infrastrutturali sugli immobili della Guardia di Finanza realizzati prendendo come riferimento una prospettiva di genere;
- “Giovani e sport”, per gli oneri connessi contributo mensile di maternità per le atlete;
- “Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche”, per le misure di conciliazione riservate ai dipendenti di varie amministrazioni.

Alcuni di questi interventi sono descritti nel paragrafo 5.3.3, in relazione alle informazioni fornite dalle amministrazioni che li gestiscono (cfr. anche Appendice II).

In termini di categorie economiche della spesa, i trasferimenti ad altri soggetti pubblici continuano a rappresentare la parte largamente preponderante delle spese considerate come mirate alla riduzione dei divari di genere. Si tratta soprattutto di trasferimenti agli enti previdenziali, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e a organizzazioni internazionali.

Anche nel 2020, la spesa del bilancio dello Stato finalizzata a ridurre i divari di genere è costituita principalmente da trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche (circa 92,0 per cento in termini di impegni nel 2020 contro il 94,0 per cento del 2019) operanti sia in Italia che all’estero. Le amministrazioni pubbliche a cui vengono trasferite le risorse, come già menzionato, sono principalmente gli enti di previdenza (circa il 90,0 per cento dei trasferimenti, contro il 95,0 per cento del 2019), l’Agenzia italiana per la coesione e lo sviluppo (quasi il 5,0 per cento dei trasferimenti nel 2020 contro il 2,0 per cento circa del 2019), la Presidenza del Consiglio dei Ministri (quasi il 5,0 per cento nel 2020, il 3,0 per cento nel 2019) (Figura 5.2.3).

⁷¹⁶ La figura dei Consiglieri di parità è regolamentata dal decreto legislativo n. 198 del 2006 e successive modificazioni.

Poco più del 7,0 per cento delle spese dirette a ridurre le diseguaglianze si realizza tramite acquisizioni di attività finanziarie (nel 2019 il valore si fermava invece 3,0 per cento circa), trattandosi di oneri derivanti dalla partecipazione italiana a banche, fondi e organismi internazionali. Le altre categorie economiche rappresentano, assieme, meno dell'uno per cento delle spese con questa finalità, tra queste, vi sono per esempio i contributi agli investimenti di imprese destinati ad incentivi soprattutto per l'imprenditoria giovanile e femminile, mentre le spese per gli asili nido e i centri estivi per i figli dei dipendenti sono classificati come redditi in natura, infine, quelle per l'attuazione del piano di azione delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza costituisce, contabilmente, un trasferimento all'estero. (Figura 5.2.4).

La quota di spesa considerata come mirata alla riduzione di diseguaglianze di genere tende a salire solo per alcuni Ministeri.

Escludendo le spese per il personale, per tutte le amministrazioni, le spese neutrali al genere rappresentano la parte più importante delle risorse gestite (Figura 5.2.5). Al contrario, le spese destinate a ridurre le asimmetrie di genere rappresentano generalmente una quota esigua delle risorse impegnate e pagate dai vari Ministeri (meno del 2,0 per cento della spesa totale per 11 ministeri su 13). Le uniche eccezioni sono rappresentate dal **Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI)**, e dal **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS)**. Per il MAECI circa il 7,0 per cento della spesa complessiva è posta in relazione diretta con le politiche di promozione delle pari opportunità su scala internazionale, un valore superiore rispetto agli anni scorsi (nel 2019 solo il 2,1 per cento della spesa del ministero era classificata come diretta a ridurre le diseguaglianze). Questo risultato discende dall'individuazione da parte dell'AICS di una serie di progetti relativi al 2020, che hanno dichiaratamente un obiettivo di genere, sebbene spesso tale obiettivo non sia l'unico, né il principale per le politiche in questione⁷¹⁷. Aggiungendo alle iniziative dell'AICS anche quelle che il MAECI effettua direttamente per dare attuazione alla risoluzione ONU sulle donne, la pace e la sicurezza, e le spese che lo stesso ministero dedica alle misure di conciliazione rivolte ai propri dipendenti, si arriva ad un valore complessivo di 0,25 miliardi di impegni classificati come diretti a ridurre le diseguaglianze di genere (ovvero il 4,5 per cento delle spese statali complessive con questa finalità).

Anche per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la quota di spese destinate a ridurre le diseguaglianze aumenta nell'ultimo esercizio (si passa infatti da 1,7 per cento a 2,6 per cento). Il risultato è da relazionare direttamente alle politiche emergenziali destinate ai lavoratori del settore pubblico e privato che, come già anticipato, sono erogate dall'INPS a valere sui trasferimenti del MLPS. Da rilevare, inoltre, il fatto che, quello del Lavoro e delle politiche sociali è l'unico ministero per il quale la componente di spesa neutrale al genere non è predominante, infatti, circa il **74,0 per cento degli impegni è relativo a spesa classificata sensibile**. Nonostante le spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali siano solo in minima parte destinate esplicitamente alla riduzione delle diseguaglianze (meno di 5,0 miliardi rispetto ad una spesa complessiva del ministero di quasi 173,0 miliardi in termini di impegni), queste rappresentano comunque la parte più consistente delle spese statali complessive con la stessa finalità (circa l'83,0 per cento delle spese destinate a ridurre le diseguaglianze).

Oltre al MAECI e al MLPS, le spese con la stessa classificazione trovano collocazione, in misura ben inferiore, anche nello stato di previsione degli altri ministeri, in particolare, il Ministero

⁷¹⁷ Come già evidenziato in precedente la classificazione dei contributi AICS secondo i relativi impatti di genere segue le linee guida delineate dall'Organizzazione Internazionale per la Cooperazione e lo Sviluppo (OCSE)

dell'economia e delle finanze (0,55 miliardi, pari al 10,0 per cento delle spese con finalità di genere); e il Ministero dello sviluppo economico (0,11 miliardi, ovvero il 2,0 per cento del totale) (Figura 5.2.6).

Per il Ministero dell'economia e delle finanze, sono confermate come dirette a ridurre le diseguaglianze, sia le misure di conciliazione per i dipendenti che i trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'implementazione di politiche per le pari opportunità e per il sostegno alle famiglie. L'incremento rispetto all'esercizio precedente (+ 0,4 miliardi rispetto agli impegni 2019) è tuttavia determinato in gran parte dai trasferimenti ai già menzionati fondi ed organismi internazionali.

Per il Ministero dello sviluppo economico, l'incremento rispetto all'esercizio precedente (+94,0 milioni circa) deriva dall'introduzione delle già citate incentivazioni destinate in via prioritaria alle imprese con una compagine societaria costituita da giovani o da donne.

Le altre amministrazioni, che nel complesso rappresentano meno dell'uno per cento delle spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere, riflettono per lo più una sostanziale stabilità rispetto all'esercizio precedente, sia per quanto riguarda le politiche finanziate, sia in termini di spesa complessiva dedicata a tale finalità.

Anche le spese classificate come sensibili al genere sono in gran parte costituite da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche per il finanziamento di contributi monetari a individui (e in misura inferiore a imprese) nell'ambito delle politiche di previdenza e assistenza e per il lavoro. Sono considerate sensibili anche spese nell'ambito della fornitura di servizi di istruzione, di accoglienza degli immigrati e richiedenti asilo e della giustizia.

Al netto delle spese del personale, le spese classificate come sensibili al genere assorbono, in termini di impegni, 132,3 miliardi nel 2020, in aumento rispetto all'esercizio precedente (nel 2019 erano 118,7 miliardi). Tale incremento è tuttavia meno che proporzionale rispetto a quanto avvenuto per le spese considerate neutrali e per quelle destinate a ridurre le diseguaglianze, di conseguenza, l'incidenza delle spese sensibili nel bilancio statale si riduce (passando dal 15,5 per cento del 2019 a 13,6 per cento nel 2020).

Anche nel 2020, se si escludono le spese per il personale, i trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche rappresentano la parte maggioritaria delle spese che sono state considerate sensibili al genere (128,9 miliardi in termini di impegni, ovvero il 97,4 per cento sul totale delle spese con questa classificazione). Sempre tra le spese sensibili vi sono trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali private (circa 1,3 miliardi, pari all'1,0 per cento circa delle spese sensibili complessive) e consumi intermedi (1,4 miliardi, ovvero poco più dell'1,0 per cento del totale). Le altre categorie economiche, nel complesso, rappresentano circa lo 0,6 per cento delle spese sensibili (Figura 5.2.7).

Per alcuni ministeri, le spese sensibili al genere costituiscono una quota non irrilevante degli impegni complessivi. Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, come già detto, gran parte della spesa complessiva è da considerarsi sensibile. Anche per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca la spesa sensibile assorbe una quota considerevole degli impegni (circa il 20,0 per cento sempre al netto delle spese per il personale), seguono la Giustizia (6,5 per cento), l'Interno (5,2 per cento), la Salute (2,8 per cento) e gli altri Ministeri (per i quali l'incidenza delle spese sensibili è inferiore all'1,0 per cento).

Come nell'esercizio 2020, le spese sensibili al genere ricadono principalmente nelle Missioni "Politiche previdenziali" (la missione rappresenta il 66,3 per cento di tutte le spese sensibili in termini di impegni), "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (29,1 per cento), "Istruzione scolastica" (1,9 per cento), "Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti" (1,0 per cento), "Politiche per il lavoro" (0,9 per cento). La parte rimanente delle spese sensibili è distribuita su una pluralità di missioni, ognuna delle quali caratterizza solo una piccola frazione di questa tipologia di spese (Figura 5.2.8).

Nella Missione "Politiche previdenziali" (87,7 miliardi di spese sensibili nel 2020, quasi 16,0 miliardi in più rispetto all'esercizio precedente), le spese sensibili si concentrano nel Programma "*Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali*" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e riguardano, principalmente, il sostegno statale alle gestioni previdenziali del settore pubblico e privato; le agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri, riservati principalmente alle assunzioni a tempo indeterminato e all'occupazione nei territori svantaggiati; le erogazioni assistenziali erogate dall'INPS; gli oneri per i prepensionamenti. Tra queste spese rientrano anche quelle per il trattamento pensionistico a coloro che hanno almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi (cosiddetta "quota 100") e l'"opzione donna". Quest'ultima misura (circa 1 miliardo di euro in termini di impegni), pur essendo destinata unicamente alle donne, non è stata considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere ma necessiterebbe di una specifica valutazione d'impatto, come già argomentato anche nelle edizioni precedenti⁷¹⁸. Nel 2020, nello stesso programma, sono considerate sensibili al genere anche le risorse erogate dallo Stato agli enti di previdenza di diritto privato per le indennità anticipate ai lavoratori autonomi danneggiati dall'emergenza sanitaria a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza.

Per la Missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (38,5 miliardi di spese sensibili, in aumento di 4,6 miliardi rispetto al 2019), la quota più significativa delle spese sensibili al genere è rappresentata dal Programma "*Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale della spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche sociali e di inclusione attiva*" (38,2 miliardi di impegni sensibili). Rilevano, in particolare, le somme per la copertura di assegni vari agli invalidi civili, ai ciechi e ai sordomuti; il reddito di cittadinanza⁷¹⁹; il reddito di emergenza⁷²⁰; gli assegni e le pensioni sociali; il Fondo per le non autosufficienze⁷²¹ e l'assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato (bonus bebè)⁷²².

Ulteriori spese classificate come sensibili sono quelle connesse ai servizi individuali erogati dall'amministrazione nell'ambito della missione "Istruzione scolastica" (2,5 miliardi di spese sensibili, in linea con quanto rilevato nell'esercizio precedente). Più in particolare, i programmi *Istruzione del primo ciclo* (circa 0,44 miliardi di impegni) e *Istruzione del secondo ciclo* (circa 0,56 miliardi di impegni), sono considerati pressoché totalmente sensibili.

Nella Missione "Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti" (circa 1,4 miliardi di spese sensibili, quasi 0,5 miliardi in meno rispetto all'esercizio precedente), sono considerati sensibili i servizi di

⁷¹⁸ La classificazione proposta è la stessa anche negli esercizi 2019, 2018 e 2017, mentre per l'esercizio 2016 queste spese erano state classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Per ulteriori informazioni si rinvia alla relazione al Parlamento sul bilancio di genere per il consuntivo 2016 (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2016/)

⁷¹⁹ Capitolo 2781 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

⁷²⁰ Capitolo 3719 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

⁷²¹ Capitolo 3638 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

⁷²² Capitolo 3543 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

accoglienza e gestione dei richiedenti asilo e dei profughi, nell'ambito del Programma *Flussi migratori, interventi per lo sviluppo della coesione sociale, garanzia dei diritti, rapporti con le confessioni religiose*.

Per la Missione "Politiche per il lavoro", le spese classificate come sensibili al genere nel 2020 (1,24 miliardi in termini di impegni), sono significativamente in riduzione rispetto all'esercizio precedente (nel 2019 le spese considerate sensibili erano 7,4 miliardi). In esito all'analisi svolta nell'esercizio 2020, l'amministrazione ha infatti deciso di rivedere la classificazione di diversi capitoli di spesa, considerati sensibili nel 2019 e neutri nel 2020. Si tratta, tra le altre cose, di oneri per cassa integrazione, trattamenti di disoccupazione, ammortizzatori sociali, apprendistato, spese di funzionamento dei centri per l'impiego.

La parte residuale delle spese sensibili è principalmente collocata in missioni relative a incentivi, agevolazioni e ad altre tipologie di erogazioni destinate a individui e imprese, che possono impattare indirettamente sulle asimmetrie nel mondo del lavoro e nella distribuzione della ricchezza, anche in funzione delle differenti caratteristiche dei potenziali beneficiari della spesa.

Alla luce delle analisi svolte, diverse missioni del bilancio dello Stato risultano sostanzialmente prive di effetti diretti o indiretti sul genere e la relativa spesa è considerata neutrale. Si tratta in particolare delle Missioni "Debito pubblico" che comprende i programmi relativi al rimborso del debito statale e agli oneri per il servizio dello stesso"; "Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di governo e dello Stato sul territorio"; "Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca"; "Energia e diversificazione delle fonti energetiche"; "Regolazione dei mercati"; "Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto"; "Infrastrutture pubbliche e logistica"; "Comunicazioni"; "Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo"; "Casa e assetto urbanistico"; "Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici"; "Sviluppo e riequilibrio territoriale"; "Turismo"; "Infrastrutture pubbliche e logistica"; "Fondi da ripartire". Le stesse missioni sono state considerate dalle amministrazioni interamente neutrali, anche nell'esercizio precedente.

Tale circostanza sembra **riflettere una difficoltà a effettuare analisi relative al contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) in cui gli interventi di spesa vengono attuati** o il servizio pubblico fornito, sottovalutando l'eventuale disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli. Non sembra essere, per esempio, considerata la possibilità che anche le spese per la realizzazione di specifici progetti infrastrutturali o l'implementazione di politiche per il trasporto pubblico possano avere una dimensione di genere anche sulla base delle disposizioni amministrative attuative, delle modalità di realizzazione e dalla rinuncia a finanziare altri progetti pubblici. Allo stesso modo, risultano sostanzialmente trascurati i possibili impatti differenziati su uomini e donne che possono derivare dalle politiche di contrasto all'inquinamento e ai cambiamenti climatici nonché dalle misure di promozione per l'economia verde e lo sviluppo sostenibile (Cfr. riquadro V.II.I e V.II.II di questa relazione).

Le spese sensibili al genere aumentano se si considera anche il costo del lavoro. Una parte significativa del fattore produttivo rappresentato dal personale delle amministrazioni appare infatti associabile ad attività che possono avere impatti, anche indiretti sulle disuguaglianze.

Le spese per il personale dei programmi del bilancio sono considerate separatamente come un fattore di produzione delle politiche statali. L'analisi secondo una prospettiva di genere delle spese

per il personale cerca di tenere conto delle finalità dell'intervento statale a cui contribuiscono i lavoratori e le lavoratrici sulla base della caratterizzazione del programma di spesa in cui svolgono il proprio lavoro.

L'importo complessivo delle spese per il personale non è cambiato significativamente rispetto all'anno precedente e ammonta, nel 2020, a circa 102,9 miliardi (in termini di impegni). Queste spese sono state ripartite per ogni programma nei tre codici di riclassificazione per genere, in relazione alla quota della spesa del programma che può essere considerata neutrale, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere (cfr. paragrafo 5.1 "Metodologia generale" di questa relazione).

Sulla base di tale approccio, meno di 0,1 miliardi di spese per il personale (meno di 0,1 per cento del totale degli impegni) sono attribuibili ad attività connesse ad una specifica finalità di genere; le spese per il personale connesse ad attività neutrale rispetto al genere assorbono 55,2 miliardi (circa il 53,7 per cento degli impegni), mentre 47,6 miliardi di euro (circa il 46,2 per cento del totale), sono associabili ad attività classificate come sensibili al genere.

L'incidenza delle spese sensibili al genere risulta quindi essere maggiore laddove si considerino anche le spese per il personale. Questo risultato dipende in gran parte dal peso finanziario delle risorse destinate al personale scolastico. La quota delle spese del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca sul complesso delle spese considerate sensibili al genere (al lordo delle spese per il personale dei diversi programmi), cresce in modo sostanziale, passando dal 3,0 al 28,0 per cento circa (Figura 5.2.13).

Riquadro V.II.I. Impatti di genere della qualità dell'ambiente

La letteratura scientifica ha abbondantemente investigato gli effetti delle condizioni ambientali e climatiche sulla salute umana, sia fisica che mentale. Tali effetti possono tuttavia essere più o meno evidenti in relazione al livello di vulnerabilità delle persone e alle loro abitudini di vita che determinano un differente grado di esposizione alla specifica tipologia di rischio. Per questo motivo gli uomini e le donne, che riflettono differenze non solo in termini biologici, ma anche economici, culturali e relazionali, rispondono al contesto ambientale in modo differente.

L'inquinamento atmosferico è considerato al primo posto a livello globale tra le cause di morte prematura. Le polveri sottili, in particolare quelle degli ambienti esterni, costituiscono, almeno per i Paesi OCSE, il più importante fattore di rischio cui sono prevalentemente esposti gli uomini⁷²³, spesso impegnati in attività all'aperto e più frequentemente indotti a effettuare spostamenti urbani negli orari di punta per raggiungere il posto di lavoro. La contaminazione dell'aria e il conseguente peggioramento nelle condizioni di salute dei soggetti più vulnerabili, potrebbe anche determinare un incremento dei carichi di cura attribuiti alle donne, con conseguente diminuzione dell'occupazione femminile, come sembrerebbe dimostrare un'indagine svolta dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)⁷²⁴. Le donne, che trascorrono in media più tempo a casa perché meno attive nel mercato del lavoro e maggiormente coinvolte nei lavori familiari, sono invece molto

⁷²³ Dati OCSE (2017): *Welfare cost of premature deaths from outdoor air pollution by gender*.

⁷²⁴ Cfr. Guillermo Montt - ILO working paper n.28 (2018): *"The gendered effects of air pollution on labour supply"*

più esposte all'inquinamento interno alle abitazioni⁷²⁵. Nei Paesi economicamente meno sviluppati, l'esposizione delle donne ai rischi dovuti all'inalazione di sostanze tossiche sembrerebbe ancora maggiore, data l'arretratezza dei meccanismi di combustione utilizzati nelle cucine e nei caloriferi. Ulteriori studi hanno invece ipotizzato l'esistenza di una correlazione positiva tra i livelli di inquinamento atmosferico e la salute mentale dei cittadini. Le città maggiormente inquinate sarebbero infatti quelle con più accentuati fenomeni di violenza, compresa la violenza domestica⁷²⁶, mentre più alta sarebbe l'incidenza delle diagnosi di depressione, soprattutto tra le donne di mezza età e tra quelle più anziane⁷²⁷.

Anche **l'inquinamento delle acque** sembrerebbe generare degli effetti diversificati tra donne e uomini che potrebbero, peraltro, acuirsi in periodi di emergenza sanitaria. Nei Paesi più poveri, le donne hanno spesso il compito di rifornire i nuclei abitativi di acqua e devono per questo effettuare lunghi e faticosi spostamenti per raggiungere fonti idriche pulite. Sono sempre le donne, inoltre, a utilizzare acqua contaminata per pulire gli spazi comuni e quindi, a sostenere i rischi maggiori di sviluppare sintomatologie e infezioni correlate⁷²⁸. Anche nell'area OCSE, l'inquinamento dell'acqua utilizzata per l'igiene personale e per i servizi domestici potrebbe comportare nel tempo delle patologie per le persone maggiormente esposte, sebbene i tassi di mortalità siano ben inferiori rispetto ai Paesi economicamente meno sviluppati. I ricercatori sostengono, in particolare, che vi sia un crescente problema connesso alla presenza nelle acque di residui derivanti dalla lavorazione e dall'utilizzo di prodotti farmaceutici e che tali sostanze possano essere potenzialmente pericolose soprattutto per le donne in gravidanza⁷²⁹. L'asimmetria di genere nei confronti del rischio di avvelenamento accidentale dovuto agli scarti chimici ed industriali è peraltro avvalorata anche dalla letteratura scientifica che pone alla base di tali differenze sia questioni prettamente biologiche (differenze ormonali ed enzimatiche che determinerebbero un differente grado di assorbimento degli elementi in questione), sia le differenti abitudini di vita (in particolare la permanenza negli ambienti domestici) e le condizioni lavorative⁷³⁰. Da ultimo, anche i **cambiamenti climatici** sembrerebbero esercitare degli effetti che, direttamente o indirettamente potrebbero esacerbare le differenze già esistenti tra donne e uomini nelle condizioni di salute e anche dal punto di vista economico e sociale. Per esempio, secondo alcuni autori le ondate anomale di calore registrate in Francia nel 2003 hanno causato la morte prematura di ben 15 mila persone, con un tasso di mortalità che tra le donne sembrerebbe essere più alto degli uomini del 75,0 per cento⁷³¹. I cambiamenti climatici, oltre che le modifiche umane al territorio, sarebbero inoltre tra le cause di

⁷²⁵ Dati OCSE (2017): *Welfare cost of premature deaths from indoor air pollution by gender*.

⁷²⁶ Secondo uno studio effettuato negli Stati Uniti, una riduzione del 10 per cento nei livelli di concentrazione delle polveri PM2.5 potrebbe comportare un risparmio annuo di circa 400 milioni in termini di spese per il contrasto alla criminalità. (Cfr. *The effect of pollution on crime: Evidence from data on particulate matter and ozone*. Burkhardt et al. 2019)

⁷²⁷ Cfr. *The Association Between Air Pollution and Onset of Depression Among Middle-Aged and Older Women*. Kioumourtzoglou et al. (2017)

⁷²⁸ Diversi studi hanno approfondito la connessione tra benessere delle donne e qualità delle acque. In particolare si rinvia ad un focus delle Nazioni Unite "Gender, water, sanitation policy", giugno 2006 (Cfr. <https://www.unwater.org/publications/gender-water-sanitation-policy-brief/>)

⁷²⁹ Cfr. "Diet as a Source of Exposure to Environmental Contaminants for Pregnant Women and Children from Six European Countries". Papadopoulou et al. 2019 (<https://ehp.niehs.nih.gov/doi/full/10.1289/EHP5324>)

⁷³⁰ Uno studio condotto in Italia sul settore manifatturiero mostra ad esempio come in alcuni settori industriali le donne siano più soggette a sviluppare carcinomi dovuti all'esposizione ad alcune sostanze connesse alla lavorazione industriale. Cfr. Scarselli et al. : "Gender differences in occupational exposure to carcinogens among Italian workers", 2018.

⁷³¹ Cfr. Fouillet et al. : "Excess mortality related to the August 2003 heat wave in France", 2006

eventi catastrofici sempre più frequenti come uragani, inondazioni, smottamenti. Questi avvenimenti su scala mondiale potrebbero danneggiare maggiormente le donne che, disponendo in media di meno risorse economiche degli uomini, risultano sovrarappresentate proprio negli agglomerati urbani più poveri e affollati, dove si registra il maggior numero di vittime conseguenti agli eventi calamitosi. Inoltre, le donne avrebbero in media minori possibilità di abbandonare il luogo di nascita e stabilirsi in altri territori meno esposti ai disastri naturali⁷³².

Riquadro V.II.II. Equità di genere e sviluppo infrastrutturale sostenibile.

Considerazioni di natura sociale e ambientale sono sempre più presenti nelle decisioni economiche e di *policy* per valutare la sostenibilità delle misure adottate. In Italia, per esempio, i cosiddetti indicatori di benessere equo e sostenibile (BES)⁷³³, articolati in 12 domini, sono utilizzati nella fase di programmazione triennale ed inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF). L'Organizzazione delle Nazioni Unite ha introdotto uno schema analitico per promuovere il benessere e il progresso globale fissando 17 obiettivi di sviluppo sostenibile corrispondenti ai diversi ambiti della vita collettiva⁷³⁴. Pur con le differenze derivanti dai contesti entro cui sono maturate, la qualità dell'ambiente e l'equità di genere figurano tra le dimensioni adottate per descrivere il benessere in tutte le esperienze internazionali. A prescindere dall'importanza loro riconosciuta, queste due dimensioni sono spesso analizzate in modo distinto, come se tra questioni ambientali e pari opportunità non vi fosse alcuna connessione. Valutazioni di impatto sul genere sono prevalentemente applicate nel campo delle politiche sociali, del lavoro, dell'istruzione e della salute, mentre sono ancora relativamente poco diffuse nel caso di politiche infrastrutturali⁷³⁵, dove invece sono considerate tradizionalmente imprescindibili le valutazioni sull'impatto ambientale⁷³⁶. Proprio in riferimento alle politiche infrastrutturali, tuttavia, alcuni autori hanno richiamato la necessità di utilizzare un approccio multidimensionale, in grado cioè di affiancare l'analisi di genere alle analisi sull'impatto ambientale.

A livello internazionale, nell'ambito del gruppo di lavoro sulle infrastrutture del G20 a presidenza giapponese⁷³⁷, è stato avviato un confronto aperto sui potenziali ricadute di politiche infrastrutturali maggiormente ispirate ai principi di inclusività e sostenibilità. Il gruppo di lavoro ha elaborato sei principi per la qualità degli investimenti infrastrutturali, alcuni dei quali riguardano proprio la dimensione ambientale e quella di genere. Più nel dettaglio, il primo principio "Massimizzare l'impatto positivo delle infrastrutture per raggiungere uno sviluppo sostenibile", punta alla creazione di infrastrutture idonee a produrre un circolo virtuoso in termini di sostenibilità ambientale, crescita economica ed equità sociale. Il terzo principio "incorporare valutazioni ambientali in tutti i progetti infrastrutturali" invita a pianificare le opere stimandone i potenziali

⁷³² Cfr. Nellesmann et al. : *"Women at the Frontline of Climate Change: Gender Risks and Hopes"*, 2011.

⁷³³ Per ulteriori informazioni sui BES si rinvia alla pagina dedicata sul sito dell'ISTAT: [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/gli-indicatori-del-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/gli-indicatori-del-bes)

⁷³⁴ Cfr. <https://sdgs.un.org/goals/goal12>

⁷³⁵ Il bilancio di genere sul consuntivo 2018 ha affrontato le questioni relative all'approccio di genere nel ciclo delle opere pubbliche, compresa la fase di aggiudicazione dei contratti (*public procurement*). Per ulteriori approfondimenti si rinvia al riquadro V.II.I della relazione al Parlamento: <http://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2018/Bilancio-di-genere-2018-Relazione-Parlamento.pdf>

⁷³⁶ Nell'ordinamento italiano le norme di riferimento sono principalmente ricomprese nel Testo unico in materia ambientale (Cfr. decreto legislativo n. 152 del 2006 e successive modificazioni)

⁷³⁷ Cfr. <https://www.gihub.org/>

effetti negativi e positivi sull'ecosistema, sulla biodiversità e sul clima lungo tutto l'arco di vita dell'opera stessa. Il quinto principio "integrare considerazioni di tipo sociale negli investimenti pubblici", infine, evidenzia che le infrastrutture dovrebbe rispondere ai bisogni di tutti gli individui, specialmente i più vulnerabili come le donne, i bambini, i poveri e le minoranze; inoltre, l'accesso ai posti di lavoro creati dagli investimenti infrastrutturali dovrebbe rispondere ai criteri di pari opportunità, non discriminazione, sicurezza e salute⁷³⁸.

Le analisi condotte dall' OCSE, a livello settoriale, mettono in luce le asimmetrie uomo-donna come fruitori delle opere pubbliche, evidenziando al contempo anche i possibili riflessi in termini di incentivazione di modelli di sviluppo ecosostenibili.

Le **infrastrutture digitali**, per esempio, potrebbero incentivare l'occupazione femminile in quanto un più agevole utilizzo della rete internet e degli applicativi informatici favorisce il lavoro da casa, contribuendo a una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne. Alcune evidenze in tal senso provengono dall'Australia, dove l'impatto della banda larga sull'occupazione femminile risulta evidente soprattutto nelle aree rurali, luogo ove sono più difficili sono le possibilità di spostamento⁷³⁹. Sul lato ambientale, l'incentivazione delle nuove modalità lavorative porterebbe con sé un decongestionamento del traffico urbano con conseguente riduzione delle emissioni nocive che, come sopra accennato, costituisce attualmente una delle principali cause di mortalità precoce soprattutto per gli uomini⁷⁴⁰. L'utilizzo delle infrastrutture digitali potrebbe tuttavia comportare anche dei rischi differenziati rispetto al genere in termini di esposizione al cyberbullismo e ad altre forme di violenza on line⁷⁴¹. In tal senso, anche gli investimenti nelle infrastrutture adibite alla sicurezza del web possono avere un considerevole impatto di genere.

I **trasporti** costituiscono uno degli ambiti in cui più evidente è l'intreccio tra questioni ambientali e ricadute in termini di diseguaglianze di genere. Le donne tendono a utilizzare i mezzi pubblici più degli uomini, a privilegiare i viaggi di breve distanza e più lontani dagli orari di punta. Dal punto di vista femminile, risulta fondamentale che il trasporto pubblico sia efficiente (sembra esistere una correlazione inversa tra tempi medi di percorrenza dei pubblici servizi e tasso di occupazione femminile), sicuro (livello di illuminazione e di isolamento delle fermate) e che consenta di raggiungere facilmente non solo i luoghi di lavoro ma anche le scuole, i centri commerciali etc⁷⁴². Risultano peraltro importanti in un'ottica di genere anche le migliorie apportate ai mezzi alternativi di trasporto, per esempio, per quanto riguarda l'uso della bicicletta, la presenza di ciclovie con una segnaletica dedicata, così come la disponibilità di stazioni e parcheggi per le bici sarebbero elementi relativamente più importanti per le donne⁷⁴³. D'altra parte, il potenziamento del trasporto pubblico

⁷³⁸ Cfr. https://www.mof.go.jp/english/international_policy/convention/g20/annex6_1.pdf.

⁷³⁹ Nelle aree coperte dalla banda larga, il numero di lavoratrici autonome è aumentato di 2,3 per cento in un anno, contro una media di appena 0,1 per cento nelle aree non servite dalla banda larga ("*Connecting Australia*", *National Broadband Network Australia*. 2018)

⁷⁴⁰ In Italia, uno studio sugli effetti dello *smart working* sulle emissioni e sulla conciliazione vita-lavoro è stato commissionato da ENEA: Marina Penna et al. (2020) "Il tempo dello *Smart working*. La PA tra conciliazione, valorizzazione del lavoro e dell'ambiente".

⁷⁴¹ Secondo un'indagine condotta dall'istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), una donna su dieci all'età di quindici anni ha già sperimentato una qualche forma di cyberbullismo. Cfr. <https://eige.europa.eu/publications/cyber-violence-against-women-and-girls>.

⁷⁴² Cfr. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/transport>

⁷⁴³ Per il contesto cinese si rinvia per esempio a Anne C.Lusk , Xu Wenb, Lijun Zhou "*Gender and used/preferred differences of bicycle routes, parking, intersection signals, and bicycle type: Professional middleclass preferences in Hangzhou*" (in *Journal of Transport&Health*), 2014. Un'indagine simile è stata svolta anche in Finlandia da Ines Kawgan-

e della mobilità ecocompatibile non incontrerebbe solo le esigenze della parte femminile della popolazione, trattandosi invece di politiche del tutto coerenti con gli obiettivi sull'ambiente e sul clima fissati negli accordi di Parigi⁷⁴⁴.

Le infrastrutture dedicate alla **produzione di forme di energia sostenibile, alla depurazione dell'acqua e alla diffusione dei servizi sanitari e igienici**, oltre ad avere un'evidente connessione con gli obiettivi di politica ambientale potrebbe generare effetti positivi anche sulla condizione di vita delle donne, soprattutto nei Paesi in via di sviluppo. La diffusione di sistemi di riscaldamento alimentati con energia pulita potrebbe, per esempio, portare ad un calo nel numero di donne che ogni anno perdono la vita per aver inalato sostanze nocive negli ambienti domestici⁷⁴⁵. Negli stessi Paesi, i sistemi di depurazione delle acque potrebbero consentire alle donne di dedicare meno tempo all'approvvigionamento idrico e di dedicarsi quindi, con più assiduità, al lavoro retribuito e allo studio. Infine, la diffusione capillare di servizi sanitari ed igienici potrebbe facilitare il coinvolgimento sociale delle donne consentendo loro di trascorrere in sicurezza più tempo negli ambienti pubblici⁷⁴⁶.

In Europa, un esempio concreto di analisi della sostenibilità ambientale congiunta all'equità di genere è rappresentato dalla città di Vienna nell'ambito della strategia urbanistica iniziata già a partire dagli anni novanta e continuata sino ai giorni nostri con la predisposizione dell'ultimo piano "Step 2025"⁷⁴⁷. L'esperienza viennese muove dal presupposto che le città moderne non agevolano il coinvolgimento delle donne nella vita sociale e lavorativa. La netta separazione dei quartieri residenziali da quelli lavorativi, dai centri commerciali e dagli ospedali non agevola infatti gli individui a coordinare le esigenze di vita e di lavoro. Molte città tendono ad incentivare la persistenza di modelli familiari in cui il primo percettore di reddito (in genere l'uomo) si dedica ad una o più attività lavorative, mentre le donne tendono a rimanere a casa oppure a lavorare *part-time*. La localizzazione di servizi essenziali (scuole, asili, ospedali, servizi sociali, uffici comunali, etc.), l'articolazione e la frequenza del trasporto pubblico, la presenza di percorsi pedonali, l'assenza di barriere architettoniche e l'illuminazione stradale condizionano l'uso del tempo e la sicurezza delle donne. Un apposito manuale definisce i principi guida per identificare le differenti esigenze di genere nella fase della pianificazione iniziale e nello sviluppo delle aree urbane, nella progettazione degli spazi aperti e degli edifici⁷⁴⁸. L'intero impianto concettuale muove dal riconoscimento dell'importanza del lavoro non retribuito svolto prevalentemente in casa, di conseguenza, è posta particolare attenzione proprio all'ambiente domestico e alla sua dislocazione nel contesto cittadino. Il *gender mainstreaming* è considerato come un processo che parte dall'analisi di impatto iniziale e passa per la fissazione di obiettivi, la pianificazione, l'implementazione e la valutazione delle opere. Tra gli obiettivi identificati vi è, per esempio, la costruzione di asili nido con elevati standard qualitativi, in relazione alla propria dislocazione e alla configurazione degli spazi. Per i quartieri

Kagana e Mareike Poppb: "Sustainability and Gender: a mixed-method analysis of urban women's mode choice with particular consideration of e-carsharing", 2017.

⁷⁴⁴ Per ulteriori informazioni, si rinvia alla pagina della Commissione Europea dedicata agli accordi di Parigi: https://ec.europa.eu/clima/policies/international/negotiations/paris_it

⁷⁴⁵ L' International Energy Agency, ha calcolato che più di quattro milioni di persone, in maggioranza donne, muoiono ogni anno a causa dell'inalazione del materiale combustibile.

⁷⁴⁶ Nell'ambito dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, è stato svolto un approfondimento sull'importanza dell'acqua e dei servizi sanitari per i diritti umani e riproduttivi delle donne. Al riguardo si rinvia a Georgia L Kayser et al "Water, sanitation and hygiene: measuring gender equality and empowerment", 2019

⁷⁴⁷ Cfr. <https://www.urbaninnovation.at/tools/uploads/UrbanDevelopmentPlan2025.pdf>

⁷⁴⁸ Cfr. <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008358.pdf>

residenziali le case sono progettate per favorire i rapporti di vicinato, mentre ampi spazi verdi consentono ai bambini di giocare in sicurezza e alle donne di svolgere il proprio ruolo di madri. L'applicazione del *gender mainstreaming* alla pianificazione dei nuovi quartieri di Vienna conduce a soluzioni che sono all'avanguardia anche dal punto di vista ambientale. La dislocazione delle case e dei servizi è infatti pensata per minimizzare la necessità di effettuare lunghi spostamenti, il potenziamento del trasporto pubblico e lo sviluppo di piste ciclabili determina una decongestione dell'ambiente cittadino, con effetti positivi sulla qualità dell'aria, anche grazie all'abbondanza di spazi verdi.

Punto essenziale dell'esperienza della città di Vienna è il coinvolgimento diretto delle donne nella fase della pianificazione e della progettazione degli spazi pubblici. Le donne, generalmente sottorappresentate negli organi decisionali delle città, possono più direttamente elaborare delle soluzioni coerenti con le proprie esigenze; inoltre, come indicato da alcuni studi, sarebbero più sensibili alle questioni ambientali e più favorevoli alla promozione di modelli di sviluppo ecocompatibili⁷⁴⁹.

⁷⁴⁹ Si rinvia, al riguardo, anche alle considerazioni fatte nell'ambito Civitas (network delle città europee): https://civitas.eu/sites/default/files/civ_pol-an2_m_web.pdf

Figura 5.2.1 Spese del bilancio Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

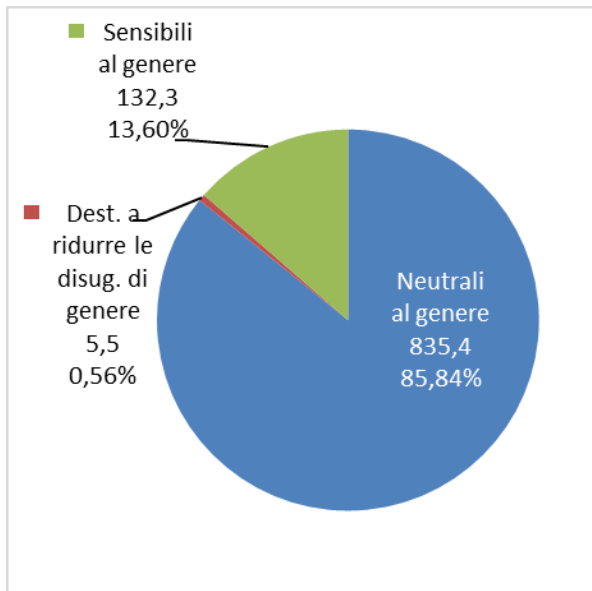


Figura 5.2.2 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Missione. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

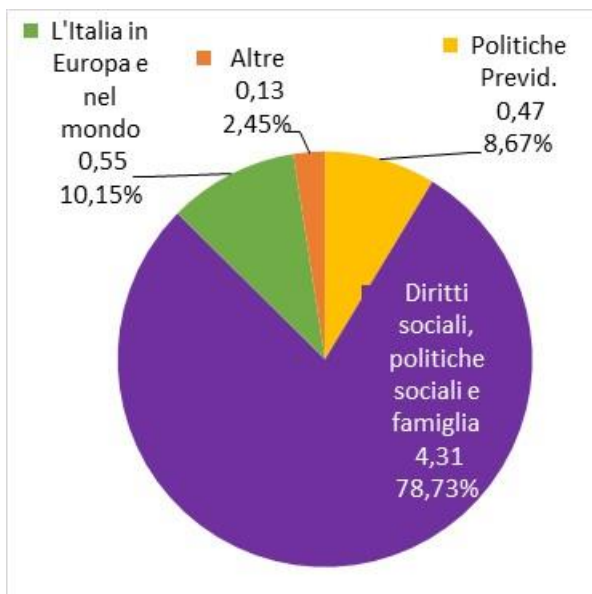


Figura 5.2.3 Trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche destinati a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio). Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

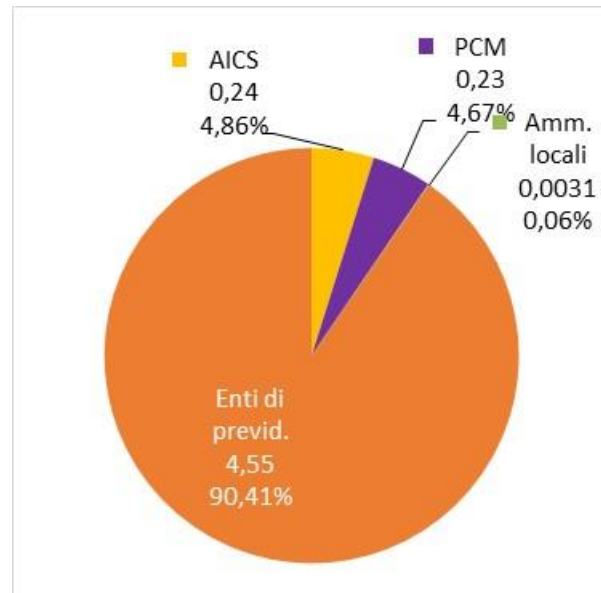


Figura 5.2.4 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

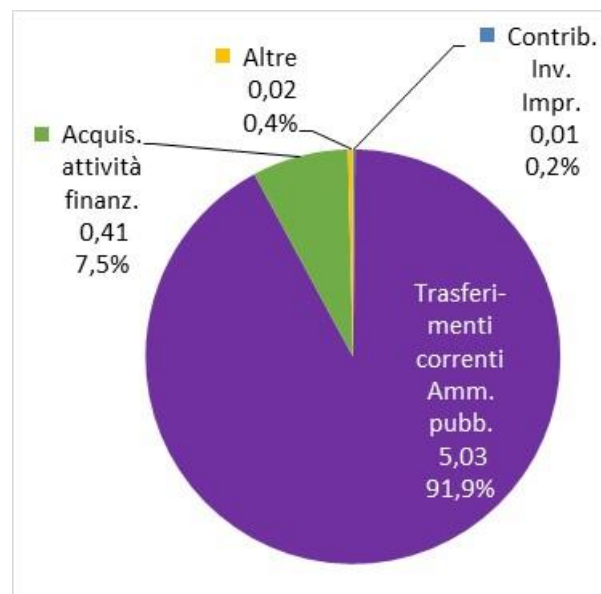


Figura 5.2.5 Impegnato a rendiconto 2020 (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero e classificazione di genere.

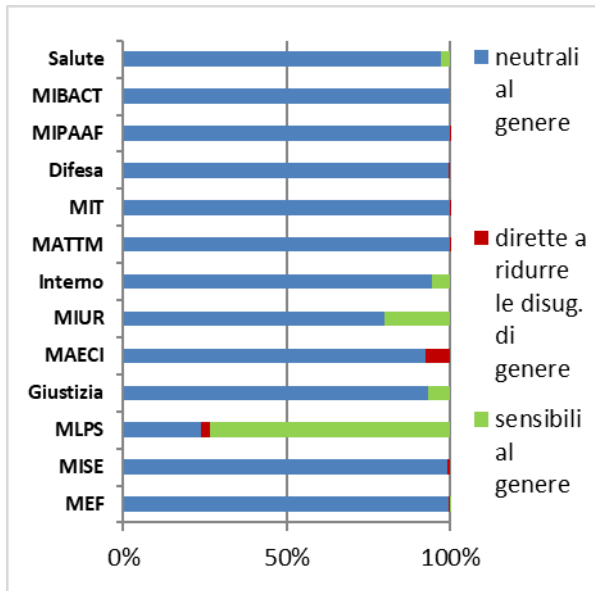


Figura 5.2.6 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

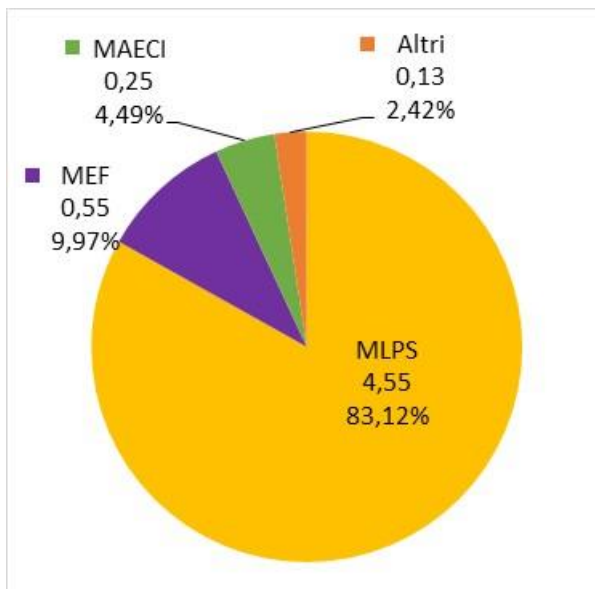


Figura 5.2.7 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

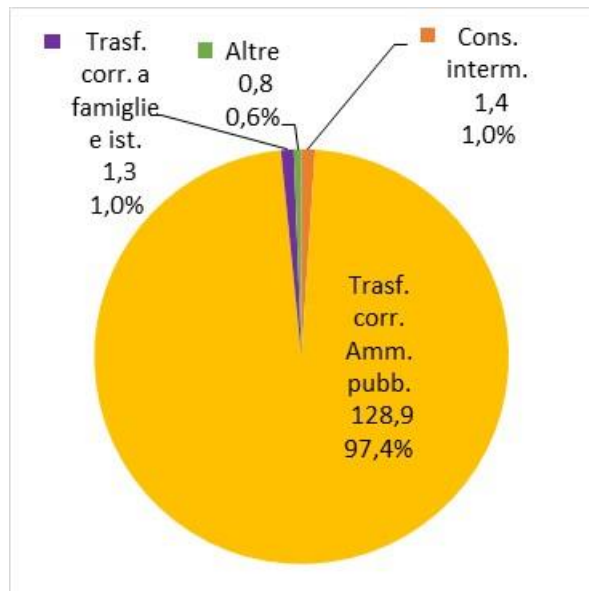


Figura 5.2.8 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per missione. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

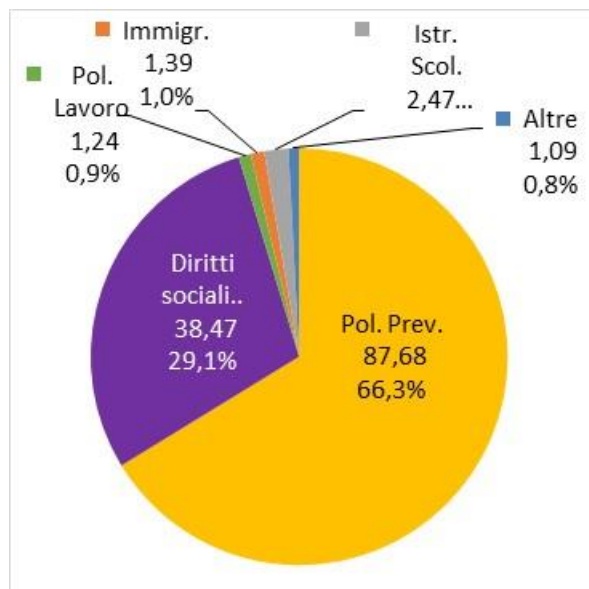


Figura 5.2.9 Spese neutrali al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

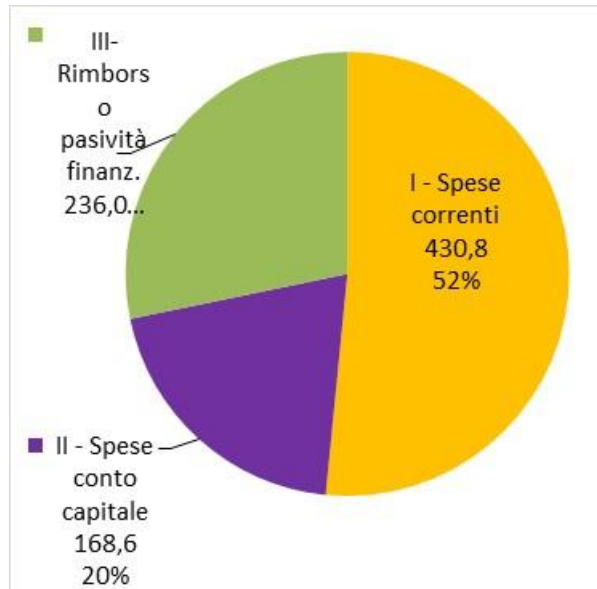


Figura 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

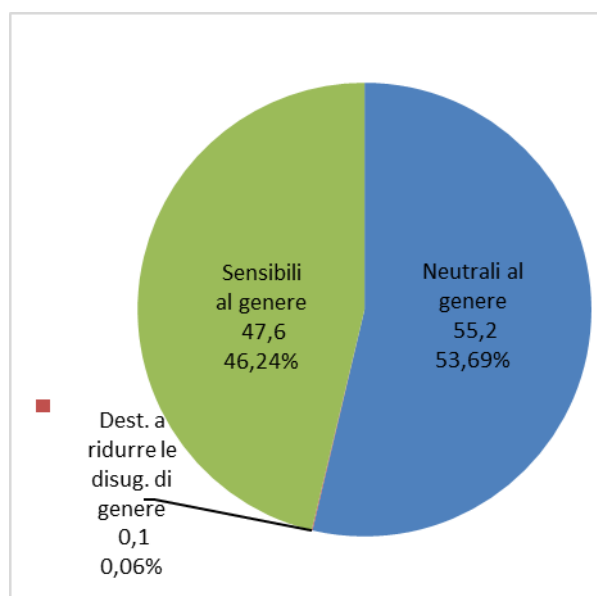


Figura 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020.

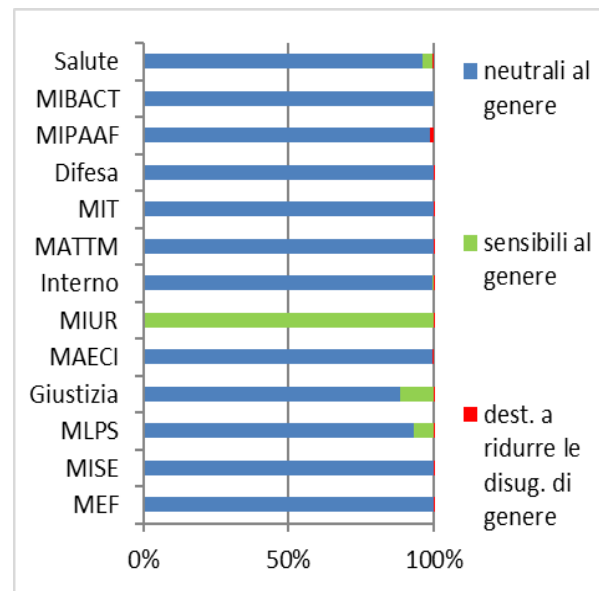


Figura 5.2.12 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (comprese le spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

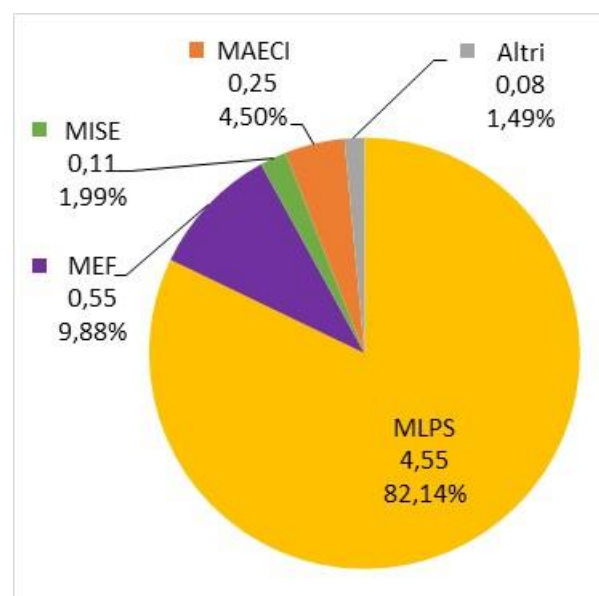


Figura 5.2.13 Spese sensibili al genere (comprese le spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

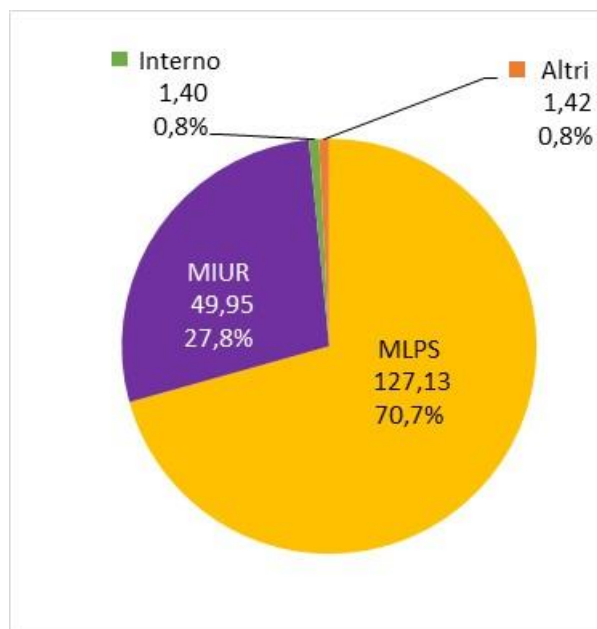


Tavola 5.2.1 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci della classificazione	Stanziamiento definitivo di competenza		Impegnato a rendiconto		Stanziamiento definitivo di cassa		Totale pagato	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	886.609,4	85,7	835.407,3	85,8	896.607,9	85,8	741.254,7	84,5
1	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	5.984,2	0,6	5.469,3	0,6	5.995,4	0,6	5.450,4	0,6
2	Sensibili al genere	141.624,8	13,7	132.342,2	13,6	142.532,9	13,6	131.023,7	14,9
Totale spese		1.034.218,5	100,0	973.218,7	100,0	1.045.136,2	100,0	877.728,9	100,0

Eventuali squadrature tra le singole modalità e il totale derivano da arrotondamenti. I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.2 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2019 e 2020. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle classificazione	2019		2020	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	599.347,3	83,22	835.407,3	85,84
1	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	2.173,8	0,30	5.469,3	0,56
2	Sensibili al genere	118.713,3	16,48	132.342,2	13,60
Totale spese		720.234,4	100,00	973.218,7	100,00

Eventuali squadrature tra le singole modalità e il totale derivano da arrotondamenti. I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.3 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro.

Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale Categoria Spese
01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	2.914,9	13,8	1,6	2.930,2
02	CONSUMI INTERMEDI	12.327,0	4,1	1.381,7	13.712,9
03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	0,3	-	-	0,3
04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	201.362,0	5.028,3	128.859,1	335.249,4
05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	21.286,9	0,8	1.308,6	22.596,2
06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	27.561,2	-	568,2	28.129,5
07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.579,8	0,5	27,1	1.607,4
08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	18.295,1	-	-	18.295,1
09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	66.644,0	-	-	66.644,0
10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	74.921,3	-	-	74.921,3
11	AMMORTAMENTI	444,0	-	-	444,0
12	ALTRE USCITE CORRENTI	3.417,6	-	55,0	3.472,6
21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	7.664,3	1,9	2,2	7.668,3
22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	26.083,3	0,0	-	26.083,3
23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	27.597,1	10,0	-	27.607,1
24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	704,2	-	0,4	704,6
25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	512,6	-	-	512,6

Eventuali squadrature tra le singole modalità e il totale derivano da arrotondamenti. I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

(segue) Tavola 5.2.3 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro

Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale Categoria Spese
26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	9.879,8	-	-	9.879,8
31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	96.200,5	409,9	138,3	96.748,7
61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	236.011,4	-	-	236.011,4
Totale complessivo		835.407,3	5.469,3	132.342,2	973.218,7

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.4 Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo e categoria economica. Esercizio 2020. Milioni di euro e percentuali.

Titolo	Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Stanziamiento definitivo di competenza		Impegnato a Rendiconto		Stanziamiento definitivo di cassa		Somma di Totale Pagato	
			Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
TITOLO I - SPESE CORRENTI	01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	3.049,4	0,3	2.914,9	0,3	3.134,7	0,3	1.221,8	0,2
	02	CONSUMI INTERMEDI	13.679,7	1,5	12.327,0	1,5	14.612,2	1,6	12.163,3	1,6
	03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	0,5	0,0	0,3	0,0	0,4	0,0	0,4	0,0
	04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	208.759,5	23,5	201.362,0	24,1	215.276,7	24,0	189.918,4	25,6
	05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	21.809,4	2,5	21.286,9	2,5	22.482,3	2,5	19.906,3	2,7
	06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	27.969,2	3,2	27.561,2	3,3	28.567,4	3,2	21.331,9	2,9

	07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.630,4	0,2	1.579,8	0,2	1.660,0	0,2	1.594,8	0,2
	08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	18.433,0	2,1	18.295,1	2,2	18.433,0	2,1	18.295,1	2,5
	09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	74.528,0	8,4	66.644,0	8,0	74.480,2	8,3	66.627,4	9,0
	10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	76.663,8	8,6	74.921,3	9,0	76.723,9	8,6	74.949,0	10,1
	11	AMMORTAMENTI	1.168,0	0,1	444,0	0,1	1.168,0	0,1	444,0	0,1
	12	ALTRE USCITE CORRENTI	4.387,0	0,5	3.417,6	0,4	6.524,6	0,7	1.291,1	0,2
TITOLO I - Totale			452.077,9	51,0	430.754,1	51,6	463.063,5	51,6	407.743,5	55,0
TITOLO	Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Stanziamiento definitivo di competenza		Impegnato a Rendiconto		Stanziamiento definitivo di cassa		Somma di Totale Pagato	
			Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
TITOLO II - SPESE IN CONTO CAPITALE	21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	8.576,4	1,0	7.664,3	0,9	9.446,6	1,1	6.311,8	0,9
	22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	26.307,6	3,0	26.083,3	3,1	21.268,7	2,4	16.398,3	2,2
	23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	27.871,5	3,1	27.597,1	3,3	29.951,4	3,3	25.753,5	3,5
	24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	707,3	0,1	704,2	0,1	689,1	0,1	568,1	0,1
	25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	524,9	0,1	512,6	0,1	644,4	0,1	528,1	0,1

	26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	10.536,5	1,2	9.879,8	1,2	11.074,8	1,2	8.325,3	1,1
	31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	96.271,9	10,9	96.200,5	11,5	96.728,9	10,8	39.576,8	5,3
TITOLO II - Totale			170.796,2	19,3	168.641,7	20,2	169.804,0	18,9	97.461,7	13,1
Totale spese finali al netto del TITOLO III			622.874,1	70,3	599.395,8	71,7	632.867,4	70,6	505.205,2	68,2
TITOLO III - RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	263.735,4	29,7	236.011,4	28,3	263.740,5	29,4	236.049,5	31,8
Totale complessivo			886.609,4	100,0	835.407,3	100,0	896.607,9	100,0	741.254,7	100,0

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.5 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
1	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei Ministri	2.356,6	0,4	-	2.357,0
2	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	309,9	-	-	309,9
3	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	152.335,7	0,1	0,4	152.336,2
4	L'Italia in Europa e nel mondo	23.213,7	554,9	165,4	23.934,0
5	Difesa e sicurezza del territorio	6.381,7	13,0	-	6.394,7
6	Giustizia	2.511,4	1,0	153,2	2.665,6
7	Ordine pubblico e sicurezza	2.980,9	3,3	-	2.984,2
8	Soccorso civile	7.646,8	0,4	-	7.647,1
9	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	1.919,0	-	-	1.919,0
10	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	681,5	-	-	681,5
11	Competitività e sviluppo delle imprese	135.293,4	110,0	-	135.403,4
12	Regolazione dei mercati	35,4	-	-	35,4
13	Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	15.993,9	-	-	15.993,9
14	Infrastrutture pubbliche e logistica	7.198,0	-	-	7.198,0
15	Comunicazioni	1.010,3	-	-	1.010,3
16	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	1.107,9	-	-	1.107,9
17	Ricerca e innovazione	4.005,8	-	70,4	4.076,2
18	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.180,3	0,1	-	2.180,4
19	Casa e assetto urbanistico	1.042,2	-	-	1.042,2
20	Tutela della salute	2.728,0	0,5	19,9	2.748,4

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

(segue) Tavola 5.2.5 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
21	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	3.061,1	-	-	3.061,1
22	Istruzione scolastica	1.612,2	0,6	2.474,1	4.086,9
23	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	7.938,5	2,5	644,6	8.585,6
24	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1.786,9	4.306,1	38.467,0	44.559,9
25	Politiche previdenziali	4.126,0	474,1	87.678,0	92.278,1
26	Politiche per il lavoro	36.358,9	0,0	1.244,6	37.603,6
27	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	1.364,0	-	1.387,5	2.751,5
28	Sviluppo e riequilibrio territoriale	6.863,3	-	-	6.863,3
29	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	91.619,6	0,1	0,2	91.619,9
30	Giovani e sport	1.740,7	0,3	36,5	1.777,4
31	Turismo	797,2	-	-	797,2
32	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.790,9	2,1	0,4	1.793,3
33	Fondi da ripartire	4.419,7	-	-	4.419,7
34	Debito pubblico	300.995,7	-	-	300.995,7
Totale complessivo		835.407,3	5.469,3	132.342,2	973.218,7

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
001 Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei Ministri	001 Organi costituzionali	1.742,6	-	-	1.742,6
	003 Presidenza del Consiglio dei Ministri	614,0	0,4	-	614,3
002 Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	002 Attuazione delle funzioni del Ministero dell'interno sul territorio tramite le strutture centrali e le Prefetture - Uffici Territoriali del Governo	309,9	-	-	309,9
003 Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	001 Erogazioni a Enti territoriali per interventi di settore	8.580,4	-	-	8.580,4
	005 Compartecipazione e regolazioni contabili ed altri trasferimenti alle autonomie speciali	31.163,2	-	-	31.163,2
003 Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	006 Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria	86.330,7	-	-	86.330,7
	007 Rapporti finanziari con Enti territoriali	4.250,1	-	-	4.250,1
	008 Gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	2,2	0,1	0,4	2,7
	009 Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	222,0	-	-	222,0
	010 Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	21.787,1	-	-	21.787,1

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
004 L'Italia in Europa e nel mondo	001 Protocollo internazionale	1,7	-	-	1,7
	002 Cooperazione allo sviluppo	1.037,8	244,4	-	1.282,2
	004 Cooperazione economica e relazioni internazionali	26,6	-	-	26,6
	006 Promozione della pace e sicurezza internazionale	508,7	0,5	-	509,2
	007 Integrazione europea	17,5	-	-	17,5
	008 Italiani nel mondo e politiche migratorie	58,4	-	-	58,4
	009 Promozione della cultura e della lingua italiana all'estero	98,7	-	-	98,7
	010 Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE	21.095,1	-	-	21.095,1
	011 Politica economica e finanziaria in ambito internazionale	140,9	309,9	165,4	616,2
	012 Presenza dello Stato all'estero tramite le strutture diplomatico-consolari	209,3	-	-	209,3
004 L'Italia in Europa e nel mondo	013 Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	8,5	0,0	-	8,5
	014 Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	6,5	-	-	6,5
	015 Comunicazione in ambito internazionale	1,0	-	-	1,0
	017 Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	3,0	-	-	3,0

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
005 Difesa e sicurezza del territorio	001 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	591,7	2,1	-	593,9
	002 Approntamento e impiego delle forze terrestri	759,8	-	-	759,8
	003 Approntamento e impiego delle forze marittime	337,3	-	-	337,3
	004 Approntamento e impiego delle forze aeree	486,8	-	-	486,8
	006 Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	4.206,1	10,9	-	4.217,0
	008 Missioni internazionali	-	-	-	-
006 Giustizia	001 Amministrazione penitenziaria	385,8	1,0	153,2	540,0
	002 Giustizia civile e penale	662,6	-	-	662,6
	003 Giustizia minorile e di comunità	64,4	-	-	64,4
	005 Giustizia tributaria	79,4	-	-	79,4
	006 Servizi di gestione amministrativa per l'attività giudiziaria	1.081,7	-	-	1.081,7
	007 Giustizia amministrativa	205,0	-	-	205,0
	008 Autogoverno della magistratura	32,5	-	-	32,5

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
007 Ordine pubblico e sicurezza	004 Sicurezza democratica	817,0	-	-	817,0
	005 Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica	273,9	0,2	-	274,1
	007 Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	178,2	-	-	178,2
	008 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	859,3	3,1	-	862,4
	009 Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	315,4	-	-	315,4
	010 Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	537,0	-	-	537,0
008 Soccorso civile	002 Gestione del sistema nazionale di difesa civile	5,3	-	-	5,3
	003 Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	549,2	0,4	-	549,5
	004 Interventi per pubbliche calamità	1.044,1	-	-	1.044,1
	005 Protezione civile	6.048,2	-	-	6.048,2
009 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	1.091,1	-	-	1.091,1
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	14,0	-	-	14,0
	006 Politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	813,9	-	-	813,9

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
010 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	007 Promozione dell'efficienza energetica , delle energie rinnovabili e regolamentazione del mercato energetico	500,1	-	-	500,1
	008 Innovazione, reti energetiche, sicurezza in ambito energetico e di georisorse	181,4	-	-	181,4
011 Competitività e sviluppo delle imprese	005 Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo	3.713,2	-	-	3.713,2
	006 Vigilanza sul sistema cooperativo, sulle società e sistema camerale	22,0	-	-	22,0
	007 Incentivazione del sistema produttivo	10.699,2	110,0	-	10.809,2
	008 Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	82.379,4	-	-	82.379,4
	009 Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalità	38.403,1	-	-	38.403,1
	010 Lotta alla contraffazione e tutela della proprietà industriale	76,3	-	-	76,3
	011 Coordinamento dell'azione amministrativa e dei programmi per la competitività e lo sviluppo delle imprese, la comunicazione e l'energia	0,1	-	-	0,1

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
012 Regolazione dei mercati	004 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	35,4	-	-	35,4
013 Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 Sviluppo e sicurezza della mobilità stradale	154,7	-	-	154,7
	002 Autotrasporto ed intermodalità	539,1	-	-	539,1
	004 Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	182,6	-	-	182,6
	005 Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	1.180,2	-	-	1.180,2
	006 Sviluppo e sicurezza della mobilità locale	7.109,5	-	-	7.109,5
	008 Sostegno allo sviluppo del trasporto	6.159,3	-	-	6.159,3
	009 Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	668,6	-	-	668,6
014 Infrastrutture pubbliche e logistica	005 Sistemi idrici, idraulici ed elettrici	108,8	-	-	108,8
	008 Opere pubbliche e infrastrutture	626,2	-	-	626,2
	009 Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	1,8	-	-	1,8
	010 Opere strategiche, edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamità	1.768,2	-	-	1.768,2
	011 Sistemi stradali, autostradali ed intermodali	4.693,0	-	-	4.693,0

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
015 Comunicazioni	003 Servizi postali	315,5	-	-	315,5
	004 Sostegno al pluralismo dell'informazione	121,8	-	-	121,8
	005 Pianificazione, regolamentazione tecnica e valorizzazione dello spettro radio	5,9	-	-	5,9
	008 Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	561,4	-	-	561,4
	009 Attività territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	5,8	-	-	5,8
016 Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	005 Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	1.107,9	-	-	1.107,9
017 Ricerca e innovazione	004 Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attività culturali	81,4	-	-	81,4
	015 Ricerca di base e applicata	675,1	-	-	675,1
	018 Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della società dell'informazione	5,8	-	-	5,8
	020 Ricerca per il settore della sanità pubblica	349,5	-	70,0	419,5
	021 Ricerca per il settore zooprofilattico	11,4	-	-	11,4
	022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	2.882,5	-	0,4	2.882,9

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
018 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	005 Promozione e valutazione dello sviluppo sostenibile, valutazioni e autorizzazioni ambientali	89,7	-	-	89,7
	008 Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	4,3	-	-	4,3
	012 Tutela e gestione delle risorse idriche e del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico	476,7	-	-	476,7
	013 Tutela, conservazione e valorizzazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversità e dell'ecosistema marino	315,3	-	-	315,3
	014 Sostegno allo sviluppo sostenibile	589,8	-	-	589,8
	015 Promozione dell'economia circolare e gestione dei rifiuti	128,9	-	-	128,9
	016 Programmi e interventi per il governo dei cambiamenti climatici ed energie rinnovabili	376,9	-	-	376,9
	017 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	54,2	0,1	-	54,3
	018 Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	4,8	-	-	4,8
	019 Prevenzione e risanamento del danno ambientale e bonifiche	139,8	-	-	139,8
019 Casa e assetto urbanistico	001 Politiche abitative e riqualificazione periferie	662,3	-	-	662,3
	002 Politiche abitative, urbane e territoriali	380,0	-	-	380,0

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
020 Tutela della salute	001 Prevenzione e promozione della salute umana ed assistenza sanitaria al personale navigante e aeronavigante	109,7	0,5	19,9	130,1
	002 Sanità pubblica veterinaria	9,4	-	-	9,4
	003 Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	1.865,3	-	-	1.865,3
	004 Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	5,7	-	-	5,7
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	6,5	-	-	6,5
	006 Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanità pubblica veterinaria e attività e coordinamento in ambito internazionale	17,3	-	-	17,3
	007 Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	537,4	-	-	537,4
	008 Sicurezza degli alimenti e nutrizione	5,6	-	-	5,6
	009 Attività consultiva per la tutela della salute	0,3	-	-	0,3
	010 Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	168,8	-	-	168,8
	011 Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	1,5	-	-	1,5
	012 Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	0,6	-	-	0,6

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
021 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	002 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore dello spettacolo dal vivo	545,5	-	-	545,5
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	2,7	-	-	2,7
	006 Tutela dei beni archeologici	11,9	-	-	11,9
	009 Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	40,4	-	-	40,4
	010 Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	125,7	-	-	125,7
	012 Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	43,5	-	-	43,5
	013 Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	404,4	-	-	404,4
	014 Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	437,9	-	-	437,9
	015 Tutela del patrimonio culturale	916,0	-	-	916,0
	016 Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	26,1	-	-	26,1
	018 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	503,8	-	-	503,8
	019 Realizzazione attività di tutela in ambito territoriale	1,6	-	-	1,6
	020 Coordinamento e attuazione interventi per la sicurezza del patrimonio culturale e per le emergenze	1,5	-	-	1,5

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
022 Istruzione scolastica	001 Programmazione e coordinamento dell'istruzione	13,8	-	268,0	281,8
	008 Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica	987,6	0,6	171,0	1.159,1
	009 Istituzioni scolastiche non statali	303,2	-	567,0	870,2
	015 Istruzione terziaria non universitaria e formazione professionale	15,0	-	33,7	48,7
	016 Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	276,8	-	0,0	276,8
	017 Istruzione del primo ciclo	0,1	-	441,1	441,2
	018 Istruzione del secondo ciclo	0,0	-	559,0	559,1
	019 Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	15,8	-	434,3	450,0
023 Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	84,2	-	313,0	397,2
	002 Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	48,3	-	59,6	107,9
	003 Sistema universitario e formazione post-universitaria	7.806,0	2,5	272,0	8.080,5
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni	531,0	-	-	531,0
	005 Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio	84,1	234,1	122,5	440,6

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	006 Garanzia dei diritti dei cittadini	132,6	-	-	132,6
	011 Sostegno in favore di pensionati di guerra ed assimilati, perseguitati politici e razziali	367,3	-	-	367,3
	012 Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	641,8	4.072,0	38.176,9	42.890,7
	013 Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	167,6	167,6
	014 Tutela della privacy	30,1	-	-	30,1
025 Politiche previdenziali	002 Previdenza obbligatoria e complementare, sicurezza sociale - trasferimenti agli enti ed organismi interessati	553,2	-	-	553,2
	003 Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	3.572,9	474,1	87.678,0	91.725,0
026 Politiche per il lavoro	006 Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	36.183,2	-	-	36.183,2
	007 Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	26,6	-	-	26,6
	008 Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	29,9	0,0	-	29,9

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
026 Politiche per il lavoro	009 Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	60,7	-	-	60,7
	010 Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	22,5	-	1.244,6	1.267,1
	012 Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro e servizi di comunicazione istituzionale	36,0	-	-	36,0
027 Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	002 Flussi migratori, interventi per lo sviluppo della coesione sociale, garanzia dei diritti, rapporti con le confessioni religiose	148,6	-	1.377,4	1.526,0
	006 Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,1	-	10,1	10,2
	007 Rapporti con le confessioni religiose	1.215,3	-	-	1.215,3
028 Sviluppo e riequilibrio territoriale	004 Sostegno alle politiche nazionali e comunitarie rivolte a promuovere la crescita ed il superamento degli squilibri socio-economici territoriali	6.863,3	-	-	6.863,3
029 Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	001 Regolazione e coordinamento del sistema della fiscalità	943,0	-	-	943,0
	003 Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	423,3	0,1	-	423,3
	004 Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	2.544,9	0,1	-	2.544,9

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
029 Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	005 Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	76.153,8	-	-	76.153,8
	006 Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	4.642,9	-	0,2	4.643,1
	007 Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	320,3	0,0	-	320,3
	008 Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	26,8	-	-	26,8
	009 Servizi finanziari e monetazione	84,8	-	-	84,8
	010 Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	3.915,1	-	-	3.915,1
	011 Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	328,1	-	-	328,1
	012 Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	2.236,7	-	-	2.236,7
030 Giovani e sport	001 Attività ricreative e sport	1.543,7	0,3	-	1.544,0
	002 Incentivazione e sostegno alla gioventù	197,0	-	36,5	233,4
031 Turismo	001 Sviluppo e competitività del turismo	797,2	-	-	797,2
032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002 Indirizzo politico	23,0	-	0,0	23,0
	003 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	928,4	2,1	0,4	930,9

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	004 Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attività formative e ad altre attività trasversali per le pubbliche amministrazioni	604,2	-	-	604,2
	005 Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	16,8	-	-	16,8
	006 Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento Militare	135,9	-	-	135,9
	007 Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	82,7	-	-	82,7
033 Fondi da ripartire	001 Fondi da assegnare	4.419,7	-	-	4.419,7
	002 Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-
034 Debito pubblico	001 Oneri per il servizio del debito statale	66.506,4	-	-	66.506,4
	002 Rimborsi del debito statale	234.489,3	-	-	234.489,3
Totale complessivo		835.407,3	5.469,3	132.342,2	973.218,7

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.7 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa ministero
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	701.179,4	545,1	492,1	702.216,7
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	15.853,9	110,1	-	15.963,9
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	41.117,6	4.546,1	127.109,7	172.773,4
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.209,0	1,0	153,2	2.363,2
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	3.162,7	245,7	-	3.408,4
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	12.514,9	3,2	3.119,5	15.637,5
8	MINISTERO DELL'INTERNO	24.907,6	3,5	1.377,8	26.288,9
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	1.639,8	0,2	-	1.640,0
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	16.996,6	0,2	-	16.996,8
12	MINISTERO DELLA DIFESA	6.837,6	13,1	-	6.850,7
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	1.927,6	0,4	-	1.927,9

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

(segue) Tavola 5.2.7 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa ministero
14	MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	3.955,6	-	-	3.955,6
15	MINISTERO DELLA SALUTE	3.105,1	0,7	89,9	3.195,7
Totale complessivo		835.407,3	5.469,3	132.342,2	973.218,7

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.8 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2019 e 2020. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere		Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere		Spese sensibili al genere	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	538.339,6	701.179,4	135,8	545,1	477,0	492,1
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	6.455,3	15.853,9	15,8	110,1	-	-
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1.288,3	41.117,6	1.945,6	4.546,1	113.151,7	127.109,7
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.286,9	2.209,0	1,0	1,0	152,4	153,2
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2.047,2	3.162,7	44,6	245,7	-	-
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	11.439,1	12.514,9	10,7	3,2	3.002,9	3.119,5
8	MINISTERO DELL'INTERNO	16.234,7	24.907,6	5,2	3,5	1.867,7	1.377,8
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	869,7	1.639,8	0,1	0,2	-	-
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	11.279,7	16.996,6	0,2	0,2	1,7	-
12	MINISTERO DELLA DIFESA	4.597,5	6.837,6	13,6	13,1	0,1	-
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	859,4	1.927,6	0,4	0,4	0,4	-
14	MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	1.999,1	3.955,6	-	-	-	-

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

(segue) Tavola 5.2.8 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2019 e 2020. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere		Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere		Spese sensibili al genere	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
15	MINISTERO DELLA SALUTE	1.650,7	3.105,1	0,7	0,7	59,3	89,9
Totale complessivo		599.347,3	835.407,3	2.173,8	5.469,3	118.713,3	132.342,2

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.9 Trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Esercizio 2020. Milioni di euro e percentuali.

Class.ne Economica CE2	Amministrazioni e Centrale	Stanziamento definitivo di competenza		Impegnato a Rendiconto		Stanziamento definitivo di cassa		Somma di Totale Pagato	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
AMMINISTRAZIONI CENTRALI	Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	246,10	4,4	244,43	4,9	252,00	4,5	244,90	4,9
	Ministero dell'economia e delle finanze	234,71	4,2	234,71	4,7	234,71	4,2	234,71	4,7
AMMINISTRAZIONI CENTRALI Totale		480,81	8,7	479,15	9,5	486,71	8,8	479,61	9,5
AMMINISTRAZIONI LOCALI	Ministero della salute	0,50	0,0	0,50	0,0	0,50	0,0	0,50	0,0
	Ministero dell'interno	0,13	0,0	0,07	0,0	0,13	0,0	0,07	0,0
	Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	2,50	0,0	2,50	0,0	2,54	0,0	2,49	0,0
AMMINISTRAZIONI LOCALI Totale		3,13	0,1	3,07	0,1	3,16	0,1	3,06	0,1
ENTI DI PREVIDENZA	Ministero del lavoro e delle politiche sociali	5.057,62	91,3	4.546,08	90,4	5.056,93	91,2	4.546,98	90,4
ENTI DI PREVIDENZA Totale		5.057,62	91,3	4.546,08	90,4	5.056,93	91,2	4.546,98	90,4
Totale complessivo		5.541,55	100,0	5.028,30	100,0	5.546,81	100,0	5.029,66	100,0

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Amministrazione	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
2	Ministero dell'economia e delle finanze	18.411,3	1,5	0,0	18.412,9
3	Ministero dello sviluppo economico	147,3	0,2	-	147,5
4	Ministero del lavoro e delle politiche sociali	324,0	0,4	23,5	347,9
5	Ministero della giustizia	5.201,3	4,4	678,3	5.883,9
6	Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	726,2	3,4	-	729,6
7	Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	389,3	0,0	46.835,1	47.224,5
8	Ministero dell'interno	9.560,5	26,2	25,1	9.611,8
9	Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	71,2	0,0	-	71,3
10	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	939,5	0,2	-	939,7
12	Ministero della difesa	18.534,6	27,1	-	18.561,7
13	Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali	84,1	1,4	-	85,5
14	Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo	660,9	-	-	660,9
15	Ministero della salute	182,8	1,0	6,4	190,2
Totale complessivo		55.233,0	65,9	47.568,3	102.867,2

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro.

Codice Missione	Missione	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
001	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei Ministri	-	-	-	-
002	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	457,2	-	-	457,2
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	39,0	0,5	3,0	42,4
004	L'Italia in Europa e nel mondo	695,6	3,2	-	698,9
005	Difesa e sicurezza del territorio	17.593,0	26,5	-	17.619,5
006	Giustizia	5.201,8	4,4	678,2	5.884,4
007	Ordine pubblico e sicurezza	8.949,7	25,4	-	8.975,1
008	Soccorso civile	2.063,1	1,3	-	2.064,4
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	63,8	-	-	63,8
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	10,0	-	-	10,0
011	Competitività e sviluppo delle imprese	34,6	0,1	-	34,7
012	Regolazione dei mercati	6,8	-	-	6,8
013	Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	145,6	-	-	145,6
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	96,5	-	-	96,5
015	Comunicazioni	47,6	-	-	47,6
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	2,7	-	-	2,7
017	Ricerca e innovazione	29,1	-	0,6	29,7
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	520,3	0,7	-	521,0
019	Casa e assetto urbanistico	2,7	-	-	2,7
020	Tutela della salute	111,5	0,1	5,8	117,4
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	604,6	-	-	604,6
022	Istruzione scolastica	154,4	0,0	46.594,5	46.748,8

Codice Missione	Missione	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	196,5	0,0	240,6	437,1
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12,1	0,4	3,6	16,1
025	Politiche previdenziali	10.800,2	0,0	4,0	10.804,1
026	Politiche per il lavoro	302,1	0,0	13,8	315,9
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	2,4	-	24,1	26,5
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	-	-	-	-
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	5.825,6	0,3	0,0	5.825,9
030	Giovani e sport	-	-	-	-
031	Turismo	1,6	-	-	1,6
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.263,1	2,9	0,1	1.266,2
033	Fondi da ripartire	-	-	-	-
034	Debito pubblico	-	-	-	-
Totale missioni		55.233,0	65,9	47.568,3	102.867,2

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2020. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
001 Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei Ministri	001 Organi costituzionali	-	-	-	-
	003 Presidenza del Consiglio dei Ministri	-	-	-	-
002 Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	002 Attuazione delle funzioni del Ministero dell'interno sul territorio tramite le strutture centrali e le Prefetture - Uffici Territoriali del Governo	457,2	-	-	457,2
003 Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	001 Erogazioni a Enti territoriali per interventi di settore	-	-	-	-
	005 Compartecipazione e regolazioni contabili ed altri trasferimenti alle autonomie speciali	-	-	-	-
	006 Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria	-	-	-	-
	007 Rapporti finanziari con Enti territoriali	-	-	-	-
	008 Gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	14,6	0,5	3,0	18,0
	009 Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	20,5	-	-	20,5
	010 Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	3,9	-	-	3,9

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
004 L'Italia in Europa e nel mondo	001 Protocollo internazionale	4,6	-	-	4,6
	002 Cooperazione allo sviluppo	12,8	3,0	-	15,8
	004 Cooperazione economica e relazioni internazionali	11,6	-	-	11,6
	006 Promozione della pace e sicurezza internazionale	11,9	0,0	-	11,9
	007 Integrazione europea	8,7	-	-	8,7
	008 Italiani nel mondo e politiche migratorie	6,9	-	-	6,9
	009 Promozione della cultura e della lingua italiana all'estero	65,7	-	-	65,7
	010 Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE	-	-	-	-
	011 Politica economica e finanziaria in ambito internazionale	-	-	-	-
	012 Presenza dello Stato all'estero tramite le strutture diplomatico-consolari	1,2	-	-	1,2
	013 Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	552,9	0,2	-	553,1
	014 Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	12,9	-	-	12,9
	015 Comunicazione in ambito internazionale	3,5	-	-	3,5
	017 Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	3,2	-	-	3,2

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
005 Difesa e sicurezza del territorio	001 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	6.751,4	24,3	-	6.775,6
	002 Approntamento e impiego delle forze terrestri	5.365,4	-	-	5.365,4
	003 Approntamento e impiego delle forze marittime	2.030,1	-	-	2.030,1
	004 Approntamento e impiego delle forze aeree	2.605,1	-	-	2.605,1
	006 Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	841,0	2,2	-	843,2
	008 Missioni internazionali	-	-	-	-
006 Giustizia	001 Amministrazione penitenziaria	1.708,0	4,4	678,2	2.390,6
	002 Giustizia civile e penale	3.182,0	-	-	3.182,0
	003 Giustizia minorile e di comunità	196,2	-	-	196,2
	005 Giustizia tributaria	101,7	-	-	101,7
	006 Servizi di gestione amministrativa per l'attività giudiziaria	13,9	-	-	13,9
	007 Giustizia amministrativa	-	-	-	-
	008 Autogoverno della magistratura	-	-	-	-
007 Ordine pubblico e sicurezza	004 Sicurezza democratica	-	-	-	-
	005 Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica	1.410,6	1,0	-	1.411,6
	007 Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	649,6	-	-	649,6

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
007 Ordine pubblico e sicurezza	008 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	6.803,8	24,4	-	6.828,2
	009 Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	10,9	-	-	10,9
	010 Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	74,8	-	-	74,8
008 Soccorso civile	002 Gestione del sistema nazionale di difesa civile	1,8	-	-	1,8
	003 Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	2.061,3	1,3	-	2.062,6
	004 Interventi per pubbliche calamità	-	-	-	-
	005 Protezione civile	-	-	-	-
009 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	11,1	-	-	11,1
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	38,0	-	-	38,0
	006 Politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	14,8	-	-	14,8
010 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	007 Promozione dell'efficienza energetica, delle energie rinnovabili e regolamentazione del mercato energetico	4,3	-	-	4,3
	008 Innovazione, reti energetiche, sicurezza in ambito energetico e di georisorse	5,8	-	-	5,8

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
011 Competitività e sviluppo delle imprese	005 Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo	6,2	-	-	6,2
	006 Vigilanza sul sistema cooperativo, sulle società e sistema camerale	5,9	-	-	5,9
	007 Incentivazione del sistema produttivo	14,2	0,1	-	14,3
	008 Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	-	-	-	-
	009 Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalità	-	-	-	-
	010 Lotta alla contraffazione e tutela della proprietà industriale	5,3	-	-	5,3
	011 Coordinamento dell'azione amministrativa e dei programmi per la competitività e lo sviluppo delle imprese, la comunicazione e l'energia	2,9	-	-	2,9
012 Regolazione dei mercati	004 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	6,8	-	-	6,8
013 Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 Sviluppo e sicurezza della mobilità stradale	124,0	-	-	124,0
	002 Autotrasporto ed intermodalità	4,9	-	-	4,9
	004 Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	2,5	-	-	2,5
	005 Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	3,7	-	-	3,7

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
013 Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	006 Sviluppo e sicurezza della mobilità locale	4,1	-	-	4,1
	008 Sostegno allo sviluppo del trasporto	-	-	-	-
	009 Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	6,5	-	-	6,5
014 Infrastrutture pubbliche e logistica	005 Sistemi idrici, idraulici ed elettrici	7,0	-	-	7,0
	008 Opere pubbliche e infrastrutture	-	-	-	-
	009 Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	4,7	-	-	4,7
	010 Opere strategiche, edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamità	69,5	-	-	69,5
	011 Sistemi stradali, autostradali ed intermodali	15,3	-	-	15,3
015 Comunicazioni	003 Servizi postali	-	-	-	-
	004 Sostegno al pluralismo dell'informazione	-	-	-	-
	005 Pianificazione, regolamentazione tecnica e valorizzazione dello spettro radio	5,6	-	-	5,6
	008 Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	6,5	-	-	6,5
	009 Attività territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	35,4	-	-	35,4

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
016 Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	005 Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	2,7	-	-	2,7
017 Ricerca e innovazione	004 Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attività culturali	15,8	-	-	15,8
	015 Ricerca di base e applicata	-	-	-	-
	018 Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della società dell'informazione	5,3	-	-	5,3
	020 Ricerca per il settore della sanità pubblica	2,9	-	0,6	3,5
	021 Ricerca per il settore zooprofilattico	0,8	-	-	0,8
	022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	4,2	-	0,0	4,2
018 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	005 Promozione e valutazione dello sviluppo sostenibile, valutazioni e autorizzazioni ambientali	2,0	-	-	2,0
	008 Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	16,6	-	-	16,6
	012 Tutela e gestione delle risorse idriche e del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico	22,5	-	-	22,5
	013 Tutela, conservazione e valorizzazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversità e dell'ecosistema marino	4,6	-	-	4,6
	014 Sostegno allo sviluppo sostenibile	-	-	-	-

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
018 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	015 Promozione dell'economia circolare e gestione dei rifiuti	1,8	-	-	1,8
	016 Programmi e interventi per il governo dei cambiamenti climatici ed energie rinnovabili	1,6	-	-	1,6
	017 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	465,7	0,7	-	466,3
	018 Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	2,5	-	-	2,5
	019 Prevenzione e risanamento del danno ambientale e bonifiche	2,9	-	-	2,9
019 Casa e assetto urbanistico	001 Politiche abitative e riqualificazione periferie	-	-	-	-
	002 Politiche abitative, urbane e territoriali	2,7	-	-	2,7
020 Tutela della salute	001 Prevenzione e promozione della salute umana ed assistenza sanitaria al personale navigante e aeronavigante	31,9	0,1	5,8	37,8
	002 Sanità pubblica veterinaria	29,8	-	-	29,8
	003 Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	7,2	-	-	7,2
	004 Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	6,4	-	-	6,4
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	5,2	-	-	5,2

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
020 Tutela della salute	006 Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanità pubblica veterinaria e attività e coordinamento in ambito internazionale	3,7	-	-	3,7
	007 Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	5,7	-	-	5,7
	008 Sicurezza degli alimenti e nutrizione	8,5	-	-	8,5
	009 Attività consultiva per la tutela della salute	3,0	-	-	3,0
	010 Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	3,2	-	-	3,2
	011 Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	4,5	-	-	4,5
	012 Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	2,5	-	-	2,5
021 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	002 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore dello spettacolo dal vivo	3,4	-	-	3,4
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	5,0	-	-	5,0
	006 Tutela dei beni archeologici	106,4	-	-	106,4
	009 Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	82,0	-	-	82,0
	010 Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	57,2	-	-	57,2
	012 Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	84,2	-	-	84,2

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
021 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	013 Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	230,0	-	-	230,0
	014 Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	5,8	-	-	5,8
	015 Tutela del patrimonio culturale	23,5	-	-	23,5
	016 Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	1,7	-	-	1,7
	018 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	3,8	-	-	3,8
	019 Realizzazione attività di tutela in ambito territoriale	1,4	-	-	1,4
	020 Coordinamento e attuazione interventi per la sicurezza del patrimonio culturale e per le emergenze	0,1	-	-	0,1
022 Istruzione scolastica	001 Programmazione e coordinamento dell'istruzione	11,6	-	224,8	236,4
	008 Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica	8,8	0,0	1,5	10,3
	009 Istituzioni scolastiche non statali	-	-	-	-
	015 Istruzione terziaria non universitaria e formazione professionale	0,2	-	0,6	0,8
	016 Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	127,3	-	0,0	127,3
	017 Istruzione del primo ciclo	5,6	-	30.200,1	30.205,7

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
022 Istruzione scolastica	018 Istruzione del secondo ciclo	0,7	-	16.164,8	16.165,5
	019 Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	0,1	-	2,6	2,7
023 Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	0,7	-	2,5	3,1
	002 Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	192,8	-	238,0	430,8
	003 Sistema universitario e formazione post-universitaria	3,0	0,0	0,1	3,1
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni	2,1	-	-	2,1
	005 Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio	-	-	-	-
	006 Garanzia dei diritti dei cittadini	10,0	-	-	10,0
	011 Sostegno in favore di pensionati di guerra ed assimilati, perseguitati politici e razziali	-	-	-	-
	012 Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	0,1	0,4	3,6	4,1
	013 Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	-	-
	014 Tutela della privacy	-	-	-	-

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
025 Politiche previdenziali	002 Previdenza obbligatoria e complementare, sicurezza sociale - trasferimenti agli enti ed organismi interessati	10.800,0	-	-	10.800,0
	003 Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	0,2	0,0	4,0	4,1
026 Politiche per il lavoro	006 Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	3,7	-	-	3,7
	007 Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	3,6	-	-	3,6
	008 Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	4,3	0,0	-	4,3
	009 Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	288,4	-	-	288,4
	010 Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	0,2	-	13,8	14,1
	012 Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro e servizi di comunicazione istituzionale	1,9	-	-	1,9
027 Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	002 Flussi migratori, interventi per lo sviluppo della coesione sociale, garanzia dei diritti, rapporti con le confessioni religiose	2,4	-	22,0	24,4

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
027 Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	006 Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,0	-	2,1	2,1
	007 Rapporti con le confessioni religiose	-	-	-	-
028 Sviluppo e riequilibrio territoriale	004 Sostegno alle politiche nazionali e comunitarie rivolte a promuovere la crescita ed il superamento degli squilibri socio-economici territoriali	-	-	-	-
029 Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	001 Regolazione e coordinamento del sistema della fiscalità	30,7	-	-	30,7
	003 Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	2.529,9	0,3	-	2.530,2
	004 Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	11,9	0,0	-	11,9
	005 Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	-	-	-	-
	006 Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	36,6	-	0,0	36,6
	007 Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	142,2	0,0	-	142,2
	008 Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	169,3	-	-	169,3
	009 Servizi finanziari e monetazione	-	-	-	-

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
029 Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	010 Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	2.904,9	-	-	2.904,9
	011 Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	-	-	-	-
	012 Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	-	-	-	-
030 Giovani e sport	001 Attività ricreative e sport	-	-	-	-
	002 Incentivazione e sostegno alla gioventù	-	-	-	-
031 Turismo	001 Sviluppo e competitività del turismo	1,6	-	-	1,6
032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002 Indirizzo politico	175,7	-	0,0	175,7
	003 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	683,6	2,9	0,1	686,7
	004 Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attività formative e ad altre attività trasversali per le pubbliche amministrazioni	1,9	-	-	1,9
	005 Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	132,8	-	-	132,8
	006 Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento Militare	260,7	-	-	260,7

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	007 Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	8,3	-	-	8,3
033 Fondi da ripartire	001 Fondi da assegnare	-	-	-	-
	002 Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-
034 Debito pubblico	001 Oneri per il servizio del debito statale	-	-	-	-
	002 Rimborsi del debito statale	-	-	-	-
Totale complessivo		55.233,0	65,9	47.568,3	102.867,2

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

5.3 Analisi delle politiche settoriali delle amministrazioni volte a incidere sui divari di genere.

I vari centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri comunicano, nell'ambito del bilancio di genere, le azioni intraprese e gli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel corso dell'anno 2020. L'esercizio del bilancio di genere comporta per le amministrazioni la compilazione di un questionario riguardante le politiche settoriali. Il suddetto questionario si compone di tre sezioni: la prima, di carattere generale, con cui si intende censire le direttive, circolari e comunicati emanati dalle amministrazioni per favorire l'attenzione sulle questioni di genere, nonché eventuali interventi intrapresi che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). La seconda parte si focalizza sulle azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere, mentre l'ultima sezione si sofferma sugli interventi "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne.

5.3.1 Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere

Nella prima sezione del questionario ciascuna amministrazione è chiamata a indicare eventuali direttive, circolari, comunicati emanati per favorire l'attenzione sulle questioni di genere e il relativo indirizzo web da cui è possibile effettuare la loro consultazione (Tavola 5.3.1.1).

A completamento di quanto già previsto nel Piano triennale di azioni positive di ciascuna amministrazione nel 2020, alcune amministrazioni hanno assunto specifici indirizzi in materia di pari opportunità tramite l'emanazione di direttive, circolari e linee guida. Ciononostante lo scarso numero di risposte fornite sembra segnalare una certa difficoltà di individuare le informazioni rilevanti; durante la fase di analisi del presente lavoro, quindi, ulteriori elementi informativi sono stati integrati.

In continuità con il 2019, il **Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri** ha messo in evidenza una serie di interventi e iniziative su specifiche tematiche quali il contrasto alla tratta degli esseri umani, le imprese, le quote di genere e pari opportunità nelle PA la conciliazione di tempo vita-lavoro, la violenza sessuale e di genere, le mutilazioni genitali e matrimoni forzati, il contrasto alla pedofilia e pornografia minorile, la cultura scientifica e stereotipi di genere.

Attraverso l'attività del Comitato nazionale di parità lavoro e della Consigliera di parità, il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha promosso l'attivazione di strumenti innovativi finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come la collaborazione con istituzioni e attori del mondo del lavoro al fine di promuovere la costituzione di reti/network, che prevede momenti di collaborazione e di confronto, a tutela di interessi collettivi e individuali che non trovano sufficiente espressione nei normali processi decisionali, a causa di fenomeni radicati di discriminazione e sotto rappresentazione delle donne. È stato, inoltre, emanato l'atto di indirizzo 2020 per il Terzo Settore con l'individuazione degli obiettivi generali⁷⁵⁰, delle aree prioritarie di intervento e delle linee di attività - tra cui il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'*empowerment* (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze. Infine, con il Decreto interministeriale n. 234 del 16 ottobre 2020 sono stati individuati, per l'anno 2021, i settori e le professioni

⁷⁵⁰ Cfr. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Terzo-Settore-e-online-l-atto-di-indirizzo-2020.aspx>

caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiori almeno del 25,0 per cento la disparità media uomo-donna, calcolati sulla base delle elaborazioni effettuate dall'ISTAT in relazione alla media annua del 2019, per i quali sono concessi incentivi per l'assunzione. I settori e le professioni individuati si riferiscono al settore privato.

Il **Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale**, all'interno della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione dei Centri di Responsabilità del Ministero esplicita le linee d'azione e gli obiettivi triennali e annuali che i funzionari della carriera diplomatica e i dirigenti generali o equiparati, titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa, dovranno sviluppare nel corso del 2020, dando priorità, tra l'altro, alla protezione dei rifugiati più vulnerabili (donne e minori); nell'ambito degli aiuti allo sviluppo, tra i settori principali d'intervento quello della valorizzazione del ruolo delle donne; nel campo della riforma dell'Azione amministrativa sono stati promossi, tra l'altro, la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo e la parità di genere.

Il **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** al fine di supportare il lavoro dei docenti, del personale scolastico e delle famiglie, impegnati quotidianamente nell'educazione alle pari opportunità e nella formazione dei propri alunni sulle problematiche relative a tutte le forme di discriminazione, ha realizzato un'apposita piattaforma web, in cui sono raccolte le esperienze delle scuole sul tema delle pari opportunità e sono offerti strumenti informativi, di scambio e di supporto.

Tavola 5.3.1.1. Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2020

Amministrazione	Dipartimento	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzione alle pari opportunità
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le Pari Opportunità	<p>Sono messi in evidenza una serie di interventi e iniziative su specifiche tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrasto alla tratta degli esseri umani - imprese, quote di genere e pari opportunità nelle PA - conciliazione di tempo vita-lavoro - violenza sessuale e di genere - mutilazioni genitali e matrimoni forzati - contrasto alla pedofilia e pornografia minorile - cultura scientifica e stereotipi di genere <p>http://www.pariopportunita.gov.it/</p>
		<p>"Direttiva generale per l'azione amministrativa e per la gestione"</p> <p>rappresenta il fulcro dell'attività di programmazione strategica e operativa del Dipartimento per le Pari Opportunità volta a perseguire il programma di Governo, a rendere concreti gli obiettivi di interesse pubblico e a misurare e valutare la performance dell'Amministrazione nel suo complesso. Per il 2020 i principali obiettivi assegnati al Dipartimento per le Pari Opportunità sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ampliamento della partecipazione delle giovani donne ai processi di innovazione - realizzazione di azioni di sensibilizzazione sugli stereotipi di genere e per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e la promozione dell'empowerment delle donne - azioni a livello nazionale per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, in aderenza ai principi della convenzione di Istanbul - potenziamento degli strumenti di prevenzione del fenomeno delle mutilazioni genitali femminili <p>http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/performance/direttive/2020/Direttiva_PO_2020.pdf</p>

(segue) Tavola 5.3.1.1. Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2020

Amministrazione	Dipartimento	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzione alle pari opportunità
Ministero dell'economia e delle finanze	Ragioneria generale dello Stato	<p>Circolare n. 7 del 24 febbraio 2021 recante "Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2020" https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2021/07/Circolare-del-24-febbraio-2021-n-7.pdf</p>
		<p>Circolare n. 12 del 13 aprile 2020 recante "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato 2020" con la quale si ribadisce che anche con riferimento al conto di bilancio dell'esercizio 2020, le amministrazioni saranno chiamate a contribuire al bilancio di genere sperimentale ex art. 38-septies della legge 196 del 2009 https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2021/12/Circolare-del-13-aprile-2021-n-12.pdf</p>
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Direzione generale rapporti lavoro e relazioni industriali	<p>Atto di indirizzo 2020 per le priorità strategiche di governo in materia di politiche sociali e lavoro E' stato emanato l'atto di indirizzo 2020 per per le priorità strategiche di governo in materia di politiche sociali e lavoro con l'individuazione degli obiettivi generali, delle aree prioritarie di intervento e delle linee di attività tra cui il raggiungimento di una maggiore partecipazione delle donne al mercato delle donne e una diminuzione del divario di genere nei livelli di occupazione https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2019/DM-3-dicembre-2019-Atto-di-indirizzo-2020-Reg.pdf</p>
	Tutte le direzioni	<p>La sezione pari opportunità del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali illustra i vari eventi, la normativa, studi e ricerche e focus inerenti la tematica delle pari opportunità di genere sul lavoro. Le politiche italiane per la promozione delle pari opportunità sul lavoro sono portate avanti grazie all'attività del Comitato nazionale di parità, della Consigliera nazionale di parità e della Rete delle Consigliere di parità. https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/orientamento.aspx</p> <p>Decreto interministeriale n 234 del 16 ottobre 2020 individua, per l'anno 2021, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2019. https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/DI-234-del-16-ottobre-2020.pdf</p>

(segue) Tavola 5.3.1.1. Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2020

Amministrazione	Dipartimento	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzione alle pari opportunità
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	Direzione Generale per l'Amministrazione, l'Informatica e le Comunicazioni (DGAi)	<p>"Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione dei Centri di Responsabilità del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale - Anno 2020"</p> <p>E' parte integrante del Piano delle Performance dell'Amministrazione, esplicita le linee d'azione e gli obiettivi triennali e annuali che i funzionari della carriera diplomatica e i dirigenti generali o equiparati, titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa dovranno sviluppare nel corso del 2020.</p> <p>Nello specifico per quanto attiene i fenomeni migratori la Farnesina si adopererà, in sede europea e multilaterale, a dare priorità, tra l'altro, alla protezione dei rifugiati più vulnerabili (donne e minori); nell'ambito degli aiuti allo sviluppo, tra i settori principali d'intervento vi sarà quello della valorizzazione del ruolo delle donne; nel campo della riforma dell'Azione amministrativa si promuoveranno, tra l'altro, la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo e la parità di genere.</p> <p>https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2020/01/piano_della_performance_maeci_2020-2022.pdf</p>
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	Tutte le direzioni	<p>"Noi siamo pari – il portale delle pari opportunità" Il piano triennale dell'offerta formativa deve assicurare l'attuazione dei principi di pari opportunità, promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, al fine di informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori sulle tematiche trattate nel piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere (articolo 5 del decreto legge 93 del 14 agosto 2013, convertito nella legge 119 del 2013). A tal fine il MIUR intende supportare il lavoro dei docenti, del personale scolastico e delle famiglie, impegnati quotidianamente nell'educazione alle pari opportunità e nella formazione dei propri alunni sulle problematiche relative a tutte le forme di discriminazione, attraverso la realizzazione della piattaforma www.noisiamopari.it, che raccoglie le esperienze delle scuole sul tema delle pari opportunità, strumenti informativi, di scambio e di supporto.</p> <p>https://www.noisiamopari.it/site/it/home-page/</p>

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte A - Informazioni generali. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.3.2 Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio

Anche nel corso del 2020, così come avvenuto per il 2019, la richiesta di segnalare eventuali azioni intraprese che possono, anche in via indiretta, aver inciso sull'andamento di alcuni indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF) ha evidenziato la difficoltà delle amministrazioni nell'individuare indicatori di monitoraggio adeguati. Le amministrazioni sembrano aver limitato l'analisi alla relazione che alcune politiche di riduzione del divario di genere hanno sugli indicatori BES, senza evidenziare il possibile impatto che politiche non esplicitamente volte alle pari opportunità di genere possono avere in termini di miglioramento del benessere equo e sostenibile e di riduzione di diseguglianze tra uomini e donne misurate da indicatori BES. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali hanno segnalato un intervento ciascuno, mettendolo in connessione rispettivamente con l'Indice di povertà assoluta e il tasso di mancata partecipazione al lavoro ma senza una descrizione relativa alla logica dell'intervento, ovvero al modello in base al quale si ipotizza che l'intervento possa influenzare l'andamento del fenomeno individuato. Il Ministero della giustizia ha, invece, indicato due interventi "Attività di istruzione negli Istituti Penitenziari femminili" e "Opportunità di lavoro professionalizzante per l'avviamento di detenuti/e ad attività lavorative interne a carattere formativo" collegati rispettivamente all'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione e al tasso di mancata partecipazione al lavoro; l'attività di istruzione negli Istituti penitenziari è organizzata con fondi del MIUR, mentre la formazione professionale è erogata dalle Regioni; il Ministero della giustizia eroga i premi di rendimento scolastici e/o i sussidi orari previsti dall'Ordinamento Penitenziario.

Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione A - II.A.2 del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

La stessa difficoltà viene confermata osservando gli indicatori adottati nelle Note integrative al bilancio dello Stato e, in particolare, gli indicatori di interesse per i divari di genere (Riquadro V.III.II.I).

Riquadro V.III.II.I - Indicatori articolati per genere nelle Note Integrative al bilancio dello Stato

Nella definizione della metodologia generale della sperimentazione del bilancio di genere, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017, viene suggerito di utilizzare indicatori utili per monitorare l'impatto di genere delle politiche statali anche nelle Note integrative allegate al bilancio dello Stato⁷⁵¹.

Le Note integrative sono un documento di ausilio alla programmazione dell'impiego delle risorse pubbliche e hanno la funzione di completare e arricchire le informazioni relative alle previsioni del Bilancio e alle risultanze contabili del Rendiconto generale dello Stato. Tramite le Note, ogni Ministero illustra i criteri di formulazione delle previsioni, gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori idonei alla loro misurazione in relazione ai programmi di spesa. L'obiettivo è sostenere decisioni più informate sull'allocazione complessiva delle risorse e per rendere conto, a fine esercizio, dei risultati ottenuti tramite l'attuazione delle politiche e delle attività realizzate dalle amministrazioni. Le Note

⁷⁵¹ DPCM 16 giugno 2017 articolo 3 comma 5. Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali, cfr. http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2017-07-26&atto.codiceRedazionale=17A05165

integrative sono, inoltre, l'elemento di collegamento tra la programmazione di bilancio e la programmazione strategica⁷⁵² nonché con il ciclo della *performance*⁷⁵³.

Il numero degli indicatori nelle note integrative che monitorano l'impatto delle politiche statali da un punto di vista di genere è ancora molto basso segnalando come il *gender mainstreaming*, cioè il consolidamento di una prospettiva di genere nella programmazione economico finanziaria e nei bilanci pubblici, sia ancora in una fase iniziale in Italia⁷⁵⁴.

Nelle Note integrative della legge di bilancio 2020 sono presenti solo quattro obiettivi relativi alla riduzione dei divari di genere, in aumento di una unità rispetto al 2019⁷⁵⁵ e al 2018⁷⁵⁶, mentre nel 2017⁷⁵⁷ erano sette. Le amministrazioni che hanno inserito questi obiettivi sono il Ministero dello sviluppo economico, il Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e il Ministero della difesa. Tutti e quattro gli obiettivi sono riferiti alle politiche per il benessere del personale dell'amministrazione come, per esempio, l'avvio dello *smart working* e del telelavoro, la conciliazione vita-lavoro, i servizi di asilo nido o la composizione di genere del personale apicale. Gli indicatori di monitoraggio associati a questi obiettivi illustrano in qualche modo il processo o le attività messe in atto dall'amministrazione o il risultato finale, ma non sempre riescono a rappresentare le realizzazioni o i risultati specifici per le pari opportunità di genere (Tavola V.III.II.1).

Nella struttura del bilancio dello Stato, data dalla legge di bilancio per il 2020, è presente il programma 24.05 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" e l'azione 0003 "Promozione e garanzia delle pari opportunità", di responsabilità del Ministero dell'economia e delle finanze, che citano testualmente la finalità delle pari opportunità; gli indicatori associati agli obiettivi del programma non consentono, tuttavia, di apprezzare specifiche realizzazioni o risultati per le pari opportunità di genere. In particolare, l'azione 0003 non risulta rappresentata in nessun obiettivo e anche l'azione 0002 "Politiche per la famiglia e le disabilità" dello stesso programma, che reca un obiettivo (numero 148 "politiche per la famiglia"), non prende in conto la dimensione di genere neanche tramite gli indicatori associati. Questi si limitano a misurare il grado di trasferimento delle risorse alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (i.e., "Grado di utilizzo delle risorse" e "Grado di utilizzo delle risorse al verificarsi degli eventi che ne implicano l'erogazione").

Gli indicatori che riguardano politiche di promozione della pari opportunità di genere nella legge di bilancio 2020 sono cambiati rispetto al 2019, ma sono anche diminuiti di numero. Nel 2020 sono 13, mentre nel 2019 erano 15. La maggior parte di essi sono indicatori adottati dalle amministrazioni che riguardano politiche di promozione della pari opportunità di genere rivolte al proprio personale (nell'ambito più generale di obiettivi per il benessere del personale), anche in corrispondenza di

⁷⁵² Decreto legislativo n. 286 del 1999

⁷⁵³ Decreto legislativo n. 150 del 2009

⁷⁵⁴ Gli obiettivi e gli indicatori delle note integrative sono scaricabili in formato open nella banca dati della pubblica amministrazione – BDAP, vedi in particolare per la legge di bilancio 2020 <https://bdap-opendata.mef.gov.it/content/2020-note-integrative-alla-legge-di-bilancio-indicatori>. Oppure per ulteriori dettagli

⁷⁵⁵ https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/note_integrative/note_integrative_al_bilancio_di_previsione/2019/index.html

⁷⁵⁶ http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/note_integrative/note_integrative_al_bilancio_di_previsione/2018/index.html

⁷⁵⁷ Per ulteriori dettagli cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/note_integrative/note_integrative_al_bilancio_di_previsione/2017/index.html

obiettivi che non necessariamente esplicitano tale finalità nella propria descrizione. Questi indicatori misurano principalmente l'ammontare degli utenti beneficiari dei servizi offerti ai dipendenti per la conciliazione della vita privata e professionale o, più genericamente per il benessere del personale, come:

- la percentuale dei dipendenti che si possono avvalere di forme di lavoro agile sul totale dei dipendenti in servizio (Ministero dell'economia e delle finanze);
- la percentuale di beneficiari di strumenti di conciliazione famiglia-lavoro rispetto al totale dei dipendenti in servizio (Ministero dello sviluppo economico);
- la percentuale dei posti a disposizione per i progetti di *smart working* rispetto al numero degli interessati (Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare).
- la percentuale dei dipendenti civili ammessi al lavoro agile sul totale delle unità previste dal progetto (Ministero della difesa);
- la percentuale dei dipendenti ammessi al lavoro agile sul totale dei dipendenti in servizio nell'amministrazione (Ministero per i Beni e le attività culturali);
- la misurazione dell'aumento del numero di giorni di funzionamento del servizio di centro estivo per figli dei dipendenti (Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale);
- la percentuale di posti occupati rispetto a quelli messi a disposizione dall'amministrazione con specifico riferimento ai servizi per l'infanzia (Ministero della difesa);
- il numero di convenzioni sottoscritte dall'amministrazione, senza oneri, nell'ambito degli strumenti di conciliazione vita privata – lavoro (Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale);
- la mera indicazione dell'attivazione o meno di programmi per il telelavoro e per assicurare il benessere organizzativo (Ministero delle infrastrutture e di trasporti). L'indicatore potrebbe essere reso più significativo se misurasse il numero di beneficiari di tali programmi o la percentuale sul totale del personale in possesso dei requisiti richiesti;

Sempre in connessione con la gestione delle risorse umane, il Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale adotta un indicatore relativo alla percentuale di funzionarie diplomatiche in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio, con la finalità di *"garantire un'efficiente gestione delle risorse umane in Italia e all'estero, dare attuazione alle politiche pubbliche finalizzate ad incoraggiare il conferimento e l'assunzione di incarichi di responsabilità da parte delle funzionarie diplomatiche donne, nonché consolidare, in armonia con il piano di azioni positive elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), le prassi amministrative in tal senso con l'obiettivo specifico di garantire la nomina di funzionarie diplomatiche a posizioni di responsabilità"*.

Con riferimento a obiettivi delle politiche settoriali, gli indicatori adottati che esprimono una prospettiva di genere sono tre, in riduzione rispetto ai quattro indicatori individuati in tal senso nel 2019. L'indicatore non più presente riguarda il programma 26.8 "Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha come obiettivo il miglioramento delle condizioni occupazionali, dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali (obiettivo 14) ma non presenta più l'indicatore dato dal rapporto tra il numero dei pareri e note predisposti su quelli richiesti in tema di rapporti di lavoro del settore privato, di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e di pari opportunità nel lavoro.

Tra gli indicatori ancora presenti che riguardano politiche settoriali a sostegno delle pari opportunità, il Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale mira al

rafforzamento dell'impegno italiano nei fori multilaterali, in particolare nelle iniziative diplomatiche e umanitarie per prevenire e risolvere le crisi in atto nel nostro vicinato (obiettivo 30) e, in corrispondenza di tale obiettivo, adotta un indicatore basato sul numero delle volte che l'Italia co-sponsorizza risoluzioni ONU afferenti al tema della promozione del diritto internazionale e dei diritti umani anche per la lotta alle discriminazioni verso bambini e donne. Per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca viene indirizzato uno sforzo per favorire l'accesso al sistema di istruzione dei bambini di età tra 0 - 36 mesi (obiettivo 50), misurato in termini del numero di sezioni primavera⁷⁵⁸ attive nel territorio nazionale. Il Ministero della salute, in corrispondenza all'intento di migliorare la conoscenza dei Servizi sanitari regionali (obiettivo 23) misura il numero delle strutture cliniche che eseguono interventi chirurgici per tumore alla mammella analizzate sul totale delle strutture che eseguono questi interventi sul territorio nazionale. Pur non essendo un obiettivo e un indicatore che hanno riferimenti diretti alle pari opportunità vanno a indagare su un'attività che è sensibile al genere (Tavola V.III.II.1.2).

⁷⁵⁸ Per la descrizione delle sezioni primavera e la loro diffusione in questa relazione, cfr. il Paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

Tavola V.III.II.1 Obiettivi delle Note integrative al Rendiconto generale dello Stato con riferimenti diretti alle politiche per le pari opportunità, anno 2020.

Anno 2020		
Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore
Ministero dello sviluppo economico - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 42. Gestione delle risorse umane e dei beni e servizi comuni, promuovendo lo sviluppo delle competenze professionali, le iniziative di benessere organizzativo e le pari opportunità , e ottimizzando, con le risorse disponibili, l'acquisto dei beni e servizi, la manutenzione degli immobili e i sistemi informativi, strumentali al funzionamento del Ministero.	Grado di utilizzazione di strumenti di conciliazione vita-lavoro
		Grado di realizzazione di applicativi accessibili attraverso la modalita' SPID
		Grado di attuazione delle misure, sia programmate che sopravvenute, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
		Numero di nuovi dataset pubblicati in formato aperto
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 4.13 "Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese"	Ob. 4 - Ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili per garantire la funzionalità della rete diplomatico-consolare in Italia e all'estero, anche in termini di pari opportunità	Percentuale di personale di ruolo in servizio in sedi extra UE sul totale del personale in servizio all'estero
		Numero di missioni/assegnazioni brevi utilizzate come strumenti di flessibilita' nell'allocazione del personale all'estero, a risorse di bilancio invariate
		Percentuale di utilizzo dei fondi di flessibilita' messi a disposizione per far fronte a sopravvenute maggiori esigenze dell'Amministrazione ed al miglioramento della sicurezza della rete estera.
		Percentuale di funzionarie diplomatiche in posizioni di responsabilita' sul totale di quelle di servizio
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 30 - Migliorare la gestione del personale, accrescere le competenze professionali ed attivare iniziative di pari opportunità e benessere organizzativo	Grado di realizzazione del piano di formazione
		Predisposizione dei programmi per attivare il telelavoro, ed assicurare il benessere organizzativo
		Gestione giuridica del rapporto di lavoro
Ministero della difesa Programma 5.6 "Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari"	Ob. 14 OBS012 Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale	IND007 Grado medio di raggiungimento dello standard di qualità dei servizi
		IND010 Indice di partecipazione al programma dello smart working
		IND011 Indice di soddisfazione delle domande di ammissione al servizio Asili Nido

Tavola V.III.II.1.2 Indicatori ulteriori delle Note integrative al Rendiconto Generale dello Stato con riferimenti alle politiche per le pari opportunità, anno 2020.

Anno 2020		
Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore
Ministero dell'economia e delle finanze - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 265 - Attivare ed estendere strumenti finalizzati alla conciliazione di vita-lavoro con particolare riferimento al consolidamento del lavoro agile nel ministero promuovere percorsi formativi nelle aree ritenute strategiche nello sviluppo delle competenze del personale	6 - Grado di utilizzo del lavoro agile
Ministero dello sviluppo economico - Programma: 32.3 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	42 - Gestione delle risorse umane e dei beni e servizi comuni, promuovendo lo sviluppo delle competenze professionali, le iniziative di benessere organizzativo e le pari opportunità, e ottimizzando, con le risorse disponibili, l'acquisto dei beni e servizi, la manutenzione degli immobili e i sistemi informativi, strumentali al funzionamento del Ministero.	1 - Grado di utilizzazione di strumenti di conciliazione vita-lavoro
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 4.13 "Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese"	Ob. 4 - Ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili per garantire la funzionalità della rete diplomatico-consolare in Italia e all'estero, anche in termini di pari opportunità	4 - Percentuale di funzionarie diplomatiche in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 4.6 "Promozione della pace e sicurezza internazionale"	30 - Nell'ambito del tradizionale impegno italiano nei fori multilaterali (quali ONU, OSCE, Consiglio d'Europa, NATO) rafforzare l'azione nel settore della sicurezza e dei diritti, e proseguire le iniziative diplomatiche e umanitarie per prevenire e risolvere le crisi in atto nel nostro vicinato, rendendo più incisiva l'azione degli organismi e dei processi multilaterali in tali contesti di crisi.	L'indicatore misura intensità impegno Italia nel settore dd.uu., misurato attraverso la frequenza con cui il Paese co-sponsorizza risoluzioni ONU afferenti il tema della promozione dir. intern/d.u., con priorità su lotta a discriminazioni, moratoria universale pena di morte, diritti bambini/donne, libertà di religione/credo.
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 14 - Promozione di azioni di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro del personale.	1 - Convenzioni sottoscritte dall'Amministrazione senza oneri, finalizzate a conciliare vita privata e lavoro dei Dipendenti sottoscritte nel periodo di riferimento. 3 - Centro estivo : incremento progressivo dei giorni del servizio in base alla chiusura estiva delle scuole.

Segue Tavola V.III.II.1.2 Indicatori ulteriori delle Note integrative al Rendiconto Generale dello Stato con riferimenti alle politiche per le pari opportunità, anno 2020.

Anno 2020		
Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca - Programma 2.8 Iniziative per lo sviluppo del sistema istruzione scolastica e per il diritto allo studio	Ob. 50 - Promuovere iniziative di educazione a sostegno dell'autonomia scolastica anche al fine di potenziare le opportunità di successo formativo degli studenti e di favorire l'accesso al sistema di istruzione dei bambini di età tra 0 - 36 mesi	1 - numero di sezioni primavera attive nel territorio nazionale
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare - Programma: 32.3 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	Ob. 30 - Miglioramento d'efficienza dei processi amministrativi e di gestione del personale	4 - Smart working (Rapporto tra numero dei dipendenti che si avvalgono di forme di lavoro agile sul totale dei dipendenti)
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 30 - Migliorare la gestione del personale, accrescere le competenze professionali ed attivare iniziative di pari opportunità e benessere organizzativo	2 - Predisposizione dei programmi per attivare il telelavoro, ed assicurare il benessere organizzativo
Ministero della difesa Programma 5.6 "Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari"	Ob. 14 OBS012 Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale	4 - IND010 Indice di partecipazione al programma dello smart working
		5 - IND011 Indice di soddisfazione delle domande di ammissione al servizio Asili Nido
Ministero per i beni e le attività culturali - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 5 - Razionalizzare in un'ottica di miglioramento continuo la gestione delle risorse umane	1 - N. dipendenti in lavoro agile su N. totale dipendenti in servizio
Ministero della salute - Programma 20.3 "Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza"	Ob. 23 - Migliorare la conoscenza dei Servizi sanitari regionali ai fini della programmazione del Servizio sanitario nazionale per promuovere l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza in condizioni di efficacia e di efficienza	3 - Numero delle strutture che eseguono interventi chirurgici per tumore alla mammella analizzate/numero delle strutture che eseguono interventi chirurgici per tumore alla mammella esistenti su tutto il territorio nazionale

5.3.3 Gender public procurement: strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi.

Il questionario riguardante le politiche settoriali del 2020, sull'esempio di alcuni contesti amministrativi italiani⁷⁵⁹, ha introdotto una sezione per il monitoraggio dell'adozione di strategie di

⁷⁵⁹ Iniziative concrete di *gender procurement* sono state portate avanti dalla Regione Lazio che nel 2020 ha attivato una serie di bandi per l'affidamento di servizi pubblici con premialità di genere. In questo caso l'attenzione era rivolta all'equilibrio di genere negli organi decisionali aziendali, all'assenza nei tre anni precedenti di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazioni di genere e al possesso della certificazione internazionale di *Social Accountability* (SA

gender public procurement. L'introduzione di requisiti verso una parità di genere negli appalti pubblici, come uno strumento di promozione della parità di genere è volta a considerare clausole sia di accesso alle gare sia di selezione. Fra i primi la verifica di adempimenti relativi alla periodica comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla consigliera e al consigliere regionale di parità, la descrizione della situazione del personale maschile e femminile tramite una relazione di genere, ora estesa a tutte le imprese con almeno 15 dipendenti, oltre che l'assenza di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori, l'adozione di specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro ed il buon equilibrio di genere nei livelli retributivi e tra gli apicali. Nella fase di selezione, invece, sono stati introdotti sistemi di premialità volti a promuovere l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne assicurando, per esempio, all'occupazione giovanile e femminile una quota delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali. Per il 2020 nessuna Amministrazione centrale ha indicato strategie volte al *gender public procurement*; in alcuni casi sono state indicate le sole procedure di gara per le quali, in linea teorica, era possibile prevedere dei criteri premianti perché gestite in autonomia e non in adesione a contratti quadro o effettuate tramite piattaforme informatiche non modificabili.

5.3.4 Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

Per ogni azione che l'amministrazione individua come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere o sensibile al genere (ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne) è chiesta la compilazione di una scheda che, nel dettaglio, descriva la misura, il suo obiettivo, i beneficiari, l'impegno finanziario e la fonte del finanziamento, nonché il soggetto attuatore dell'intervento. Dal punto di vista della valutazione della politica alcune domande del questionario hanno l'intento di comprendere se viene effettuata un'analisi di genere *ex-ante*, se è previsto un sistema di monitoraggio dell'intervento o una valutazione *ex-post* dei risultati. Infine, l'amministrazione è invitata a segnalare se l'impatto di genere dell'azione è oggetto di una consultazione pubblica o un confronto con la società civile.

Alcune amministrazioni hanno individuato nel 2020 delle azioni dirette a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità⁷⁶⁰, tuttavia poche amministrazioni hanno indicato sistemi di monitoraggio corredati di dati e indicatori per genere e ancora meno hanno realizzato analisi di genere di contesto e/o di impatto delle politiche. Per la maggior parte degli interventi si è trattato di un proseguimento di azioni già segnalate nel 2019. Solo la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale ed il Ministero dell'istruzione e dell'università hanno indicato nuove azioni (Tavola 5.3.4.1). Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione B del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

Il numero più consistente di nuovi interventi è stato realizzato dalla **Presidenza del Consiglio dei Ministri** che menziona:

- L'istituzione del Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare, ovvero sostegno dell'attività di cura e di assistenza gratuita e quotidiana prestata dal

8000) che qualifica le organizzazioni che investono sulla sostenibilità sociale (come asili nido aziendali, tutele per la conciliazione tra vita e lavoro, orari compatibili con la genitorialità, etc.).

⁷⁶⁰ Alcune amministrazioni hanno indicato come sensibili al genere interventi che si ritiene più opportuno inserire tra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere e viceversa. Tali interventi sono indicati in corsivo nelle Tavole che seguono.

caregiver familiare verso un proprio parente non autosufficiente, fisicamente e/o mentalmente, consistente in interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del *caregiver* familiare, ovvero la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di un familiare o di un affine entro il secondo grado, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata o sia titolare di indennità di accompagnamento (ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 254, della legge n. 205 del 2017).

- Centri estivi da attivare nei comuni. Potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali durante la pandemia da Covid-19. Sono state erogate somme destinate a consentire ai Comuni di introdurre interventi per il potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa per bambini e bambine di età compresa fra i 3 e i 16 anni, per i mesi da giugno a settembre 2020, così come previsto dall'articolo 105, comma 1, lettera a) del decreto-legge n. 34 del 2020, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19", convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020.
- "STEM2020": percorsi educativi nelle materie del futuro. Obiettivo dell'intervento è quello di colmare il gap nelle materie scientifiche e diffondere una cultura sempre più inclusiva; è stato pubblicato l'Avviso "STEM2020": percorsi educativi nelle materie del futuro, per il finanziamento di progetti volti a realizzare attività di carattere educativo nelle materie STEM. Le competenze nelle materie STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics) rivestono un ruolo centrale per il rilancio sociale, culturale ed economico del Paese. Pertanto, al fine di incoraggiarne lo studio, in particolar modo da parte delle bambine e delle ragazze, incentivando al contempo la ripresa delle attività educative, fortemente limitate nel corso delle prime fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il Dipartimento per le pari opportunità (anche sulla base dei positivi risultati degli Avvisi del 19 dicembre 2016 e del 30 gennaio 2018 "In estate si imparano le STEM"), ha inteso realizzare una nuova offerta di percorsi di approfondimento rivolti a bambine/i e ragazze/i, dell'età compresa dai 4 ai 19 anni, sulle seguenti materie: matematica, cultura scientifica e tecnologica, finanziaria, informatica e *coding*. Lo scopo principale dell'intervento è quello di incidere sul sistema educativo, al fine di incoraggiare le ragazze a intraprendere carriere scientifiche a tradizionale maggioranza maschile, anche come base per una necessaria inversione di tendenza volta a contrastare la sotto-rappresentazione delle donne in settori strategici per la crescita economica. Pertanto, occorre creare le condizioni per promuovere, sin dall'infanzia, la formazione STEM per le ragazze rispetto alle professioni di domani, per il ruolo centrale che le conoscenze/competenze in questi settori rappresenteranno nella costruzione del futuro (ambiente, energia, sviluppo sostenibile, salute).
- Ripartizione del Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi. L'intervento è finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne e uomini che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico. Con decreto del 16 dicembre 2020 del Ministro per le pari opportunità e la

famiglia sono stati stabiliti i criteri e le modalità di riparto del Fondo volto al finanziamento di corsi di formazione, mediante un avviso pubblico a cura del Dipartimento per le pari opportunità.

- Sostegno all'associazione consorzio Casa Internazionale delle donne. Al fine di potenziare le politiche in materia di pari opportunità e di riconoscere il valore sociale e culturale del sostegno alle donne, anche alla luce dell'accresciuto ruolo svolto a favore delle donne durante l'epidemia da Covid-19, sono state trasferite risorse pari a 900.000 euro a favore della Casa Internazionale delle donne, per integrare gli importi destinati all'estinzione del debito pregresso del Consorzio nei confronti di Roma Capitale, in base all'art. 26 bis del Decreto legge n. 104 del 2020.
- Ripartizione del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza. Il "Fondo per il reddito di libertà" è stato istituito dal decreto "Rilancio" (art. 105 bis del decreto n. 34 del 19 maggio 2020) come una delle risposte agli effetti economici della pandemia, nello specifico per «le donne in condizione di maggiore vulnerabilità» e con lo scopo di «favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà».
- Avviso per il finanziamento di interventi urgenti per il sostegno alle misure adottate dalle Case rifugio e dai Centri Anti violenza in relazione all'emergenza sanitaria da Covid-19. La misura è stata indirizzata a fornire ai soggetti titolari di centri antiviolenza e case rifugio nuovi strumenti per continuare a garantire il sistema di accoglienza e di alloggio delle vittime di violenza in condizioni di sicurezza sanitaria grazie ad un finanziamento complessivo di 5.500.000 euro.
- Avviso pubblico per gli interventi volti al recupero degli uomini autori di violenza. Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri intende favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori di violenza. Per la prima annualità, l'Avviso ha carattere sperimentale ed è volto al rafforzamento di programmi di intervento di carattere preventivo e di trattamento per uomini già autori di violenza o potenziali tali, anche al fine di prevenire l'eventuale recidiva, per favorire l'adozione di comportamenti non violenti nelle relazioni interpersonali.
- Diffusione e divulgazione di messaggi "positivi". Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso lo spot "Libera puoi", veicolato dalla RAI, ha inteso divulgare "messaggi positivi" e in particolare ha inteso ricordare che il numero verde 1522 è sempre attivo 24 ore al giorno e tutti i giorni della settimana. Inoltre, nelle giornate prossime al 25 novembre, giornata dedicata alla violenza contro le donne, il DPO ha promosso una campagna di sensibilizzazione per il contrasto della violenza maschile contro le donne, realizzata con la collaborazione della Federazione Italiana Giuoco Calcio e della Nazionale di Calcio.
- Lavori della task force "Donne per un nuovo Rinascimento". Il Dipartimento per le pari Opportunità ha istituito nel 2020 la task force "Donne per un nuovo Rinascimento" che ha elaborato idee e proposte concrete da porre in essere per la ripartenza post pandemia da Covid-19, contenute nel Documento "Donne per un nuovo Rinascimento" (25 maggio 2020), riprese anche dal Rapporto Colao (giugno 2020). Il 16 luglio 2020 è stata infine organizzata una conferenza di presentazione dei lavori della Task Force.

- L'eredità di Nilde Iotti – progetto per la valorizzazione e la conoscenza del lascito ideale e documentale. A cento anni dalla nascita e a venti dalla scomparsa, si è inteso voler promuovere la conoscenza della figura di Nilde Iotti, prima donna nella storia dell'Italia repubblicana a ricoprire una delle tre massime cariche dello Stato e, ad oggi, ancora oggetto di riflessione e di studio sia in Italia che in Europa per il ruolo avuto nella Costituente e come politica di riferimento delle Istituzioni repubblicane: quello di una donna dedita ai valori della libertà, solidarietà e giustizia sociale, che si è affermata nella politica facendo leva sui suoi meriti, sulle sue risorse, sulla sua forza individuale.

Il **Ministero dell'economia e delle finanze** ha indicato una nuova iniziativa intrapresa nel 2020 dedicata a progetti editoriali dedicate alle donne sul tema dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale. Nel corso del 2020 il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria ha realizzato, in collaborazione con alcuni dei principali periodici del settore, una serie di iniziative finalizzate ad avvicinare il pubblico femminile al mondo dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale. Oltre alla stampa generalista nazionale e locale, le collaborazioni hanno riguardato giornali indirizzati specificatamente alle donne, per aumentarne la sensibilizzazione attraverso strumenti di informazione abitualmente utilizzati, con contenuti e linguaggi avvertiti ad esse come vicini. La collaborazione ha prodotto una serie di approfondimenti sulla finanza personale. All'inizio del 2020, il Comitato ha avviato una collaborazione con D, il settimanale femminile di Repubblica, ponendo l'attenzione sull'importanza delle conoscenze finanziarie in quattro particolari momenti della vita di una donna. Inoltre, sempre tramite la collaborazione con D, in occasione della Festa della Donna 2020, il Comitato ha distribuito uno strumento cartaceo utile a tenere regolarmente nota delle proprie entrate e delle proprie uscite mensili. Questi articoli sono stati un'occasione anche per far conoscere il portale del Comitato www.quellocheconta.gov.it, che utilizza un linguaggio rigoroso, ma allo stesso tempo semplice e chiaro. Riprendendo alcuni contenuti, sono state presentate alcune semplici regole di comportamento da tenere a mente per gestire con maggiore serenità i propri risparmi. In occasione del Mese dell'educazione finanziaria – ottobre 2020 sono stati, inoltre, realizzati ulteriori progetti editoriali dedicati alle donne. In particolare, il progetto editoriale con *Freeda Media*, il brand media che si rivolge alle donne, che con gli oltre 5 milioni di *follower* su *Facebook*, *Instagram*, *YouTube* e *LinkedIn*, rappresenta un nuovo modo di essere delle giovani generazioni e tra i brand più rilevanti in Italia, Spagna e Sud America. Il Comitato Educazione Finanziaria ha diffuso tramite *Freeda Media* contenuti di educazione finanziaria con *instant article* e *Story* illustrate sui canali *Facebook* e *Instagram* di *Freeda Media* con promozione e rilancio sui canali social del Comitato. Altro progetto editoriale realizzato nel corso del Mese dell'educazione finanziaria 2020 è stato finalizzato con il settimanale *Di Più*, magazine di successo per le famiglie e particolarmente apprezzato dal pubblico femminile.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha indicato interventi quali lo sgravio contributivo in favore delle cooperative sociali che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato donne vittime di violenza di genere, le agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete e la tutela della maternità indirizzati a ridurre le disegualianze di genere o sensibile al genere.

Il **Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale** ha segnalato la realizzazione di iniziative finalizzate all'attuazione del terzo piano di azione nazionale adottato in ottemperanza della risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite su "Donne, pace e sicurezza" e delle risoluzioni successive, volte a promuovere la partecipazione significativa delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali relativi a pace e sicurezza, a sostenere la

crescente presenza delle donne nei processi di pace e nei programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del rafforzamento economico e finanziario, ma anche a sostenere l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con uno specifico focus sul loro accesso alla giustizia, ai processi decisionali e alle cariche elettive e a facilitare iniziative in materia di parità di genere che promuovano i principi in materia di Donne, Pace e Sicurezza.

Il **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** ha predisposto il Bando "Iniziativa di promozione a supporto del disagio giovanile" destinato alle istituzioni scolastiche del territorio e diretto a realizzare una procedura di selezione e di finanziamento di progetti tesi alla realizzazione di attività volte al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e a favorire percorsi formativi di orientamento.

Il **Ministero della salute** ha segnalato l'erogazione dello stanziamento del Ministero della salute, ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 7 del 2006 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" da ripartire fra le Regioni.

Nel 2020 è proseguito l'impegno di alcune amministrazioni in interventi già segnalati nel 2019 (Tavola 5.3.4.2). I principali per la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** sono stati:

- L'attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione delle norme in materia di riduzione del gap esistente tra la rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione e controllo delle società costituite in Italia, non quotate in mercati regolamentati e controllate, in via diretta o indiretta, dalle amministrazioni pubbliche⁷⁶¹. Dal 2017 al 2020 risulta un incremento delle percentuali di donne sia nei CDA delle società pubbliche (dal 26,0 per cento al 29,0 per cento), sia nei Collegi sindacali delle società pubbliche (dal 32,0 per cento a circa il 35,0 per cento) sia negli organi collegiali delle società pubbliche (dal 31,0 per cento al 33,0 per cento).
- Il progetto CL.E.A.R. (*Closing the Gender pension gap by increasing women's awareness*) nell'ambito del progetto comunitario *REC-Rights, Equality and Citizenship Programme 2014/2020*. Il progetto ha avuto l'intento di fornire, in particolare alle donne, gli adeguati strumenti conoscitivi che consentono di prevedere e controllare le conseguenze sui livelli pensionistici delle scelte effettuate durante il loro percorso lavorativo. Ciò potrebbe contribuire, nel medio termine, al restringimento del divario pensionistico di genere osservato in Italia. Dal monitoraggio dei beneficiari degli interventi risultano 413 le donne selezionate per ricevere una formazione specifica in tale ambito nell'anno 2019. Nel 2020 è stata inoltre condotta, all'interno del suddetto progetto, un'indagine che ha coinvolto 520 donne (con partner, occupate prima dell'emergenza sanitaria) che hanno risposto ad un questionario volto a misurare l'effetto del Covid-19 sulla situazione lavorativa, ruoli domestici e cura dei figli delle donne italiane.
- L'utilizzo della dotazione della Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese, interamente dedicata alle imprese femminili, per facilitare l'accesso al credito mediante la concessione di una garanzia pubblica. Tale operazione ha consentito alle donne di intraprendere attività imprenditoriali e, quindi, ha contribuito a una

⁷⁶¹ Si tratta di un supporto specialistico che riguarda, in particolare, il collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese e la fornitura di dati aggiornati in tempo reale relativi alle società di interesse; ciò consente al Dipartimento per le pari opportunità di effettuare ricerche puntuali sulla composizione degli organi collegiali nonché su altre caratteristiche anagrafiche e strutturali delle società stesse.

maggior partecipazione delle stesse al mondo del lavoro. L'intervento ha previsto un sistema di monitoraggio sul numero di domande accolte a favore delle imprese femminili e delle professioniste a valere sulla suddetta Sezione Speciale. Dall'analisi si nota come nel triennio 2018-2020 siano state concesse in media annua circa 18.443 operazioni di garanzia, frutto di un notevole incremento registrato tra il 2019 e il 2020 (da 13.828 operazioni di garanzia concesse a imprese femminili a 26.422).

- Il numero di pubblica utilità 1522 per fornire una prima risposta alle necessità delle vittime di violenza di genere e *stalking*, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio-sanitari presenti sul territorio nazionale. Il servizio mediante l'approccio telefonico ha sostenuto l'emersione della domanda di aiuto, consentendo un avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l'assoluta garanzia dell'anonimato e, nei casi di violenza con carattere di emergenza, ha adottato una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine. Grazie alle relazioni trimestrali del gestore del servizio è possibile disporre dei dati inerenti le donne vittime di *stalking* e le donne richiedenti aiuto in emergenza.
- La ripartizione del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" finalizzato al potenziamento di assistenza e sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso il rafforzamento della rete dei servizi territoriali e dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza.
- Il servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali. I beneficiari dell'intervento sono stati le persone richiedenti aiuto che intendono uscire dai circuiti di sfruttamento. Il monitoraggio effettuato mostra che le donne vittime prese in carico sono andate diminuendo nel triennio 2018-2020, raggiungendo nel 2020 il valore minimo pari a 510 (nel 2018 erano state 753 e nel 2019 597); al contrario, per gli uomini, le vittime prese in carico sono aumentate passando da 58 del 2018, a 119 del 2019 a 152 del 2020.
- Il finanziamento di progetti attuati a livello territoriale finalizzati ad assicurare, in via transitoria, ai soggetti destinatari di adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria e, successivamente, la prosecuzione dell'assistenza e dell'integrazione sociale. Si tratta dell'attuazione del programma unico di emersione a favore degli stranieri, dei cittadini di Stati membri dell'Unione europea in situazioni di gravità e pericolo e contro la tratta di persone. Il numero delle persone prese in carico nel 2020 è stato di 1.668 donne e 332 uomini, valori in leggera diminuzione per le donne e in leggera crescita per gli uomini rispetto all'anno precedente.
- La disponibilità del fondo per le atlete per il sostegno economico alla maternità, che ha permesso loro di usufruire di un contributo per 10 mesi durante il periodo di gravidanza.

Il dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del **Ministero dell'economia e delle finanze** ha realizzato le attività previste dalla convenzione stipulata con l'INPS nel 2018 per ampliare la base conoscitiva ai fini della redazione annuale del Bilancio di genere dello Stato. In particolare, la convenzione ha permesso la costruzione di indicatori per l'analisi, il monitoraggio e la valutazione della spesa e l'utilizzo dei risultati di alcuni dei lavori realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "*Visitinps Scholars*" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere.

Il **Ministero dello sviluppo economico** ha attuato, anche nel 2020, misure di sostegno alla nascita e allo sviluppo delle piccole e medie imprese femminili in diversi settori quali: agricoltura, manifatturiero e assimilati, commercio turismo e servizi. Apportando alcune modifiche, ha inoltre confermato, l'incentivo "*Smart&Start*" per favorire la nascita e la crescita delle start-up innovative ad alto contenuto tecnologico in tutte le regioni italiane⁷⁶². A partire dal 2020, dunque l'offerta è rappresentata da un finanziamento agevolato, senza interessi, nella forma della sovvenzione rimborsabile, per un importo pari all'80,0 per cento delle spese e/o costi ammissibili. Per le *start-up* innovative localizzate nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo il finanziamento agevolato è restituito dall'impresa beneficiaria in misura parziale, per un ammontare pari al 70,0 per cento dell'importo del finanziamento agevolato concesso. Nel caso di start-up innovative la cui compagine, alla data di presentazione della domanda di concessione delle agevolazioni, sia interamente costituita da giovani di età non superiore ai 35 anni e/o da donne, o preveda la presenza di almeno un esperto, in possesso di titolo di dottore di ricerca o equivalente da non più di 6 anni e impegnato stabilmente all'estero in attività di ricerca o didattica da almeno un triennio, l'importo del finanziamento agevolato è pari al 90,0 per cento delle spese ammissibili. Sono inoltre previsti nel programma servizi di tutoraggio tecnico-gestionale, limitatamente alle imprese costituite da non più di 12 mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione, finalizzati a trasferire a queste ultime competenze specialistiche negli ambiti tematici di maggiore interesse (corretta fruizione delle agevolazioni, accesso al mercato dei capitali, al marketing, all'organizzazione, all'innovazione). I servizi di tutoraggio tecnico-gestionale sono pari a € 15.000,00 per le imprese localizzate nelle regioni Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo e pari a € 7.500,00 per le imprese localizzate nel restante territorio nazionale. L'analisi delle domande presentate e di quelle ammesse presenta un divario di genere a svantaggio delle donne in tutte le varie fasce di età (le domande presentate dalle donne under 36 e le domande ammesse sono rispettivamente il 20,0 per cento e il 16,0 per cento; le domande presentate dalle donne di età compresa tra i 36 e 50 anni e domande ammesse sono rispettivamente 19,0 per cento e 15,0 per cento; le domande presentate dalle donne over 50 e quelle ammesse sono il 16,0 per cento ed il 14,0 per cento), in tutti i gradi di istruzione (le domande presentate dalle donne laureate e le domande ammesse registrano, infatti, rispettivamente il 18,0 per cento e il 16,0 per cento, le domande presentate dalle donne in possesso di licenza elementare/media e le domande ammesse evidenziano rispettivamente il 24,0 per cento ed il 9,0 per cento, mentre le domande presentate da donne con licenza superiore e domande ammesse sono il 19,0 per cento ed il 13,0 per cento; infine le domande presentate da donne con master e dottorato e le domande ammesse sono il 19,0 per cento ed il 16,0 per cento) e in tutte le condizioni lavorative (le domande presentate da disoccupate/*neet* e le domande ammesse evidenziano il 38,0 per cento ed il 35,0 per cento, le domande presentate da lavoratrici dipendenti e le domande ammesse registrano invece rispettivamente il 21,0 per cento e il 16,0 per cento; le domande presentate dalle lavoratrici autonome/consulenti sono il 19,0 per cento rispetto al 18,0 per cento delle domande ammesse, mentre le domande presentate dalle imprenditrici si attestano al 14,0 per cento a fronte dell'11,0 per cento delle domande ammesse per la stessa categoria di lavoratrici; le ricercatrici hanno presentate domande pari al 23,0 per cento rispetto al 20,0 per cento delle domande ammesse; infine le domande presentate dalle studentesse sono state il 28,0 per cento, mentre quelle ammesse sono state il 30,0 per cento).

Dai dati appena descritti è possibile notare anche che, tranne nel caso delle domande presentate dalle studentesse, i divari di genere aumentano a seguito del processo di selezione delle domande.

⁷⁶² Per una rappresentazione grafica sintetica delle novità si veda <https://www.invitalia.it/chi-siamo/area-media/focus/smartstart-italia----7-novita-2020>.

Il fenomeno riguarda in particolare le domande delle donne under 36 (per le quali l'intervento prevede una maggiorazione della percentuale di finanziamento nel caso di start-up), tra i 36-50 anni (-4 punti percentuali tra le domande ammesse delle donne rispetto a quelle presentate), ma soprattutto le donne che hanno come titolo di studio "licenza elementare/media". Per queste ultime la differenza delle percentuali tra le domande ammesse e le domande presentate è di 15 punti percentuali. Pur trattandosi di fenomeni complessi, da indagare ulteriormente, l'accentuazione dei divari registrata a valle del processo di selezione potrebbe segnalare una relativa difficoltà da parte delle donne a formulare i piani di impresa a supporto della richiesta di finanziamento⁷⁶³. In aggiunta sono state previste agevolazioni di "Nuove imprese a tasso zero" per favorire l'avvio di micro o piccole imprese da parte di giovani fino a 35 anni e di donne di ogni età⁷⁶⁴. Nel 2020 il numero delle domande ammesse ha registrato una maggioranza di donne (55,0 per cento).

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha indicato la misura in sostegno dei genitori di bambini nati dal 1° gennaio 2016 attraverso i *bonus* per il pagamento del nido e la disponibilità da parte della Consigliera nazionale di parità di fondi propri per attività indirizzate a ridurre le disuguaglianze di genere e favorire le pari opportunità in ambito lavorativo.

Il **Ministero della giustizia**, infine, in continuità con il 2019, ha segnalato la prosecuzione delle iniziative volte alla tutela della maternità per le detenute madri e alla protezione dei minori presenti negli Istituti Penitenziari; dal monitoraggio effettuato le madri presenti nelle sezioni nido, idonee all'accoglienza di bambini minori di 3 anni, al 31 dicembre 2020 sono risultate 28.

⁷⁶³ La problematica andrebbe approfondita al fine di realizzare l'obiettivo di maggior favore che l'intervento si propone con la maggiore copertura del finanziamento agevolato nel caso di richieste di finanziamento di start-up femminili.

⁷⁶⁴ Le agevolazioni sono state concesse ai sensi e nei limiti del Regolamento *De Minimis* e hanno assunto la forma di un finanziamento agevolato per gli investimenti, a un tasso pari a zero, della durata massima di otto anni e di importo non superiore al 75,0 per cento della spesa ammissibile

Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Politiche per la famiglia	<p>Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare</p> <p>Spesa complessiva nel 2020 pari a euro 68.314.662,00 finanziato con quota capitolo 2090 Bilancio dello Stato e quota capitolo Bilancio PCM 861 pg 1 e 30</p>	Sostegno dell'attività di cura e di assistenza prestata dal caregiver familiare.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Politiche per la famiglia	<p>Centri estivi</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 135.000.000</p> <p>Cap. 858 PG 2 Fondo per le politiche della famiglia</p>	Centri estivi da attivare nei Comuni.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Politiche per le pari opportunità	<p>"STEM2020": percorsi educativi nelle materie del futuro</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 3.997.372,87 finanziata con quota del cap. 2108 del Bilancio dello Stato e quota del cap. 493 del Bilancio della PCM</p>	Obiettivo principale dell'intervento è quello di incidere sul sistema educativo, al fine di incoraggiare le ragazze a intraprendere carriere scientifiche a tradizionale maggioranza maschile, anche come base per una necessaria inversione di tendenza volta a contrastare la sotto-rappresentazione delle donne in settori strategici per la crescita economica, incentivando al contempo la ripresa delle attività educative, fortemente limitate nel corso delle prime fasi dell'emergenza sanitaria da COVID-19 . Nel 2020 è stato pubblicato anche sulla base dei positivi risultati degli Avvisi del 19 dicembre 2016 e del 30 gennaio 2018 "In estate si imparano le STEM" l'Avviso "STEM2020" ovvero percorsi di approfondimento rivolti a bambine/i e ragazze/i, dell'età compresa dai 4 ai 19 anni, relativamente a materie quali la matematica, cultura scientifica e tecnologica, finanziaria, informatica e coding.

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Politiche per le pari opportunità	<p>Avviso per il finanziamento di interventi urgenti per il sostegno alle misure adottate dalle Case rifugio e dai Centri Anti violenza in relazione all'emergenza sanitaria da COVID 19</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 Euro 1.146.785, 84 finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 496 del Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	Fornire ai soggetti titolari di centri antiviolenza e case rifugio di nuovi strumenti per continuare a garantire il sistema di accoglienza e di alloggio delle vittime di violenza in condizioni di sicurezza sanitaria.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Politiche per le pari opportunità	<p>Avviso pubblico per gli interventi volti al recupero degli uomini autori di violenza</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 Euro 1.000.000,00 finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 496 del Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	<p>Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri intende favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori di violenza.</p> <p>Per la prima annualità, l'Avviso ha carattere sperimentale ed è volto al rafforzamento di programmi di intervento di carattere preventivo e di trattamento per uomini già autori di violenza o potenziali tali, anche al fine di prevenire l'eventuale recidiva, per favorire l'adozione di comportamenti non violenti nelle relazioni interpersonali.</p>
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Politiche per le pari opportunità	<p>Diffusione e divulgazione di messaggi "positivi"</p>	<p>Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri attraverso lo spot Libera puoi, veicolato dalla RAI, ha inteso divulgare "messaggi positivi" e in particolare ha inteso ricordare che il numero verde 1522 è sempre attivo 24 ore al giorno e tutti i giorni della settimana. Inoltre, nelle giornate prossime al 25 novembre, giornata dedicata alla violenza contro le donne, il DPO ha diffuso una campagna di sensibilizzazione per il contrasto della violenza maschile contro le donne, promossa dal DPO e realizzata con la collaborazione della Federazione Italiana Giuoco Calcio e della Nazionale di Calcio.</p>
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Politiche per le pari opportunità	<p>Lavori della task Force "Donne per un nuovo Rinascimento"</p>	<p>Il Dipartimento per le pari Opportunità ha istituito nel 2020 la task force "Donne per un nuovo Rinascimento" che ha elaborato idee e proposte concrete da porre in essere per la ripartenza post pandemia da Covid 19, contenute nel Documento "Donne per un nuovo Rinascimento" (25 maggio 2020), riprese anche dal Rapporto Colao (giugno 2020). Il 16 luglio 2020 è stata infine organizzata una conferenza di presentazione dei lavori della Task Force.</p>

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Struttura di missione per gli anniversari di interesse nazionale	<p>L'eredità di Nilde Iotti – progetto per la valorizzazione e la conoscenza del lascito ideale e documentale</p> <p>Spesa complessiva 2020 Impegnati euro 182.000,00 – Erogato anticipo dell'80% pari a euro 145.600,00 finanziato con q.p. capitolo Bilancio dello Stato: 2098 pg 5 e q.p. capitolo Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri 257 pp. gg. 1 e 30</p>	<p>A cento anni dalla nascita e a venti dalla scomparsa, si è inteso voler promuovere la conoscenza della figura di Nilde Iotti, prima donna nella storia dell'Italia repubblicana a ricoprire una delle tre massime cariche dello Stato, e, ad oggi, ancora oggetto di riflessione e di studio sia in Italia che in Europa per il ruolo avuto nella Costituente e come politica di riferimento delle Istituzioni repubblicane: quello di una donna dedita ai valori della libertà, solidarietà e giustizia sociale, che si è affermata nella politica facendo leva sui suoi meriti, sulle sue risorse, sulla sua forza individuale.</p>
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento del Tesoro – Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne	<p>Progetti editoriali dedicate alle donne sul tema dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale</p>	<p>Nel corso del 2020 il Comitato ha realizzato, in collaborazione con alcuni dei principali periodici del settore, una serie di iniziative finalizzate ad avvicinare il pubblico femminile al mondo dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale. Oltre alla stampa generalista nazionale e locale, le collaborazioni hanno riguardato giornali indirizzati specificatamente alle donne, per aumentarne la sensibilizzazione attraverso strumenti di informazione abitualmente utilizzati, con contenuti e linguaggi avvertiti ad esse come vicini.</p> <p>La collaborazione ha prodotto una serie di approfondimenti sulla finanza personale. All'inizio del 2020, il Comitato ha avviato una collaborazione con D, il settimanale femminile di "la Repubblica". Questi articoli sono stati un'occasione anche per far conoscere il portale del Comitato www.quellocheconta.gov.it, che utilizza un linguaggio rigoroso, ma allo stesso tempo semplice e chiaro. Riprendendo alcuni contenuti, sono state presentate alcune semplici regole di comportamento da tenere a mente per gestire con maggiore serenità i propri risparmi. In occasione del mese dell'educazione finanziaria – ottobre 2020 sono stati realizzati ulteriori progetti editoriali dedicati alle donne. In particolare, il progetto editoriale con Freeda Media, il brand media che si rivolge alle donne, che con gli oltre 5 milioni di follower su Facebook, Instagram, YouTube e LinkedIn, rappresenta un nuovo modo di essere delle giovani generazioni e tra i brand più rilevanti in Italia, Spagna e Sud America. Il Comitato Educazione Finanziaria ha diffuso tramite Freeda Media contenuti di educazione finanziaria con instant article e Story illustrate sui canali Facebook e Instagram di Freeda Media con promozione e rilancio sui canali social del Comitato. L'altro progetto editoriale realizzato nel corso del mese dell'educazione finanziaria 2020 è stato finalizzato con il settimanale "Di Più", magazine di successo per le famiglie e particolarmente apprezzato dal pubblico femminile.</p>

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative	<p>Sgravi contributivi alle cooperative sociali per nuove assunzioni di lavoratrici vittime di violenza di genere</p> <p>Spesa complessiva 2020 euro 1.000.000,00 capitolo 4363/23 del Bilancio dello Stato</p>	Sgravi contributivi in favore delle cooperative sociali che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato donne vittime di violenza di genere
		<p>Agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete</p> <p>capitolo 4363/23 del Bilancio dello Stato</p>	L'intervento prevede l'esonero contributivo per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete
		<p>Tutela della maternità</p> <p>Spesa complessiva 2020 euro 472.042.400 capitolo 4361/1/3 del Bilancio dello Stato</p>	L'intervento prevede quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	Direzione Generale per gli Affari Politici e di Sicurezza (DGAP)	<p>Realizzazione di iniziative finalizzate all'attuazione del terzo piano di azione nazionale adottato in ottemperanza della risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite su "Donne, pace e sicurezza" e delle risoluzioni successive.</p> <p>Spesa complessiva 2020 euro 588.848,00 (di cui: € 528.810,00 € in conto competenza; € 60.038,00 in conto residui) finanziato dal capitolo 3415/19 del Bilancio dello Stato</p>	Promuovere la partecipazione significativa delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali relativi a pace e sicurezza; sostenere la crescente presenza delle donne nei processi di pace e nei programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del rafforzamento economico e finanziario; sostenere l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con uno specifico focus sul loro accesso alla giustizia, ai processi decisionali e alle cariche elettive; Facilitare iniziative in materia di parità di genere che promuovano i principi in materia di Donne, Pace e Sicurezza.

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	Direzione Generale per la Programmazione, il Coordinamento e il Finanziamento degli Istituti della Formazione Superiore	Bando n. 1552: "Iniziativa di promozione a supporto del disagio giovanile" destinato alle istituzioni scolastiche Spesa complessiva per il 2020 550.000,00 impegnato – erogato 385.000,00 finanziato con capitolo 2331/6 Bilancio dello Stato	Iniziativa di promozione a supporto del disagio giovanile destinato alle istituzioni scolastiche diretto a realizzare una procedura di selezione e di finanziamento in favore delle istituzioni scolastiche del territorio per la presentazione di progetti tesi alla realizzazione di attività volte al contrastare qualsiasi forma di discriminazione e favorire percorsi formativi di orientamento.
Ministero della salute	Direzione generale della prevenzione sanitaria	Erogazione dello stanziamento del Ministero della salute, ai sensi dell'articolo 4 della Legge 9 gennaio 2006, nr. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" da ripartire fra le Regioni Spesa complessiva per il 2020 500.000,00 finanziato con capitolo 4385/3 Bilancio dello Stato	Trasferire alle Regioni i fondi necessari per le attività di formazione del personale sanitario in applicazione della Legge 7/2006 in materia di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine sottoposte o a rischio di pratiche di mutilazione genitale femminile, con l'obiettivo principale di mantenere un appropriato standard di intervento, sia da un punto di vista culturale che sanitario, e di accrescere la capacità degli operatori sanitari di prevenire e interagire con le donne che hanno subito tale pratica e favorirne la riabilitazione, nonché di divulgare la cultura dei diritti umani e del diritto all'integrità della persona.

() Interventi indicati dalle Amministrazioni come sensibili al genere ma si ritiene più opportuno inserirli tra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte B - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere. Per dettaglio vedi Appendice II.

Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2020 in continuità con il 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p>Attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR n. 251/2012 – acquisizione di un supporto specialistico per l'applicazione della normativa relativa alle quote di genere e all'implementazione dei relativi strumenti di monitoraggio</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 14.638,78 finanziata con quota del cap. 2108 del Bilancio dello Stato e quota del cap. 493 del Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	<p>L'intervento si inserisce nell'ambito delle linee di attività rivolte all'applicazione delle norme in materia di parità di genere e pari opportunità per tutti. Esso è finalizzato alla riduzione del gap esistente tra la rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione a controllo delle società pubbliche, attraverso il potenziamento degli strumenti di monitoraggio sull'applicazione del DPR 251/2012. In particolare, il collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese e la fornitura dei dati aggiornati relativi alle società controllate dalle Pubbliche amministrazioni consente al Dipartimento per le pari opportunità di effettuare ricerche puntuali sulla composizione degli organi collegiali nonché su altre caratteristiche anagrafiche e strutturali disponendo di informazioni aggiornate in tempo reale relative alle società ricadenti nell'ambito di applicazione del DPR 251/2012 e favorisce l'espletamento più efficiente della propria attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR medesimo.</p>
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p>Progetto C.L.E.A.R. (CLosing the gEnder pension gAp by increasing women's awaReness) nell'ambito del programma comunitario REC - Rights, Equality and Citizenship Programme 2014/2020</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 77.373,49 finanziata con il Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie Conto di contabilità speciale del DPO</p>	<p>Il progetto si propone come obiettivo generale quello di migliorare la conoscenza, in particolare da parte delle donne, delle ricadute in termini di livelli pensionistici delle scelte effettuate nel corso del proprio percorso lavorativo e di fornire gli adeguati strumenti conoscitivi a supporto della determinazione di tali ricadute. Ciò al fine di consentire, in particolare alle donne, di operare scelte che comportino conseguenze non drammatiche sui propri livelli pensionistici, contribuendo, in un'ottica di medio periodo, al restringimento del divario pensionistico di genere osservato in Italia ed in Europa.</p> <p>Le attività principali previste per il conseguimento dell'obiettivo generale di progetto, includono:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) un esperimento pilota da effettuare su un campione randomizzato di donne in differenti fasi del loro percorso lavorativo; (b) la conduzione di una campagna di informazione volta a diffondere, sulla base dei risultati ottenuti al termine dell'esperimento pilota, informazioni e strumenti utili ai fini di integrare tra i fattori che determinano le scelte delle donne nel corso del loro percorso lavorativo anche le ricadute delle scelte medesime sulla loro futura pensione. ☒

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2020 in continuità con il 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p>Sezione Speciale “Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità” nell’ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese, finalizzata a facilitare l’accesso al credito delle donne mediante la concessione di una garanzia pubblica</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 5.000.000 Fondo di garanzia per le PMI - la dotazione complessiva al 31 dicembre 2020 è pari a Euro 43.000.000 Fondo extra-bilancio: Fondo di garanzia per le PMI</p>	<p>L’intervento rientra nelle linee di attività per l’attuazione di politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese. La Sezione speciale, istituita con Convenzione tra Dipartimento pari opportunità, Ministero dello sviluppo economico e Ministero dell’economia e delle finanze, è operativa dal 2014 ed è interamente dedicata alle imprese femminili nell’ambito del Fondo centrale di garanzia per le PMI. La Sezione è uno strumento di incentivazione dell’imprenditoria femminile che attraverso le forme della garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia del Fondo centrale di garanzia per le PMI, può concedere agevolazioni a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all’attività di impresa.</p> <p>Tale operazione agevola l’accesso al credito di un numero maggiore di donne, consentendo loro di intraprendere attività imprenditoriali contribuendo ad una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro.</p>
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p>Numero di pubblica utilità 1522</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 605.566,13 finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 496 del Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	<p>Fornire una prima risposta alle necessità delle vittime di violenza di genere e stalking, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio sanitari presenti sul territorio nazionale. Il servizio mediante l’approccio telefonico sostiene l’emersione della domanda di aiuto, consentendo un avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l’assoluta garanzia dell’anonimato ed i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell’ordine.</p>
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p>Ripartizione delle risorse del “Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità” annualità 2019 e 2020, di cui all’articolo 5-bis, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119</p> <p>Spesa complessiva per Euro 56.969.019,55 (annualità 2019 e 2020) finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 496 del Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	<p>Dare attuazione a quanto previsto dall’art. 5 co. 2 lettera d) della legge n. 119 del 2013 ovvero “a potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza”.</p>

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2020 in continuità con il 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p>Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" (Numero Verde Anti Tratta) a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 415.000,00 finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 520 del Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	Fornire alla pubblica amministrazione e a chi di competenza uno strumento di intervento sociale deputato ad affiancare le attività attinenti ai progetti di protezione sociale (ex art.18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286) attuati a livello territoriale, attraverso un servizio di call center gratuito e anonimo che consente di entrare in contatto con personale specializzato multilingue, al fine di agevolare il lavoro di rete a livello nazionale e la messa in sicurezza della vittima, nonché alla realizzazione di una attività di animazione e consolidamento della rete dei progetti con azioni proattive di diffusione delle metodologie del lavoro di rete e scambio di attività di protezione delle vittime.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p>Bando per il finanziamento di progetti attuati a livello territoriale finalizzati ad assicurare, in via transitoria, ai soggetti destinatari adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria e, successivamente, la prosecuzione dell'assistenza e dell'integrazione sociale.</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 18.296.526,06 finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 520 del Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	Attuazione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (art. 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016)

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2020 in continuità con il 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Ufficio per lo Sport	<p>“Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano”</p> <p>Spesa complessiva nel 2020: € 254.000,00 finanziato con quota capitolo 2154 Bilancio dello Stato e quota capitolo 846 Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	<p>Fondo per il sostegno economico alla maternità delle atlete, che permette alle atlete che ne fanno richiesta di usufruire di un contributo pari a euro 1.000 mensili per 10 mesi secondo criteri e modalità stabiliti dalle Linee Guida che disciplinano l'accesso al Fondo.</p>
Ministero dell'economia e delle finanze	Ragioneria generale dello Stato	<p>Convenzione RGS-INPS per l'attività di analisi e valutazione della spesa per la redazione del bilancio di genere</p>	<p>L'intervento contribuisce ad ampliare la base conoscitiva disponibile per analizzare e valutare come le politiche di bilancio agiscono su alcuni noti divari di genere. In particolare, la convenzione tra il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, è volta all'elaborazione di materiali di supporto alla redazione annuale del Bilancio di genere delle Parti tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la costruzione di indicatori per il potenziamento degli strumenti di analisi, monitoraggio e valutazione della spesa da utilizzare ai fini del Bilancio di genere; • l'utilizzo per la redazione del Bilancio di genere dei risultati di alcuni dei lavori realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "Visitinps Scholars" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere .

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2020 in continuità con il 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero dello sviluppo economico	Direzione Generale Incentivi alle Imprese	<p>LEGGE 25 febbraio 1992, n. 215. Azioni positive per l'imprenditoria femminile</p> <p>Spesa complessiva per il 2020: Nessuna. L'ultimo bando, il VI, a valere su risorse finanziarie statali del 2004, risale all'anno 2006. Attualmente l'attività effettuata riguarda la definizione dei progetti residuali, principalmente la risoluzione delle problematiche emerse che non ne permettono la chiusura, il monitoraggio del rientro del piano di ammortamento, la valutazione o meno dell'accoglimento delle richieste di rimodulazione dei finanziamenti, l'avvio del procedimento amministrativo di revoca delle agevolazioni concesse/erogate, ed il pagamento dei compensi per l'attività di gestione agli Enti/Banche preposte. Le ultime erogazioni effettuate alle imprese risalgono all'anno 2016.</p> <p>Inizialmente, le risorse stanziare a valere sul VI bando: Cap 7420 pg.30 Cap. 7480 pg 5 Attualmente si tratta di somme in perenzione</p> <p>Il regolamento attuativo è il DPR n. 314 del 28 luglio 2000 "regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".</p>	<p>La Legge 215 del 1992 costituisce il fondamento degli interventi attuativi finalizzati alla promozione dell'uguaglianza sostanziale e delle pari opportunità nell'attività economica, principale incentivo alla realizzazione di azioni positive volte al conseguimento dello sviluppo dell'imprenditoria femminile.</p> <p>Il regolamento attuativo è il DPR n. 314 del 28 luglio 2000 "regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".</p>

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2020 in continuità con il 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Direzione Generale rapporti lavoro e relazioni industriali	<p>Attività della consigliera nazionale di parità e consigliere territoriali di parità, soggetti regolati dagli artt. 12-20 e 36-37 del decreto legislativo n. 198/2006</p> <p>Spesa per la copertura delle indennità delle consigliere di parità nazionali (effettiva e supplente) ai sensi del DM 22 dicembre 2015. - € 10.000/annui per la consigliera nazionale effettiva; - € 5.000/annui per la consigliera nazionale supplente Non vi sono state attività progettuali.</p> <p>Le attività delle consigliere e dei consiglieri nazionali (effettivi e supplenti) sono finanziate tramite un apposito fondo (art. 18 d. lgs 198/2006), finanziato per l'anno 2015 con risorse pari a € 140.000 (art. 35, comma 2, d. lgs 151/2015) a valere sul fondo di cui all'art. 1, comma 107, legge 190/2014). Per gli anni successivi, invece, le relative risorse vengono attinte dal fondo di cui all'art. 47, comma 1, lett. d) della legge 144/1999.</p> <p>Il capitolo di riferimento è il 3971 della Direzione generale rapporti di lavoro e relazioni industriali.</p> <p>Le consigliere territoriali, invece, dipendono gestionalmente dagli enti locali che le designano e ove operano (regioni, province e città metropolitane).</p>	Ridurre le disuguaglianze di genere e favorire le pari opportunità in ambito lavorativo, risoluzione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro
Ministero della giustizia	Dipartimento dell'amministrazione e penitenziaria - direzione generale detenuti e trattamento	<p>ICAM.Istituti a custodia attenuata per detenute madri - Sezioni nido di Istituti penitenziari femminili</p> <p>Spesa complessiva 2020 euro 408.000,00 capitolo 1761/10 del Bilancio dello Stato</p>	Per gli Icam: Attuazione della legge 62/2011. Tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni. L'inserimento negli Icam è previsto dalla legge 62/2011, oltre che per le madri, anche per i padri che esercitano il ruolo genitoriale nell'ipotesi di assenza/impossibilità del partner Per le sezioni nido:Tutela delle detenute madri impossibilitate all'inserimento in ICAM e case famiglia protette; protezione della prole sino a 3 anni

(*) Interventi indicati dalle Amministrazioni come sensibili al genere ma si ritiene più opportuno inserirli tra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte B - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.3.5 Interventi sensibili al genere, ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne

Gli interventi sensibili al genere, intesi come gli interventi che potrebbero avere un impatto anche indiretto sulle diseguaglianze tra uomini e donne, sono infine segnalati nell'ultima sezione del questionario sulle politiche settoriali messe in atto dall'amministrazione.

Per il 2020 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha segnalato diversi interventi di nuova attuazione; allo stesso tempo si rileva che le iniziative sensibili al genere riportate dalle altre amministrazioni centrali sono numericamente esigue (Tavola 5.3.5.1). Ciò potrebbe denotare una certa difficoltà da parte delle amministrazioni a individuare le azioni sensibili; inoltre le schede informative compilate non sempre consentono di comprendere se e come l'amministrazione tiene conto della dimensione del genere nell'effettiva realizzazione delle politiche elencate. Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione C del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

Tra gli interventi indicati, il Dipartimento per le politiche della famiglia della **Presidenza del Consiglio dei Ministri** ha segnalato il maggior numero di interventi ritenuti sensibili quali: il supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia e il coordinamento di interventi in materia di servizi di protezione e di inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate; la convenzione con Consap per l'accesso al credito, al fine di favorire l'accesso al credito a famiglie con uno o più figli nati o adottati a decorrere dal 1° gennaio 2017, mediante rilascio di garanzie dirette, anche fidejussorie; l'avviso "*Time to care*" finalizzato a favorire lo scambio intergenerazionale promuovendo, tramite il coinvolgimento di circa 1.200 giovani under 35, attività di sostegno e di promozione dell'inclusione sociale delle persone anziane; l'avviso "*EduCare*" con cui incentivare la ripresa delle attività educative, ludiche e ricreative dei bambini e dei ragazzi, fortemente penalizzate dall'emergenza sanitaria da Covid-19 durante le prime fasi; il finanziamento del numero verde di pubblica utilità 114 "Emergenza infanzia"; l'accordo di collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali - CNR-IRPPS; la stipula di un accordo di collaborazione con l'Università Ca' Foscari di Venezia - Dipartimento di Economia e l'Istituto Nazionale di Statistica, firmato in data 31 dicembre 2020 per la realizzazione di un'indagine di natura campionaria relativa all'erogazione dei servizi educativi per l'infanzia, pubblici e privati, sul territorio nazionale con riferimento al periodo di riapertura dei servizi stessi; le spese per il sostegno delle adozioni internazionali; il servizio di supporto manutentivo ed evolutivo della banca dati pedofilia; la carta per famiglia, ovvero il bonus per le famiglie, con almeno 3 figli di età inferiore a 26 anni, che consente di effettuare acquisti. Inoltre, il Dipartimento delle politiche antidroga ha segnalato quale intervento sensibile l'Implementazione di politiche nazionali antidroga, attraverso il quale prevede, oltre ad altri obiettivi connessi allo sviluppo di osservatori sulle tossicodipendenze, anche quello di sensibilizzazione ad integrazione di strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha indicato le agevolazioni contributive per particolari settori produttivi e categorie lavorative e specifiche misure di contrasto alla povertà, mentre il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del **Ministero della giustizia** ha proseguito negli istituti penitenziari a organizzare attività lavorative retribuite che prevedono l'occupazione dei detenuti per facilitarne lo sviluppo di competenze professionali e del senso di responsabilità. Sono principalmente le donne a essere coinvolte in questo tipo di attività; ha, inoltre, indicato la realizzazione di attività culturali e ricreative sempre negli istituti penitenziari al fine di organizzare e svolgere attività culturali, ricreative e sportive e ogni altra attività inerente l'azione rieducativa, in relazione all'appartenenza di genere. Nel 2020 le donne che hanno preso parte alle singole iniziative sono state 2.255 mentre gli uomini sono stati 51.109.

Infine, il **Ministero della salute** ha individuato nuove diagnosi di HIV *late presenter*, per genere, al fine di verificare se il genere femminile sia tutelato nell'accesso ai servizi di prevenzione HIV/AIDS e ha messo a punto un sistema integrato nazionale stabile per la sorveglianza delle infezioni correlate all'assistenza (ICA), coordinato dall'Istituto Superiore di Sanità, che si avvale delle esperienze delle sorveglianze regionali. Il progetto prevede la raccolta dei dati delle sorveglianze disaggregati per sesso. In particolare, a seguito dell'epidemia da Covid-19, l'Istituto Superiore di Sanità ha predisposto un Gruppo di lavoro dedicato specificamente alla prevenzione e controllo delle infezioni, che tra le diverse attività si occupa anche della pubblicazione di una serie di rapporti tecnici volti a fornire indicazioni sulla prevenzione e controllo delle infezioni (IPC), attraverso i quali è stato dimostrato che l'infezione da SARS-CoV-2 mostra molte e importanti differenze nella frequenza, nei sintomi, nella gravità rispetto al genere⁷⁶⁵.

⁷⁶⁵ Si faccia riferimento anche allo specifico approfondimento curato dall'Istituto superiore di Sanità presente in questa relazione; si tratta del Riquadro I.VIII.II – “Rapporto COVID-19 e genere” inserito nel paragrafo 1.8 “Salute, stile di vita e sicurezza”.

Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2020 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p>Supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia e il coordinamento di interventi in materia di servizi di protezione e di inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 555.610,48 capitolo Presidenza del Consiglio 529 Fondi MEF versamenti IGRUE (F.do di rotazione attuazione politiche comunitarie)</p>	Supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia e il coordinamento di interventi in materia di servizi di protezione e di inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate - azione 9.1.2." nell'ambito del Convenzione stipulata con Studiare e Sviluppo s.r.l., società in house alla Presidenza, avente ad oggetto l'attuazione del progetto
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p>Convenzione con Consap per l'accesso al credito</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 12.611.809,00 Capitolo Bilancio dello Stato 2102</p>	Favorire l'accesso al credito a famiglie con uno o più figli nati o adottati a decorrere dal 1° gennaio 2017, mediante rilascio di garanzie dirette, anche fidejussorie, alle banche ed agli intermediari finanziari. A tal fine è stata stipulata nel 22 novembre 2018 dal Dipartimento per le politiche della famiglia una Convenzione con CONSAP S.p.A, società individuata per l'affidamento della gestione del Fondo di sostegno alla natalità.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p>Time to care, avviso di finanziamento del 31 luglio 2020</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 2.424.999,99 Capitolo Bilancio dello Stato 2102 e capitolo Bilancio della PCM 858/ PG 30 e PG 1</p>	Favorire lo scambio intergenerazionale e l'inclusione sociale degli anziani Finanziamento del Dipartimento per le politiche della famiglia di concerto col Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio civile universale - finalizzato a favorire lo scambio intergenerazionale promuovendo, tramite il coinvolgimento di circa 1.200 giovani under 35, attività di sostegno e di promozione dell'inclusione sociale delle persone anziane, che rappresentano una risorsa culturale per il territorio e la categoria considerata più esposta al contagio del coronavirus COVID-19.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p>EduCare, Avviso pubblico "EduCare", del 10 giugno 2020</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 33.858.538,69 Capitolo Bilancio dello Stato 2102 e capitolo Bilancio della PCM 858</p>	Incentivare la ripresa delle attività educative, ludiche e ricreative dei bambini e dei ragazzi, fortemente penalizzate dall'emergenza sanitaria da COVID-19 durante le prime fasi. Empowerment dell'infanzia e dell'adolescenza, mediante progetti di educazione non formale e informale e di attività ludiche ☒

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2020 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	Finanziamento del numero verde di pubblica utilità 114 Emergenza infanzia Spesa complessiva per il 2020 euro 13.491,82 capitolo Bilancio dello Stato 2102 e capitolo Bilancio della PCM 833	Il 114 è un servizio di utilità sociale promosso dal Dipartimento per le politiche della famiglia a tutela dei soggetti minori in condizione di emergenza e disagio psico-fisico. Il supporto ai minori, il contrasto dell'attività predatoria e degli abusi sessuali sono tipologie di spesa pubblica sensibili al genere.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	Accordo di collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali - CNR-IRPPS in data 28 dicembre 2020 Spesa complessiva per il 2020 euro 157.400,00 capitolo Bilancio dello Stato 2102 e capitolo Bilancio della PCM 858	Attività di ricerca in ambito psicosociale condotte per mezzo di metodologie quanti-qualitative di ricerca per la rilevazione e analisi di dati e informazioni relative ad atteggiamenti e comportamenti della popolazione in età d'infanzia e adolescenza che tengano anche conto dei riflessi psicosociali della diffusione del COVID-19, nonché la definizione di policy e interventi politici, educativi e di orientamento; la finalità della convenzione sono strettamente connesse a temi caratterizzati anche da rilevanti disuguaglianze di genere. Inoltre, la pandemia ha colpito prevalentemente donne e giovani, e ogni intervento connesso alla stessa deve essere classificato come sensibile al genere.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	Stipula di un Accordo di collaborazione con l'Università Ca' Foscari Venezia - Dipartimento di Economia e l'Istituto Nazionale di Statistica firmato in data 31 dicembre 2020 Spesa complessiva per il 2020 euro 125.000,00 Capitolo Bilancio dello Stato 2102 e capitolo Bilancio della PCM 858	Realizzazione di un'indagine di natura campionaria relativa all'erogazione dei servizi educativi per l'infanzia, pubblici e privati, sul territorio nazionale con riferimento al periodo di riapertura dei servizi stessi, a partire dall'avvio dell'anno scolastico 2020/2021.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	Spese per il sostegno delle adozioni internazionali Spesa complessiva per il 2020 euro 933.314,03 capitolo 2134 Bilancio dello Stato e capitolo 538/30 Bilancio PCM (relativo ai riporti trattandosi di rimborsi riguardanti le spese sostenute per le adozioni concluse negli anni 2012/2017) ☒	Interventi di sostegno alle famiglie adottive italiane mediante l'erogazione del rimborso delle spese sostenute per l'adozione di uno o più minori stranieri concluse negli anni 2012-2017. Con Decreto del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia del 28 gennaio 2020 sono stati riaperti i termini di presentazione delle istanze di rimborso delle spese adottive per le adozioni concluse negli anni 2012-2017 di cui al D.P.C.M. 3 maggio 2018.

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2020 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p>Servizio di supporto manutentivo ed evolutivo della banca dati pedofilia, costituita ai sensi l'articolo 17, comma I-bis, della legge 3 agosto 1998, n. 269</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 43.968,80 Capitolo Bilancio dello Stato 2102 e capitolo Bilancio della PCM 858</p>	Costituzione di una banca dati per raccogliere, con l'apporto dei dati forniti dalle amministrazioni tutte le informazioni necessarie per il monitoraggio del fenomeno dell'abuso e dello sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile e delle azioni di prevenzione e repressione ad esso collegate.
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p>Carta della famiglia</p> <p>Spesa complessiva per il 2020 euro 499.621,96 Capitolo Bilancio dello Stato 2102 e capitolo Bilancio della PCM 858</p>	Stipula dell'atto integrativo al contratto sottoscritto in data 2 dicembre 2019 tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e la SOGEI s.p.a., inerente la gestione della carta della famiglia ai sensi dell'art. 3, comma 6, del decreto del ministro per la famiglia e le disabilità, di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze, recante criteri e modalità per il rilascio della carta della famiglia, adottato in data 27 giugno 2019 come modificato dall'art. 30, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, che ha previsto, per l'anno 2020, l'estensione della misura della Carta della famiglia con oneri pari a circa euro 500.000,00 a valere sul Fondo per le politiche della famiglia
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Politiche antidroga	<p>Implementazione di politiche nazionali antidroga (*)</p> <p>Spesa complessiva 2020 euro 120.000,00 finanziato con quota capitolo 2113 Bilancio dello Stato e quota capitolo 773 Bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	Tale intervento prevede, oltre ad altri obiettivi connessi allo sviluppo di osservatori sulle tossicodipendenze, anche quello di sensibilizzazione ad integrare strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga.
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	<p>Contrasto alla povertà (*)</p> <p>Spesa complessiva nel 2020 Euro 44.454.119.016,00 distribuita sui capitoli: 3520 – 3527 – 3528 – 3530 – 3532 – 3535 – 3537 – 3538 – 3539 – 3543 – 3550 – 3553 – 3892 – 4349 – 4500 – 3428 – 3529 – 2781 – 3534 – 3719 – 3519 – 4348 – 3427 – 3619 – 3891 - 3231</p>	Efficace ed efficiente gestione del finanziamento nazionale della spesa sociale rivolta a famiglie, anziani, disabili, infanzia e non autosufficienti

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2020 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Ministero della giustizia	Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria - direzione generale detenuti e trattamento	Attività lavorativa dei detenuti alle dipendenze dell'Amm.ne Penitenziaria Spesa complessiva per il 2020 euro 110.400.000 capitolo 1764/2 Bilancio dello Stato	La spesa è finalizzata alla retribuzione dei detenuti impiegati in attività lavorativa alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria; incide in maniera indiretta sulle disuguaglianze di genere
	Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria - direzione generale detenuti e trattamento	Attività culturali e ricreative negli istituti penitenziari Spesa complessiva per il 2020 euro 780.000,00 capitolo 1761/12 Bilancio dello Stato	Spese per l'organizzazione e lo svolgimento delle attività culturali, ricreative e sportive e ogni altra attività inerente l'azione rieducativa; gli interventi sono realizzati secondo modalità che tengono conto del diverso impatto sulle modalità di accesso, l'efficacia e la partecipazione, in relazione all'appartenenza di genere.
Ministero della salute	Direzione generale della prevenzione sanitaria	Programmi e interventi per la lotta e la prevenzione delle infezioni da HIV e delle sindromi relative, ivi comprese le spese per rilevamenti e ricerche e per l'organizzazione di seminari e convegni sulla materia (*) Capitolo Bilancio dello Stato 4310	Individuare le nuove diagnosi di HIV late presenter, per genere, al fine di verificare se per l'accesso ai servizi di prevenzione HIV/AIDS il genere femminile sia tutelato. Rapporto percentuale tra numero di nuove diagnosi di HIV con un numero di linfociti CD4 minore di 350 cell/μL e numero di soggetti con nuova diagnosi di HIV. I late presenter (LP), pazienti che al momento della prima diagnosi di sieropositività hanno un numero di linfociti CD4 minore di 350 cell/μL o hanno una patologia indicativa di AIDS indipendentemente dal numero di CD4
		Sostegno alla Sorveglianza delle infezioni correlate all'assistenza anche a supporto del PNCAR(*) Spesa complessiva 2020 circa euro 437 Centro nazionale per la prevenzione e il controllo delle malattie (Ccm)	L'obiettivo consiste nella messa a punto di un sistema integrato nazionale stabile per la sorveglianza delle ICA coordinato dall'Istituto Superiore di Sanità che si avvalga delle esperienze delle sorveglianze regionali già avviate negli anni passati e integrato con tre nuove sorveglianze. Tale sistema di sorveglianza dovrebbe, in linea generale basarsi su sistemi regionali con i dati che confluiscono a livello nazionale. Il progetto prevede la raccolta dei dati delle sorveglianze disaggregati per sesso.

(*) Azioni indicate dalle Amministrazioni per ridurre le disuguaglianze ma si ritiene più opportuno inserirle tra gli interventi sensibili al genere.

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte C - Interventi sensibili al genere ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.4 Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio

Le politiche pubbliche dirette a promuovere la parità di genere vanno al di là di quelle realizzate tramite le risorse finanziarie del bilancio dello Stato. Numerosi interventi di regolamentazione privi di impatti finanziari sul bilancio sono diretti a contrastare e modificare le condizioni che danno origine o alimentano una situazione di disuguaglianza di genere, come la cd. legge Golfo-Mosca, analizzata nel paragrafo dedicato ai divari nella partecipazione alla vita politica, sociale ed economica o il cd. “Codice Rosso” illustrato nel paragrafo dedicato alla violenza di genere.

Vi sono poi risorse pubbliche che finanziano azioni dirette a ridurre disuguaglianze di genere nei bilanci di altre amministrazioni pubbliche, come gli enti locali (che producono numerosi servizi diretti ai cittadini), l’INPS che gestisce la previdenza e le Regioni nel settore della sanità, che non necessariamente provengono da trasferimenti statali, oppure che sono gestiti in piena autonomia. Alcuni interventi di interesse sono attuati tramite risorse gestite interamente extra-bilancio, per esempio tramite un fondo di rotazione, come quello per il finanziamento delle piccole e medie imprese illustrato nel paragrafo dedicato al mercato del lavoro. In questi casi, un eventuale stanziamento in bilancio rappresenta solo una dotazione iniziale e non l’intera spesa.

Questo paragrafo è dedicato ad alcune risorse gestite fuori dallo stretto perimetro del bilancio dello Stato che hanno particolare rilevanza in termini di contributo alla promozione della parità di genere, nell’ambito nazionale per quanto attiene ai progetti finanziati dai fondi strutturali europei e anche all’estero per quanto riguarda i fondi per la cooperazione allo sviluppo.

5.4.1 Il contributo dei Fondi Strutturali Europei 2014-2020⁷⁶⁶

L’integrazione della dimensione di genere nel disegno delle politiche finanziate dai fondi comunitari è un tema affrontato in sede europea a partire dagli anni Novanta. La parità di genere trova una rilevante collocazione, in particolare, nell’ambito della Politica di Coesione dell’Unione Europea, che ha lo scopo di favorire la crescita economica e occupazionale degli Stati membri e delle loro regioni.

La parità di genere è considerata ormai un **principio trasversale** di cui si tiene conto nella programmazione, attuazione e valutazione degli interventi, nonché un asse di intervento specifico, già a partire dal ciclo dei fondi strutturali europei 1994-1999 e poi, più nello specifico, nella programmazione 2000-2006 del Fondo Sociale Europeo (FSE). Questo focus viene ulteriormente ribadito nel ciclo di **programmazione 2007-2013**, prestando attenzione anche agli interventi di inclusione sociale e di non discriminazione⁷⁶⁷. Il **ciclo 2014-2020**, la cui attuazione si va completando, conferma l’assetto precedente e promuove in maniera trasversale all’intera programmazione la parità fra uomini e donne e la non discriminazione.

⁷⁶⁶ Contributo a cura del Nucleo di valutazione e analisi della programmazione (NUVAP) del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri in collaborazione con l’Agenzia per la coesione territoriale.

⁷⁶⁷ La promozione della parità di genere è oggetto del Regolamento UE 1081/2006 che richiama l’opportunità sia di integrare la dimensione di genere in tutte le azioni, sia di prevedere azioni specifiche per la partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Per una rendicontazione dello sforzo finanziario impegnato su temi di promozione della parità di genere nel ciclo 2007-2013, cfr. “Relazione al Parlamento sul bilancio di genere 2016”.

Presentata a marzo 2020 dalla Commissione Europea, la **Strategia per la parità di genere 2020-2025**⁷⁶⁸ traccia le azioni chiave per porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere, per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo e il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico e conferma la volontà della Commissione Europea di garantire l'integrazione della dimensione di genere all'interno degli strumenti previsti nel quadro finanziario pluriennale, tra cui quelli afferenti alla Politica di Coesione. In particolare, con l'adozione del **pacchetto legislativo, la Politica di Coesione 2021-2027**⁷⁶⁹ l'Unione Europea ha definito un impianto per il ciclo comunitario 2021-2027 che garantisce continuità e rafforzamento dell'attenzione alla parità di genere. Il regolamento recante disposizioni comuni⁷⁷⁰, infatti, prevede il rispetto dei principi orizzontali e stabilisce "condizioni abilitanti" specifiche (art.15 e Allegato IV): relativamente agli interventi previsti nell'ambito dell'Obiettivo di *Policy* "Un'Europa più sociale e inclusiva attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali", essi impongono a ciascuno Stato membro di disporre di un quadro strategico nazionale per la parità di genere quale presupposto essenziale per l'utilizzo dei Fondi nel quadro degli investimenti miranti a migliorare l'equilibrio di genere nel mercato del lavoro, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare o le infrastrutture per l'infanzia.

L'Italia, nell'ambito dei lavori preparatori, attualmente in corso per la definizione dell'Accordo di Partenariato per il ciclo comunitario 2021-2027, prevede tra l'altro l'attivazione di un Programma Nazionale "Giovani, donne e lavoro" finanziato con il Fondo Sociale Europeo (FSE+) e, tenendo ovviamente conto del carattere trasversale delle questioni di genere, concentra nell'ambito dell'Obiettivo di *Policy* 4 "Un'Europa più sociale e inclusiva" azioni volte all'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La bozza di testo propone misure diversificate e integrate, che vanno da incentivi alle imprese al sostegno all'imprenditorialità femminile, fino all'adozione di specifici strumenti per facilitare l'accesso al credito e ai servizi di conciliazione vita-lavoro e all'introduzione di soluzioni innovative di *welfare* aziendale. Si prevede inoltre che i Fondi Strutturali intervengano a favore delle donne a rischio di discriminazione, vittime di violenza e in altre condizioni di fragilità, con progetti di potenziamento dei servizi e dei luoghi per la protezione e l'inclusione sociale e lavorativa, che facilitino l'accesso a servizi sociali e sanitari e promuovano percorsi di lavoro protetti e la diffusione del microcredito.

Per assicurare celerità e trasparenza nelle procedure finanziarie necessarie per l'attivazione delle risorse UE, in Italia la legge n. 183 del 1987 ha istituito - presso la Ragioneria Generale dello Stato (RGS) - un **Fondo di rotazione** per l'attuazione delle politiche comunitarie, che ha una gestione autonoma fuori del bilancio dello Stato e compiti di intermediazione sui flussi finanziari Italia-UE.

⁷⁶⁸ COM (2020) 152Final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

⁷⁶⁹ **Regulation (EU) 2021/1060** of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 laying down common provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund Plus, the Cohesion Fund, the Just Transition Fund and the European Maritime, Fisheries and Aquaculture Fund and financial rules for those and for the Asylum, Migration and Integration Fund, the Internal Security Fund and the Instrument for Financial Support for Border Management and Visa Policy; **Regulation (EU) 2021/1058** of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 on the European Regional Development Fund and on the Cohesion Fund; **Regulation (EU) 2021/1058** of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 on the European Regional Development Fund and on the Cohesion Fund; Regulation (EU) 2021/1056 of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 establishing the Just Transition Fund; **Regulation (EU) 2021/1059** of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 on specific provisions for the European territorial cooperation goal (Interreg) supported by the European Regional Development Fund and external financing instruments; **Regulation (EU) 2021/1057** of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 establishing the European Social Fund Plus (ESF+) and repealing Regulation (EU) No 1296/2013.

⁷⁷⁰ Regulation (EU) 2021/1060, art. 9 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021R1060>.

Attraverso tale Fondo si assicura, in particolare, la centralizzazione presso la tesoreria dello Stato dei flussi finanziari provenienti dall'Unione Europea e la gestione univoca dei relativi trasferimenti in favore delle amministrazioni e degli enti titolari, consentendo anche di monitorare l'impatto di tali flussi sugli aggregati di finanza pubblica. Nel Fondo di rotazione affluisce anche la quota di risorse nazionali versate a titolo di cofinanziamento. La spesa dei fondi strutturali non è pertanto desumibile dal bilancio dello Stato, ma può essere ricavata a partire dal Sistema Nazionale Monitoraggio unitario dei singoli interventi⁷⁷¹.

Poiché la parità fra uomini e donne è un principio trasversale alla Politica di Coesione europea 2014-2020, non è automaticamente individuabile l'insieme degli interventi e lo sforzo finanziario "diretto" alla promozione della parità di genere. Per arrivare a una stima è stata così effettuata una selezione di progetti tra quelli in attuazione, registrati nel Sistema Nazionale di Monitoraggio unitario e pubblicati sul portale OpenCoesione⁷⁷² (www.opencoesione.gov.it), nell'ambito dell'iniziativa dedicata alla trasparenza e alla partecipazione civica coordinata dal Dipartimento per le Politiche di Coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri e realizzata in collaborazione con l'Agenzia per la Coesione Territoriale.

Nel Sistema Nazionale di Monitoraggio viene osservato il complesso dei progetti finanziati dalle Politiche di Coesione (cicli 2007-2013 e 2014-2020), realizzati grazie alle risorse dei programmi comunitari, attraverso il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR), il Fondo Sociale Europeo e anche da risorse esclusivamente nazionali. Si tratta, in quest'ultimo caso, dei Programmi e progetti sostenuti dai finanziamenti statali del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC), finalizzato proprio al superamento dei divari socio-economici presenti a livello territoriale (iscritte in specifici capitoli nel bilancio dello Stato ma poi finanziariamente gestite per il tramite del Fondo di rotazione e quindi fuori bilancio) e dei Piani d'Azione Coesione (PAC) o Piani Operativi Complementari (POC) che ugualmente si finanziano con il Fondo di rotazione. Anche quando presentano specifiche azioni destinate a favorire la parità di genere (è il caso del Piano Nazionale Servizi di Cura realizzato nell'ambito della programmazione dei POC 2007-2013 o dell'iniziativa degli Obiettivi di Servizio finanziata con FSC 2007-2013) i progetti sostenuti esclusivamente da risorse nazionali non sono oggetto del presente contributo, focalizzato invece su quanto cofinanziato dai Fondi Strutturali europei nel ciclo 2014-2020.

Concentrando dunque l'attenzione sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e sul Fondo Sociale Europeo, i progetti diretti alla promozione della parità di genere sono stati selezionati sulla base di una ricerca testuale tesa a individuare gli interventi che sono mirati all'occupazione femminile, all'imprenditorialità femminile, all'inserimento lavorativo di donne, all'offerta di servizi di cura come asili nido e altri servizi all'infanzia⁷⁷³. I dati sono tratti dal Sistema di Monitoraggio Nazionale aggiornato al 31 dicembre 2020 e vedono, con riferimento a quanto selezionato in collegamento alla riduzione delle disparità di genere, a valere su risorse FESR e FSE, circa **103mila progetti** per un costo pubblico complessivo di circa **489,9 milioni di euro**, a fronte di un costo complessivo pari 49,0

⁷⁷¹ Il Sistema Nazionale di Monitoraggio (SNM), gestito dall'Ispettorato Generale per i Rapporti finanziari con l'Unione Europea (IGRUE) della Ragioneria Generale dello Stato assicura a livello centrale sia il monitoraggio dei programmi cofinanziati dai Fondi strutturali europei (Fondi SIE per il ciclo 2014-2020) nonché dei programmi complementari finanziati dal Fondo di rotazione di cui alla legge n. 183 del 1987 (Art. 1, comma 245, legge n. 147 del 2013 – Legge di stabilità 2014) e degli interventi finanziati dal Fondo Sviluppo e Coesione (Art. 1, comma 703, lett. I, legge n. 190 del 2014 – Legge di stabilità 2015).

⁷⁷² www.opencoesione.gov.it

⁷⁷³ In dettaglio sono stati estratti i lemmi *donn* femmin* asil*nid** dai seguenti campi testuali associati a ciascun progetto monitorato (1) Titolo e/o descrizione dell'intervento; (2) Procedure di attivazione del progetto; (3) Risultati attesi; (4) Indicatori di risultato.

miliardi di euro⁷⁷⁴ per oltre 473 mila progetti cofinanziati dal FESR e dal FSE nel ciclo 2014-2020. Rispetto alla stessa analisi svolta nella precedente edizione di questo Rapporto, e riferita al 31 dicembre 2019, sono entrati in fase di monitoraggio quasi **6 mila nuovi progetti** per un costo pubblico complessivo di 95,8 milioni di euro e oltre 24,0 milioni di euro spesi.

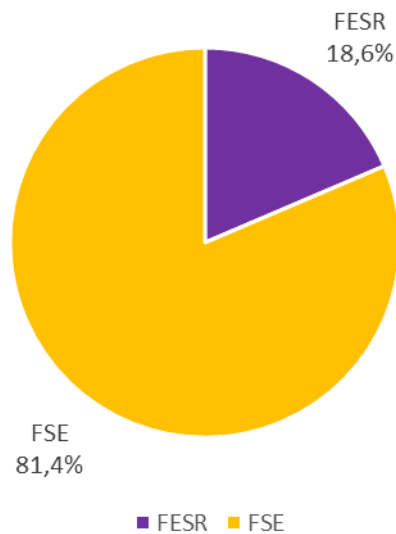
L'**aggiornamento** mostra un rilevante investimento della **Regione Campania**, titolare del 14 per cento dei nuovi investimenti dedicati alla realizzazione, ristrutturazione, adeguamento, ammodernamento e qualificazione di nidi e micronidi, e della **Regione Lazio**, titolare del 13 per cento dei nuovi investimenti realizzati, che comprendono un avviso pubblico per erogare contributi a sostegno degli asili nido privati a seguito dell'emergenza epidemiologica causata dal Covid-19 e interventi di assistenza specialistica finalizzata all'integrazione e inclusione scolastica e formativa di allieve con disabilità o in situazioni di svantaggio. I progetti complessivamente individuati comprendono iniziative che mirano a sostenere l'occupazione femminile, l'imprenditorialità femminile e l'inserimento lavorativo delle donne (ambito **mercato del lavoro**, 73,1 per cento dei progetti individuati per un valore complessivo di 36,0 per cento dell'universo), interventi volti a sostenere il livello di **istruzione e formazione delle donne** (scuola, università e altri percorsi di formazione, 25,9 per cento dei progetti individuati pari al 32,5 per cento del costo pubblico complessivo), interventi per **favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale**, come interventi per il finanziamento di asili nido, servizi integrativi per l'infanzia, *babysitting*, doposcuola (meno dell'1,0 per cento dei progetti per un valore complessivo pari a circa il 22,3 per cento del valore dell'universo individuato) cui si aggiungono, anche se in misura residuale, interventi per sostenere il **contrasto alla violenza di genere** (recupero di spazi da destinare a sportelli anti violenza, case di accoglienza e servizi di supporto al reinserimento delle vittime nel mondo lavorativo) e interventi per la **tutela del lavoro e la previdenza e assistenza a donne in stato di particolare vulnerabilità**.

Si tratta chiaramente di una prima approssimazione offerta dalle evidenze dell'attuazione dei progetti finanziati, a fronte di un esplicito indirizzo della *policy* per favorire la parità di genere nel ridurre le disparità territoriali creando migliori opportunità per cittadini e imprese.

I progetti di interesse per la riduzione delle disuguaglianze di genere tra quelli individuati rappresentano dunque **l'1,0 per cento** delle risorse in attuazione del FSE e del FESR per il 2014-2020. Tale quota raggiunge il 3,2 per cento se ci si riferisce ai soli progetti finanziati con risorse a valere sul Fondo Sociale Europeo rispetto al totale delle risorse attualmente mobilitate di tale Fondo, che è per vocazione maggiormente focalizzato sul tema di interesse (Figura 5.4.1.1).

⁷⁷⁴ Compresa le risorse attratte, ovvero risorse pubbliche non derivanti dagli stanziamenti delle politiche di coesione (ad esempio, risorse ordinarie stanziare da Comuni, Province, Regioni) per cui ciascun progetto finanziato può fare da volano.

Figura 5.4.1.1. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: costo pubblico* dei progetti in attuazione per fonte di finanziamento al 31.12.2020.



**Il "costo pubblico" è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziare da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.*

Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio RGS-IGRUE al 31.12.2020.

Guardando ai circa 103 mila progetti estratti si evidenzia, infatti, una maggiore attenzione alle politiche di genere nell'attuazione di interventi finanziati a valere sul FSE (102.504 interventi contro 264 finanziati dal FESR corrispondenti rispettivamente a 398,9 milioni di euro e 91,0 milioni di euro, di cui spesi al 31 dicembre 2020 rispettivamente 282,6 e 30,7 milioni di euro). Se si considera anche l'associazione ai diversi Programmi Operativi (Nazionali – PON, o Regionali - POR) in cui sono realizzati i progetti, oltre il 76,9 per cento delle risorse sono state assegnate a valere su POR FSE, tenendo conto anche degli interventi a valere sul FSE finanziati dai Programmi regionali plurifondo delle Regioni Calabria, Molise e Puglia (Tavola 5.4.1.1).

Tavola 5.4.1.1. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: progetti in attuazione per Programma Operativo in ordine di rilevanza, al 31.12.2020.

Programmi Operativi	Numero Interventi	Costo Pubblico M€ (*)	variazione 2019_2020 (%) (**)	variazione M€ 2019_2020 (v.a) (**)
POR FSE LOMBARDIA	85.300	160,87	3%	5,3
POR FSE TOSCANA	7.677	30,20	15%	3,9
POR FESR CAMPANIA	49	27,96	94%	13,5
POR FSE LAZIO	140	24,96	98%	12,3
PON FESR FSE LEGALITA'	24	22,60	18%	3,4
POR FSE P.A. TRENTO	18	19,92	1%	0,1
POR FSE MARCHE	2.841	19,87	> 100%	11,1
POR FSE VENETO	141	18,75	89%	8,8
POR FSE CAMPANIA	537	17,47	4%	0,7
POR FESR FSE PUGLIA	25	16,08	11%	1,6
POR FSE BASILICATA	1.305	12,94	25%	2,6
POR FESR SICILIA	37	12,82	21%	2,2
POR FSE P.A. BOLZANO	84	10,35	79%	4,6
POR FSE ABRUZZO	2.921	10,27	24%	2,0
POR FSE PIEMONTE	145	9,14	9%	0,8
PON FSE SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE	6	8,80	5%	0,4
POR FSE FRIULI-VENEZIA GIULIA	333	8,60	> 100%	4,9
POR FESR FSE CALABRIA	201	8,31	> 100%	5,2
PON FESR FSE CITTA' METROPOLITANE	10	7,41	44%	2,3
PON FESR FSE RICERCA E INNOVAZIONE	76	6,62	-	0,0
POR FSE LIGURIA	50	6,37	> 100%	3,5
POR FSE EMILIA-ROMAGNA	83	6,02	-15%	-1,0
POR FESR FSE MOLISE	512	4,70	3%	0,1
POR FSE VALLE D'AOSTA	12	3,44	8%	0,2
POR FESR TOSCANA	15	3,20	1%	0,0
POR FSE SARDEGNA	52	2,26	-	0,0
POR FESR BASILICATA	6	2,10	-28%	-0,8
POR FESR LAZIO	92	1,76	94%	0,9
POR FSE SICILIA	4	1,24	nd	1,2
POR FESR LOMBARDIA	6	1,20	12%	0,1
POR FSE UMBRIA	42	1,09	-1%	0,0
POR FESR VENETO	3	0,71	> 100%	0,7
PROGRAMMA FESR INTERREG ITALIA-SVIZZERA	1	0,66	nd	0,7
POR FESR PIEMONTE	3	0,55	61%	0,2
PON FESR FSE PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO	7	0,21	nd	0,2
POR FESR ABRUZZO	1	0,18	-	0,0
POR FESR FRIULI-VENEZIA GIULIA	2	0,17	-3%	0,0
POR FESR LIGURIA	6	0,03	> 100%	0,0
POR FESR UMBRIA	1	0,01	-	0,0
Totale	102.768	489,87	-100%	*

Il "costo pubblico" è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziare da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.

** Le variazioni rispetto all'anno precedente possono presentare anche valori negativi a seguito di possibili aggiornamenti del piano finanziario dei singoli progetti che, nel tempo, può modificarsi non prevedendo più copertura diretta da parte dei Fondi Strutturali. Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio RGS-IGRUE al 31.12.2020.

Rispetto all'universo osservato al 31 dicembre 2019, appaiono per la prima volta interventi avviati sul Programma Nazionale per la Scuola, nello specifico progetti di inclusione sociale e integrazione con destinatari donne e progetti per il potenziamento dell'educazione all'imprenditorialità e delle competenze di base di ragazze e giovani adulte. Inoltre, appaiono per la prima volta interventi avviati in Sicilia (POR FSE Sicilia) volti a sostenere l'occupabilità e la partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili tra cui donne vittime di abusi e di violenza.

A **livello regionale** si conferma il protagonismo della Regione Lombardia, dove si concentrano, con un investimento pubblico di 162,1 milioni di euro, 85.306 progetti, seguita dalla Regione Campania (45,6 milioni di euro per realizzare 586 progetti), Toscana (33,4 milioni di euro per 7.692 progetti) e Lazio (26,7 milioni di euro per 232 progetti) (Figura 5.4.1.2).

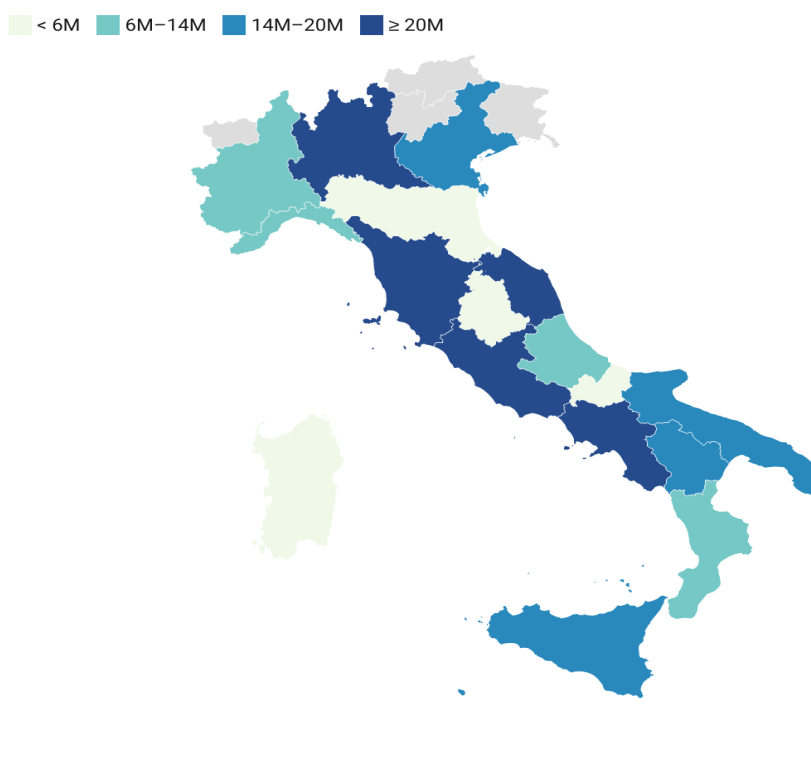
In particolare, il **POR FSE Lombardia** si contraddistingue per la rilevante concentrazione di progetti rivolti alla partecipazione femminile a percorsi di istruzione e formazione professionale (percorsi triennali per il conseguimento della qualifica leFP, cioè Istruzione e Formazione Professionale⁷⁷⁵; percorsi quadriennali e di IV anno per il conseguimento del diploma leFP; percorsi personalizzati per allievi con disabilità; percorsi per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa; ed esperienze all'estero per l'acquisizione di competenze emergenti all'interno dei percorsi di qualifica e diploma di leFP) e al mercato del lavoro (azioni di rete per il lavoro, come la cd. "Dote unica lavoro"⁷⁷⁶ per sostenere l'inserimento o il reinserimento lavorativo e la riqualificazione professionale di particolari fasce fragili della popolazione). Questi progetti rappresentando circa il 32,8 per cento dell'universo estratto in termini di costo pubblico. In virtù di alcune modalità amministrative adottate per il monitoraggio degli interventi (che tendono registrare un progetto per ogni individuo beneficiario), si tratta anche del programma con il maggior numero di progetti.

Rispetto ai dati registrati al 31 dicembre 2019, si rileva un forte incremento degli investimenti del **POR FESR Campania**, titolare del 14,9 per cento dei nuovi investimenti dedicati alla realizzazione, ristrutturazione, adeguamento, ammodernamento e qualificazione di nidi e micronidi. Il **POR FSE Lazio** vede un incremento rilevante dei progetti risultando titolare del 12,9 per cento dei nuovi investimenti che comprendono un avviso pubblico per erogare contributi a sostegno degli asili nido privati a seguito dell'emergenza epidemiologica causata dal Covid-19, interventi di assistenza specialistica finalizzata all'integrazione e inclusione scolastica e formativa di allieve con disabilità o in situazioni di svantaggio. Anche il **POR FSE Marche** è titolare del 12,7 per cento dei nuovi investimenti che riguardano il sostegno all'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro sia di giovani, in particolare quelli che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né percorsi di formazione, inclusi i giovani a rischio di esclusione sociale, sia di persone meno giovani, attraverso il finanziamento di borse lavoro per over 30.

⁷⁷⁵ I percorsi di istruzione e formazione professionale (leFP) sono di competenza regionale, rivolti alle studentesse e agli studenti che hanno concluso positivamente il primo ciclo di istruzione, fanno parte del secondo ciclo di istruzione. <https://www.miur.gov.it/web/guest/sistema-educativo-di-istruzione-e-formazione>.

⁷⁷⁶ La cd. "Dote unica lavoro" è un sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale. Risponde alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita professionale attraverso un'offerta integrata e personalizzata di servizi. Vedi nel prosieguo di questo paragrafo "Parità di genere e mercato del lavoro". <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Dote-Unica-Lavoro/dote-unica-lavoro-2gennaio2019/dote-unica-lavoro-2gennaio2019>.

Figura 5.4.1.2. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere nelle regioni italiane: costo pubblico* complessivo dei progetti in attuazione al 31.12.2020, visualizzazione per quartili.



Created with Datawrapper

* Il costo pubblico è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziare da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.

Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio RGS-IGRUE al 31.12.2020.

Rispetto ai **costi unitari** degli interventi finanziati, valori maggiori corrispondono ai Programmi regionali finanziati dal FESR, che per sua natura copre i costi di investimento infrastrutturale e comprende ad esempio quelli nelle strutture di servizi socio-educativi per la prima infanzia o per l'avvio e il consolidamento di attività imprenditoriali femminili. Le eccezioni riguardano interventi finanziati da Programmi (es. POR FSE della Provincia Autonoma di Trento, PON FSE Sistemi di politiche attive per l'occupazione, PON FESR FSE Città Metropolitane, etc.) che registrano alti costi unitari a causa delle modalità amministrative adottate per rendicontare in un'unica soluzione interventi rivolti a molteplici soggetti, come ad esempio i bandi della Provincia Autonoma di Trento per il finanziamento di buoni servizio per la conciliazione tra lavoro e famiglia tramite l'acquisto di servizi di educazione e cura di minori con età fino ai 14 anni o l'azione Equipe realizzata da Italia Lavoro sul PON FSE 2014-2020 denominato "Sistemi di politiche attive per l'occupazione 2014-2020" per sostenere efficienza, qualità, innovazione, produttività ed equilibrio vita-lavoro, su cui ci soffermeremo in seguito. Gli interventi individuati presentano livelli di attuazione abbastanza eterogenei (Tavola 5.4.1.2).

Tavola 5.4.1.2. Contributo delle Politiche di Coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: articolazione dei progetti in attuazione per stato dei progetti, al 31.12.2020.

Stato del progetto	Numero interventi	Costo pubblico M€ (*)
Concluso	61.154	140,62
In corso	5.094	231,10
Liquidato	35.539	90,76
Non avviato	981	27,40
Totale	102.768	489,87

* Il "costo pubblico" è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziare da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.

Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio RGS-IGRUE al 31.12.2020.

La programmazione delle Politiche di Coesione 2014-2020 è caratterizzata da un forte orientamento ai risultati, che in Italia ha visto l'individuazione di un insieme di indicatori statistici volti ad approssimare i risultati delle politiche, selezionati a livello di Accordo di Partenariato, ovvero il documento nazionale condiviso con la Commissione Europea che costituisce il riferimento generale per tutti i Programmi in cui poi si articola l'attuazione del ciclo di programmazione. Ciascun progetto successivamente individuato nei Programmi viene dunque associato a uno o più degli indicatori di risultato inizialmente identificati, al fine di dare evidenza della finalità ultima di ciascun intervento.

Gli indicatori di risultato associati ai progetti selezionati per evidenziare il contributo dei Fondi strutturali 2014-2020 alla politica di genere, in base ai dati estratti dal Sistema di Monitoraggio al dicembre 2020, evidenziano una concentrazione di risorse su quattro principali obiettivi: l'accesso al mondo del lavoro, la formazione, la creazione o il miglioramento di servizi che offrano opportunità di conciliazione tra tempo di vita familiare e tempo di lavoro e di servizi di cura e l'inclusione sociale di categorie a rischio.

Tavola 5.4.1.3. Contributo delle Politiche di Coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: gli indicatori di risultato associati ai progetti in attuazione al 31.12.2020.

Area	Indicatore	numero interventi	costo pubblico M€ (*)
Mercato del lavoro	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	61.542	136,15
	Destinatari (femmine)	11.691	21,61
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	1.680	10,57
	Numero di imprese che ricevono un sostegno	124	3,23
	Altro	121	4,84
	Totale	75.158	176,40
Conciliazione tra vita privata e vita professionale	Servizi all'infanzia - Assistenza all'infanzia	130	62,93
	Servizi all'infanzia - Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	41	0,45
	Servizi all'infanzia - Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	417	1,84
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	92	28,04
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	38	7,16
	Numero di progetti dedicati alla partecipazione sostenibile e al progresso delle donne nel mondo del lavoro	46	8,21
	Altro	12	0,68
	Totale	776	109,31
tutela del lavoro, previdenza e assistenza	Altri destinatari (femmine)	10	5,87
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	63	0,76
	Partecipanti con disabilita' (femmine)	19	0,17
	Numero di progetti dedicati alla partecipazione sostenibile e al progresso delle donne nel mondo del lavoro	1	0,31
	Altro	66	0,37
	Totale	159	7,48
contrasto alla violenza	Destinatari (femmine)	53	12,86
	Servizi di accompagnamento	18	1,18
	Spazi riabilitati e attrezzati in beni confiscati alla criminalita' organizzata (superficie oggetto di intervento)	23	19,20
	Spazi ripristinati	3	4,11
	Totale	97	37,35

Segue Tavola 5.4.1.3. Contributo delle Politiche di Coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: gli indicatori di risultato associati ai progetti in attuazione, al 31.12.2020.

Area	Indicatore	numero interventi	costo pubblico M€ (*)
Istruzione e formazione	Titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) (femmine)	17.580	79,06
	Titolari di un diploma di insegnamento secondario superiore (ISCED 3) o di un diploma di istruzione post secondaria (ISCED 4) (femmine)	1.603	7,57
	Titolari di un diploma di istruzione terziaria (ISCED da 5 a 8) (femmine)	82	0,23
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	5.442	56,11
	Partecipanti con disabilità ¹ (femmine)	1.322	13,44
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	526	1,83
	Destinatari (femmine)	17	0,39
	Altro	6	0,70
	Totale	26.578	159,33
Totale complessivo	102.768	489,87	

* Il "costo pubblico" è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziare da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.

Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio RGS-IGRUE al 31.12.2020.

Parità di genere e mercato del lavoro

L'aumento del tasso di occupazione femminile sembra essere l'obiettivo atteso più significativo dei progetti per la parità di genere finanziati dalle risorse europee nel ciclo di programmazione 2014-2020. Sono oltre 75mila i progetti che riguardano il mercato del lavoro, in pratica i tre quarti di quelli individuati, per un valore complessivo di 176,4 milioni di euro, pari al 36,0 per cento del totale.

Tra gli indicatori di risultato, ben 61.542 progetti vedono come target i cittadini "inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)" e questo rappresenta il principale sottoinsieme di progetti per numerosità e per valore complessivo, corrispondente a ben 136,1 milioni di euro.

La Regione Lombardia è l'amministrazione che, attraverso le risorse FSE, ha avviato, alla data di riferimento dei dati osservati, il maggior numero di progetti volti a raggiungere come target le donne disoccupate di lunga durata, con un costo pubblico complessivo pari a circa 56,0 milioni di euro. Come già sottolineato nello scorso rapporto, si tratta, in particolare, dell'iniziativa "**Dote Unica Lavoro**", che tramite contributi monetari a imprenditrici offre la possibilità di migliorare le opportunità di ricerca e accompagnamento al lavoro attraverso la fruizione di servizi al lavoro e formazione e anche all'auto-imprenditorialità. Tra gli altri interventi significativi, anche il

proseguimento degli investimenti della Regione Toscana (oltre 19,0 milioni di euro). Su questa dimensione è interessante anche l'avvio di nuove iniziative come quelle finanziate dalla Regione Marche, titolare del 12,7 per cento dei nuovi investimenti, volti a sostenere l'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro sia di giovani, in particolare quelli che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni, inclusi i giovani a rischio di esclusione sociale, sia di persone meno giovani, attraverso il finanziamento di borse lavoro per over 30. O, ancora, i due avvisi della Regione Calabria, per un valore complessivo di 4,8 milioni di euro, il primo per sostenere l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità di donne e il secondo - "**Dote Lavoro**" - per favorirne l'inclusione attiva.

In questa dimensione di analisi sono compresi anche i progetti associati all'indicatore "Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)", 1.680 per un totale di 10,6 milioni di euro, che sono in larga parte contributi per imprenditrici erogati sempre attraverso il bonus "Dote Unica Lavoro" del POR FSE Lombardia o con *voucher* per i servizi erogati dal POR FSE Marche e con altri incentivi alle imprese femminili del POR FSE Toscana. La parte principale dell'investimento è dovuto alla nuova iniziativa "**il Veneto delle donne**" rivolto a donne disoccupate di lunga durata e donne lavoratrici (i dati di monitoraggio ci mostrano che oltre l'86 per cento degli oltre 8,7 milioni di euro investiti sono rivolti a questa seconda tipologia di destinatari). L'avviso infatti mira a favorire l'occupabilità delle donne e la loro partecipazione al mercato del lavoro, promuovere l'*empowerment* femminile e la valorizzazione dell'esperienza professionale delle donne occupate, rafforzando le loro competenze tecnico-specialistiche e trasversali, favorendo la riduzione della disparità nelle opportunità di carriera, e, infine, a sostenere il sistema economico-imprenditoriale nella definizione e nella acquisizione di nuovi modelli organizzativi, promuovendo interventi di *welfare* aziendale e territoriale e nuove forme di armonizzazione dei tempi vita e lavoro.

È compreso in quest'area anche il **progetto Equipe2020** "Efficienza, Qualità, Innovazione, Produttività ed Equilibrio vita-lavoro", realizzato nell'ambito del PON FSE Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione che inserisce la questione femminile all'interno del tema generale della crescita economica, accompagnata da un metodo per pianificare in modo interrelato, politiche attive su *welfare*, lavoro, innovazione e formazione che agiscano sui fattori chiave di ostacolo alla permanenza/ingresso nel mondo del lavoro anche delle lavoratrici. Realizzato da Italia Lavoro, il progetto Equipe2020 mira a definire piani d'azione regionali che, sfruttando al meglio le risorse relative all'incrocio produttività ed occupazione (politiche attive del lavoro), ricerca e innovazione, e istruzione, intervengano in modo sinergico rispetto all'obiettivo ultimo dell'incremento occupazionale delle donne.

Parità di genere e conciliazione tra vita privata e vita professionale

In Italia si vive una difficoltà permanente nella conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale di genitori/lavoratori, che si manifesta principalmente nelle donne spinte a fare la scelta obbligata di abbandonare il lavoro dopo la nascita di un figlio o per far fronte alla cura degli anziani e dei non autosufficienti. Per ovviare a queste criticità le politiche di coesione si sono date l'obiettivo generale di creare o migliorare servizi che offrano opportunità di conciliazione tra

tempo di vita familiare e tempo di lavoro e di offrire adeguati servizi di cura alle persone, con particolare riferimento alle fasce di popolazione di bambini e anziani.

Per il sostegno all'offerta di servizi di cura per l'infanzia adeguati a rispondere alle esigenze delle donne, quali il potenziamento dell'offerta di asili nido, servizi integrativi per l'infanzia, *babysitting*, dopo scuola, la Politica di Coesione finanzia progetti infrastrutturali per un valore complessivo di oltre 51,1 milioni di euro a valere sul FESR, oltre a erogare incentivi alle persone dedicati all'acquisto del servizio nido. Le opere infrastrutturali riguardano principalmente la realizzazione di asili nido e strutture per la prima infanzia nel Mezzogiorno, dove ad oggi l'offerta risulta più scarsa in relazione alla popolazione residente. In particolare, in Campania titolare del 14 per cento dei nuovi investimenti dedicati alla realizzazione, ristrutturazione, adeguamento, ammodernamento e qualificazione di nidi e micronidi (48 strutture, per un finanziamento complessivo di circa 26,6 milioni di euro), in Sicilia dove sono state finanziate 13 nuove strutture (37 progetti, per un importo complessivo oltre 12,8 milioni di euro) e in Puglia (13 strutture per un importo complessivo di oltre 4,6 milioni di euro).

Infine, per quel che riguarda gli incentivi alle persone, molti interventi sono relativi all'acquisto di servizi per la prima infanzia e di asilo nido, per un valore pari a circa 11,8 milioni di euro, e *voucher* per favorire il *work-life balance* nella vita quotidiana delle aziende, delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie, il cui costo unitario è significativamente superiore agli incentivi alle persone precedentemente esaminati. Questi ultimi sono concentrati principalmente nelle Regioni del Nord, dove vengono investite circa il 70 per cento delle risorse monitorate, percentuale in lieve calo rispetto al dato rilevato a dicembre 2019. Tra le Regioni del Mezzogiorno si contraddistingue nuovamente la Campania grazie al finanziamento nell'ambito del POR FSE 2014-2020 di **Accordi Territoriali di Genere** per un investimento monitorato di circa 8,8 milioni di euro. Gli Accordi sono finalizzati a sostenere l'occupabilità femminile attraverso la diffusione di strumenti di politica attiva del lavoro e di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Parità di genere e tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Gli interventi che tutelano la parità di genere associati a indicatori che rimandano alle politiche di assistenza sono appena 159, per un valore complessivo di 7,5 milioni di euro. Si tratta di interventi mirati rivolti a donne in stato di povertà o a donne svantaggiate o particolarmente vulnerabili.

Fanno parte di questa categoria anche quei progetti che rispondono alle esigenze di soggetti (femmine) con disabilità, che in Regione Lombardia prendono il nome di "Reddito Autonomia Disabili" (che attraverso due bandi hanno coinvolto 30 persone) o i progetti per la presentazione di azioni per l'occupabilità di persone con disabilità, vulnerabili e a rischio di esclusione realizzati in Sicilia.

Parità di genere e istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

L'innalzamento delle competenze e il miglioramento del livello di formazione di ragazze e donne è obiettivo di oltre 26 mila e cinquecento progetti con un valore di costo pubblico pari a circa 159,3 milioni di euro. Nell'ambito di questi interventi sono stati considerati tutti quelli volti a migliorare l'accesso a servizi di qualità e inclusivi nel campo dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento permanente, a promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità e a promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Si tratta sia di progetti che sostengono corsi di formazione i cui contenuti educativi sono quelli tipici della scuola secondaria di primo grado, associati all'indicatore di risultato "Titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1⁷⁷⁷) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) (femmine)", interventi che attraggono circa il 50, per cento delle risorse destinate a questo ambito.

Gli interventi realizzati comprendono, seppur in quota minoritaria, progetti per sostenere l'istruzione secondaria superiore e post-secondaria non terziaria - associati all'indicatore "Titolari di un diploma di insegnamento secondario superiore (ISCED 3) o di un diploma di istruzione post secondaria (ISCED 4) (femmine)", senza escludere, anche se in numero minore, interventi per sostenere quei livelli di istruzione che vanno dalla terziaria a ciclo breve ai dottorati di ricerca (associati all'indicatore di risultato "Titolari di un diploma di istruzione terziaria (ISCED da 5 a 8) (femmine)"). Si tratta in generale di sostegno a corsi di formazione, i cui contenuti sono tipici della tematica propria dell'istruzione.

In questo ambito sono compresi anche gli interventi di formazione professionale, azioni per far entrare giovani donne nel mondo del lavoro, contrastare la disoccupazione di lunga durata, promuovere l'occupazione femminile e aiutare i gruppi considerati più svantaggiati, composti ad esempio da immigrati e persone a rischio povertà, ad accedere al mercato del lavoro grazie a stage e tirocini per accompagnare il passaggio dalla scuola al lavoro.

Parità di genere e contrasto alla violenza di genere

Rispetto al tema della tutela di donne vittime di violenza, le politiche di coesione hanno destinato risorse a diversi interventi di recupero di spazi da destinare a sportelli antiviolenza e case di accoglienza, finanziati generalmente nell'ambito del FESR. Vengono finanziati anche servizi per accompagnare e facilitare il reinserimento delle vittime nel mondo lavorativo, queste ultime iniziative generalmente finanziate nell'ambito dei programmi FSE.

L'impegno su questo fronte è soprattutto quello realizzato attraverso il PON Legalità, che rappresenta oltre il 60 per cento dei 37,3 milioni di investimenti individuati. Il Programma ha una linea dedicata a favorire l'inclusione sociale anche attraverso il recupero dei patrimoni confiscati

⁷⁷⁷ International Standard Classification of Education – **ISCED**. È la Classificazione internazionale standard dell'istruzione utilizzata da OCSE, UNESCO e EUROSTAT nella produzione di indicatori statistici sull'istruzione per il confronto internazionale

alla criminalità organizzata, con un'azione specifica per interventi di recupero funzionale e riuso di vecchi immobili per attività di animazione sociale e partecipazione collettiva. Nell'ambito di questa linea⁷⁷⁸, per la programmazione 2014-2020, è stata previsto un finanziamento rivolto ai Comuni, che, tra i suoi specifici indirizzi, mira a sostenere interventi di rifunzionalizzazione dei beni confiscati da destinare a centri per donne che hanno vissuto la drammatica esperienza della violenza, nelle sue varie forme e manifestazioni. In questo ambito sono stati finanziati 2 interventi per rendere dei beni confiscati luoghi di accoglienza, sostegno, ascolto, accompagnamento e aiuto alle donne vittime di violenza, per un importo complessivo di oltre 22 milioni di euro. Questi luoghi diventeranno luoghi di accoglienza in 5 Regioni del Sud a seguito di bandi dedicati in Puglia, Calabria e Sicilia. Una novità è rappresentata da un avviso rivolto ai Comuni dove sbarcano le imbarcazioni cariche di migranti che mira a recuperare immobili pubblici per realizzare centri di accoglienza e integrazione di nuclei familiari e donne vittime di tratta (si registra già un progetto in attuazione a Catania, per un valore complessivo di 3,4 milioni di euro).

Segue, in termini di impegno finanziario, il PON Metro, con 9 progetti finalizzati principalmente alla realizzazione di servizi residenziali per donne vittime di violenza a Bologna, Roma, Palermo, Napoli e Venezia, per un costo pubblico di oltre 7,4 milioni di euro.

5.4.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale sostiene numerosi interventi nei paesi terzi per la parità di genere e l'*empowerment* delle donne, sia a fini solidaristici, sia per instaurare, migliorare e consolidare le relazioni tra i diversi paesi così da assicurare la crescita del benessere delle popolazioni e perseguire la pace tra i popoli. Le disuguaglianze legate al genere, infatti, oltre a negare un diritto umano fondamentale, impediscono il raggiungimento del progresso economico e sociale; la loro riduzione è un obiettivo fondamentale della cooperazione allo sviluppo ed è in linea con gli impegni assunti dall'Italia a livello internazionale per il raggiungimento dell'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, oltre che nell'ambito della *Core responsibility 3* dell'Agenda per l'Umanità e della *Call to Action* sulla violenza di genere nei contesti di emergenza⁷⁷⁹.

La disciplina in materia di cooperazione internazionale per lo sviluppo⁷⁸⁰ prevede che la maggior parte delle iniziative di promozione dello sviluppo internazionale, aiuto pubblico ed emergenze umanitarie sia attuata dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS), vigilata dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, anche se altre iniziative, in

⁷⁷⁸ PON Legalità, Asse 3, Azione 3.3.1 (https://opencoesione.gov.it/it/programmi_2014_2020/; <https://ponlegalita.interno.gov.it/>).

⁷⁷⁹ In occasione della Conferenza di Oslo sulla "*Sexual and Gender-based violence (SGBV) in humanitarian crisis*" – (23/24 maggio 2019), realizzata con l'obiettivo di mobilitare impegni politici e finanziari volti a ridurre, fino ad eliminare, la violenza sessuale e di genere nei contesti umanitari, l'Italia ha assunto l'impegno di accrescere il proprio impegno finanziario per la lotta alla violenza di genere nelle situazioni di crisi.

⁷⁸⁰ Legge n. 125 del 2014 recante "Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo".

misura minore, sono sostenute direttamente da alcune amministrazioni centrali dello Stato⁷⁸¹, compreso lo stesso Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

Nel dicembre 2020 l’Agenzia ha adottato un nuovo Codice etico e di comportamento che, come parte integrante, ha incluso il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali per la tutela della dignità dei beneficiari degli interventi di cooperazione allo sviluppo e delle persone che lavorano e operano nelle strutture dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo e con l’agenzia stessa (“Codice PSEAH - *Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*”)⁷⁸². Entrambi i codici sono stati preceduti da un processo di consultazione e condivisione con la società civile e molteplici soggetti del sistema di cooperazione allo sviluppo. Il Codice PSEAH, in particolare, fornisce regole, raccomandazioni e orientamenti pratici per prevenire ogni forma di molestia, intimidazione, discriminazione, ritorsione, persecuzione, violenza, abuso o sfruttamento o qualsiasi altra condotta a sfondo sessuale contraria alla normativa vigente applicabile al singolo caso di specie e/o ai principi del codice, e, laddove esse si manifestino, per contrastarle e impedirne la reiterazione. Sono tenuti al rispetto del Codice etico e di comportamento e del Codice PSEAH non solo il personale dell’AICS (collaboratori o consulenti in servizio sia in Italia, sia all’estero), ma anche i collaboratori dei soggetti senza finalità di lucro e delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell’AICS, nonché i soggetti pubblici e privati che partecipano alle attività di cooperazione allo sviluppo beneficiando di contributi pubblici (Riquadro V.IV.II.I).

Riquadro V.IV.II.I – Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali per la tutela della dignità dei beneficiari degli interventi di cooperazione allo sviluppo e delle persone che lavorano e operano nelle strutture dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo e con l’agenzia stessa (“Codice PSEAH - Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment”)

A fine 2020 è entrato in vigore il nuovo Codice etico e di comportamento dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) di cui costituisce parte integrante il Codice di condotta finalizzato alla prevenzione e al contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali volto a tutelare, oltre alle persone che lavorano e operano nelle strutture dell’AICS e con l’agenzia stessa, i beneficiari degli interventi di cooperazione allo sviluppo (cosiddetto Codice PSEAH - *Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*).

⁷⁸¹ Tra cui il Ministero dell’economia e delle finanze, dell’Interno, della Difesa, dell’Ambiente, della Salute, dell’Istruzione, il Dipartimento per il Coordinamento amministrativo e della Protezione civile della Presidenza del Consiglio.

⁷⁸² Il precedente Codice etico e di comportamento dell’AICS era stato adottato con determina del Direttore reggente AICS n. 279 del 28 agosto 2018 (cfr. https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2018/08/AICS_Codice_Etico_29AGO2018.pdf).

Il nuovo Codice, adottato con la determina del Direttore dell’Agenzia n. 311 del 17.12.2020 e pubblicato sul sito dell’AICS il 22.12.2020, è consultabile al seguente link: <https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2020/12/Codice-etico-e-di-comportamento-AICS.pdf>, mentre il Codice PSEAH è pubblicato in <https://aics.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina766-codice-disciplinare-e-codice-di-condotta.html> in varie lingue per una più completa condivisione con i partner di progetti di cooperazione e con le comunità locali.

Una versione aggiornata del Codice è stata predisposta per allineare norme e procedure ai pronunciamenti internazionali divenuti più stringenti in tema di rispetto dei diritti umani e contrasto allo sfruttamento e agli abusi sessuali, sottoscritti dall'Italia tra il 2018 e il 2019⁷⁸³, così come per consolidare il ruolo attivo ricoperto dal nostro paese nell'armonizzare e rafforzare gli interventi in materia tra le diverse Agenzie di cooperazione allo sviluppo. La revisione ha inoltre consentito di recepire alcune indicazioni contenute nelle "Linee guida in materia di Codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche", approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nel febbraio 2020⁷⁸⁴. Come previsto dalla normativa vigente⁷⁸⁵, sia la bozza del nuovo Codice etico e di comportamento, sia il Codice PSEAH sono stati sottoposti a una procedura di consultazione aperta che ha permesso l'acquisizione di proposte e osservazioni sulle rispettive bozze e a cui hanno potuto partecipare, tra gli altri, cittadini, utenti in servizio all'Agenzia, Organizzazioni della Società civile (OSC) e altri soggetti senza finalità di lucro attivi nella cooperazione internazionale⁷⁸⁶.

Nello specifico, la predisposizione del Codice PSEAH risponde a una duplice finalità: da un lato contiene regole, raccomandazioni e orientamenti pratici per prevenire fenomeni che per la loro specificità richiedono un Codice apposito, dall'altro evidenzia la volontà da parte dell'AICS di dare

⁷⁸³ In particolare, si fa riferimento alla dichiarazione G7 di Whistler su "Protection from Sexual Exploitation and Abuse in International Assistance" del 2 giugno 2018, alla dichiarazione del Development Assistance Committee dell'OCSE (OCSE-DAC) a Tidewater su "Combating Sexual Exploitation and Abuse in the Development and Humanitarian Sector" (<https://www.oecd.org/dac/tidewater-joint-statement-on-combating-sexual-exploitation-and-abuse-in-the-development-and-humanitarian-sectors.htm>) del 5 giugno 2018, alla Dichiarazione dei Donatori adottata al "Safeguarding Summit" di Londra del 18 ottobre 2018 (<https://www.gov.uk/government/publications/donors-commitments-to-tackle-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment-in-the-international-aid-sector>) e alla "DAC Recommendation on Ending Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in Development Co-operation and Humanitarian Assistance: Key Pillars of Prevention and Response", adottata dal Development Assistance Committee dell'OCSE (OCSE-DAC) il 12 luglio 2019 ([https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DCD/DAC\(2019\)31/FINAL&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DCD/DAC(2019)31/FINAL&docLanguage=En)). Tali iniziative prevedono l'adozione di modifiche alle procedure di assegnazione, gestione e monitoraggio dei programmi di cooperazione per prevenire e contrastare il fenomeno dello sfruttamento e dell'abuso sessuale.

⁷⁸⁴ Le Linee guida sono state approvate con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 177 del 19 febbraio 2020. Per maggiori dettagli si rimanda al link:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Attivitadocumentazione/Anticorruzione/CodiciComportamento>

[O.](#)

⁷⁸⁵ Per maggiori dettagli si rimanda al Decreto 22 luglio 2015, n. 113 Regolamento recante: "Statuto dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo" (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/30/15G00128/sg>).

⁷⁸⁶ Per le OSC e i soggetti senza finalità di lucro attivi nella cooperazione internazionale la revisione del Codice etico e di comportamento e del Codice PSEAH dell'AICS rivestono particolare rilevanza. Infatti le Linee Guida per la loro iscrizione all'apposito elenco previsto dall'art. 26 della Legge n. 125 del 2014 prevedono che i soggetti richiedenti dispongano di un proprio Codice Etico e di Comportamento coerente con quello dell'Agenzia e contenente regole di comportamento a salvaguardia e protezione dei diritti umani, in particolare delle fasce deboli, fragili e vulnerabili (minori, disabili, donne, etc.), nonché forme di valorizzazione della parità di genere. Per maggiori dettagli si rimanda alle Linee guida per l'iscrizione all'Elenco dei soggetti senza finalità di lucro ai sensi dell'articolo 26, commi 2 e 3, della legge n. 125 del 2014 e dell'articolo 17 del decreto ministeriale n. 113 del 2015 approvate dal Comitato Congiunto con Delibera del 21 dicembre 2017, n. 173 e modificate con Delibera del 6 settembre 2018, n. 88 e con Delibera del 12 giugno 2020, n.40 (https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2021/01/LINEE_GUIDA-CC-12-giugno-2020-4.pdf).

visibilità a comportamenti illeciti verso i quali intende adottare un approccio di “tolleranza zero”. Forme di molestie, abusi o sfruttamento a sfondo sessuale compiute da parte degli operatori del settore degli aiuti internazionali, infatti, sono maggiormente gravi quando perpetrati in contesti caratterizzati da significativi differenziali di potere e da disuguaglianze profondamente radicate, come quelle di genere, e dove esistono condizioni che possono contribuire alla loro insorgenza. Le conseguenze di tali condotte si ripercuotono, quindi, a livello di individui e comunità, poiché ledono diritti inviolabili della persona, ma anche a livello di credibilità, integrità ed efficacia dell’operato dell’intero sistema di cooperazione internazionale (potendo altresì compromettere il raggiungimento dell’obiettivo 5 dell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile).

Le suddette considerazioni motivano l’ampiezza dell’ambito di applicazione di entrambi i Codici che include tutto il personale, i collaboratori o consulenti dell’AICS, in servizio sia in Italia, sia all’estero, i collaboratori a qualsiasi titolo dei soggetti senza finalità di lucro e delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell’AICS, nonché i soggetti pubblici e privati che partecipano alle attività di cooperazione allo sviluppo beneficiando di contributi pubblici.

Il Codice PSEAH si ispira e incorpora i “Sei principi fondamentali relativi allo sfruttamento e agli abusi sessuali” dell’*Inter-Agency Standing Committee* (IASC), così come aggiornati il 12 settembre 2019⁷⁸⁷. Nel dettaglio, sconsiglia fortemente relazioni sessuali tra gli operatori impegnati nella cooperazione allo sviluppo con i beneficiari degli interventi; vieta ai destinatari del Codice attività sessuali con minori, nonché lo scambio di lavoro, beni o servizi verso atti sessuali; fa obbligo ai sottoscrittenti di riferire sospetti su comportamenti illeciti a sfondo sessuale compiuti dai colleghi, come pure di creare e mantenere un ambiente che prevenga ogni forma di condotta contraria ai principi del Codice. Le/i responsabili di uffici e strutture sono tenuti a vigilare sull’osservanza del codice e di prevenire molestie, abusi e sfruttamento sessuali nell’ambiente di lavoro e nei rapporti con i beneficiari – diretti e indiretti - degli interventi di cooperazione.

A livello procedurale, le condotte illecite a sfondo sessuale commesse dai soggetti destinatari del Codice sono perseguite avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia⁷⁸⁸ (CUG), degli Sportelli di ascolto o di appositi Referenti PSEAH a cui si può aggiungere, se necessario, il supporto di una/un Consigliera/e di fiducia. Le segnalazioni di violazione possono pervenire in maniera informale e formale. La via informale è tale quando l’interessata/o si rivolge allo Sportello di ascolto che, dopo le dovute verifiche, informa il CUG che, a sua volta, interviene per il superamento della situazione creatasi. Le vie formali, invece, si attivano nel caso in cui l’interessata/o è in servizio

⁷⁸⁷ Il Comitato permanente inter-agenzie (IASC) è stato fondato dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite nel 1992. È il *forum* di coordinamento delle azioni umanitarie che riunisce i dirigenti di 18 Organizzazioni delle Nazioni Unite e con lo scopo di predisporre risposte rapide e coerenti alle crisi umanitarie tra le diverse Agenzie. Per maggiori approfondimenti, si rimanda al sito: <https://interagencystandingcommittee.org/the-inter-agency-standing-committee> e <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>.

⁷⁸⁸ Il 15 dicembre 2020 l’AICS ha istituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), che ha tra i suoi compiti anche quello di prevenire e contrastare le molestie, abusi e sfruttamento sessuali. Per maggiori dettagli sul Comitato Unico di Garanzia dell’AICS si rimanda al sito: <https://www.aics.gov.it/home-ita/agenzia/comitato-unico-garanzia/>.

presso l'AICS e sporge formale denuncia al/-la dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza o all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari. Similmente, qualora la denuncia risulti fondata, l'AICS si adopera per ripristinare un ambiente di lavoro in cui sia tutelata l'integrità fisica e morale della persona.

Il Codice disciplina altresì l'approccio che gli operatori devono adottare nel raccogliere le segnalazioni, vale a dire un approccio basato sulle esigenze e sulla massima tutela delle presunte vittime, ponendo particolare attenzione a coloro che appartengono ai gruppi vulnerabili e garantendo la massima riservatezza dei dati personali, fatti e informazioni riguardanti gli abusi segnalati. A tal fine si prevedono seminari *ad hoc* per il personale degli organi di prevenzione e ascolto. Moduli formativi e di aggiornamento sono altresì organizzati sia per il personale dell'AICS, sia per i *partner* dei progetti di cooperazione e per le comunità locali al fine di diffondere una cultura di prevenzione e contrasto del fenomeno di molestie, abusi e sfruttamento sessuali.

La violazione di quanto previsto dal Codice comporta azioni disciplinari che, nei casi previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, possono portare al licenziamento, nonché avere effetti sulla misurazione e valutazione della *performance* individuale.

L'Italia ha recentemente confermato il proprio impegno a livello internazionale in materia di PSEAH sostenendo l'inserimento di un paragrafo ad hoc sul tema (cfr. par. 76) nel *Communiqué del Foreign and Development Ministers' Meeting* in ambito G7, tenutosi il 5 maggio 2021.

Sempre a fine 2020 sono state adottate le nuove "Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne, ragazze e bambine nella cooperazione internazionale"⁷⁸⁹ che hanno introdotto, per gli interventi finanziati nell'ambito della cooperazione allo sviluppo, un indicatore qualitativo per stabilire la loro rilevanza in termini di riduzione dei divari di genere, denominato *Gender policy Marker* e utilizzato dall'OCSE-DAC⁷⁹⁰. Questo indicatore qualifica i progetti di cooperazione allo sviluppo individuando gli interventi che hanno come obiettivo principale la riduzione dei divari di genere (*Gender policy Marker* principale) e gli interventi che hanno le politiche di genere come componente significativa, vale a dire che prevedano, tra gli obiettivi del

⁷⁸⁹ Le linee guida sono consultabili al link:

https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2020/12/LINEE_GUIDA_FINALE_041220.pdf.

Per maggiori approfondimenti si rimanda alla Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, Rendiconto 2019, Riquadro V.IV.II.I – Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne, ragazze e bambine nella cooperazione internazionale https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Bilancio-di-genere-2019_Relazione-al-Parlamento.pdf

⁷⁹⁰ Il *Gender Policy Marker* è utilizzato dall'OCSE nel Comitato di Aiuto allo Sviluppo (*Development Assistance Committee* - DAC) nella relazione annuale delle attività per indicare se ciascun intervento di aiuto mira alla parità di genere. Inoltre, alcune organizzazioni filantropiche, del settore privato, donatori esterni al DAC e altri attori hanno iniziato a monitorare le proprie attività di sviluppo utilizzando lo stesso indicatore. I dati basati sull'indicatore forniscono una misura dei finanziamenti allo sviluppo che i membri del DAC e altri attori assegnano per il sostegno alla parità di genere cfr. <https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm> e cfr.

progetto, almeno uno che sia dichiaratamente rivolto al conseguimento dell'uguaglianza di genere (*Gender policy Marker* significativo).

Le risorse a disposizione dell'AICS, pur derivando da contributi dello Stato, sono gestite extra-bilancio. L'Agenzia gode, infatti, di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, patrimoniale, contabile e di bilancio⁷⁹¹. Nello specifico, le somme da assegnare all'Agenzia per l'attuazione di iniziative di cooperazione sono stanziare dal bilancio dello Stato sul capitolo 2185, piano gestionale 1, dello stato di previsione del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale⁷⁹². Ai fini della riclassificazione secondo una prospettiva di genere delle spese del bilancio statale, nel 2020 la percentuale considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere è stata del 41,6 per cento (oltre 244 milioni di euro) sul totale delle risorse impegnate (circa 587,3 milioni). La percentuale rappresenta una stima per difetto dell'impegno italiano in questo ambito poiché, per i progetti di aiuto umanitario assegnati alle Organizzazioni della Società Civile non sono disponibili gli importi delle somme impegnate ed erogate⁷⁹³. Del totale degli importi impegnati sul capitolo 2185, piano gestionale 1, circa 25 milioni di euro sono stati classificati con *Gender policy Marker* principale (poco più del 4,3 per cento) e i restanti 219 milioni di euro con *Gender policy Marker* significativo (circa il 37,2 per cento). Rispetto al biennio precedente la quota di risorse impegnate per ridurre le disuguaglianze di genere è aumentata in maniera consistente. Nel 2019 era infatti pari al 9,0 per cento, mentre nel 2018 era di circa l'8,0 per cento. La crescita è spiegabile considerando che nel 2020, per la prima volta, sono stati inseriti tutti i contributi deliberati nell'anno aventi *Gender Marker* significativo, mentre in passato, ci si era limitati a un'analisi descrittiva delle iniziative. Inoltre, in linea con gli obiettivi delle suddette Linee guida per l'uguaglianza di genere, è stato avviato un processo di monitoraggio di tutti gli interventi con *Gender Marker* principale e significativo, al fine di verificare il progressivo aumento e l'effettivo raggiungimento dei relativi *target* (*Gender Marker* principale – almeno il 10,0 per cento del finanziamento da destinarsi a iniziative specifiche per la

⁷⁹¹ Articolo 18 della legge n. 125 del 2014 recante "Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo".

⁷⁹² L'Agenzia non dispone solo di risorse trasferite dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale sul cap.2185, piano gestionale 1. La legge n.125 del 2014 stabilisce, infatti, che "le risorse di cui dispone (AICS) sono costituite: " a) dalle risorse finanziarie trasferite da altre amministrazioni, secondo quanto disposto dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300; b) dagli introiti derivanti dalle convenzioni stipulate con le amministrazioni e altri soggetti pubblici o privati per le prestazioni di collaborazione, consulenza, assistenza, servizio, supporto, promozione; c) da un finanziamento annuale iscritto in appositi capitoli dello stato di previsione del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale; d) da donazioni, lasciti, legati e liberalità, debitamente accettati; e) da una quota pari al 20 per cento della quota a diretta gestione statale delle somme di cui all'articolo 48 della legge 20 maggio 1985, n. 222."

⁷⁹³ I progetti di aiuto umanitario vengono affidati alle Organizzazioni della Società Civile (OSC) a seguito di bando dalle Sedi estere di AICS successivamente alla delibera del programma umanitario che mette a disposizione i fondi per le OSC e all'erogazione del contributo da parte di AICS Roma in favore della Sede estera. I programmi deliberati sono di norma multisettoriali e non hanno una specifica valenza di genere. Al momento della selezione dei progetti OSC da parte della Sede estera AICS è invece possibile identificare i progetti con valenza di genere prioritaria o trasversale. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in *tranche* successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica. Nelle tavole 5.4.2.1c e 5.4.2.1d sono riportati i progetti selezionati dalle Sedi nel corso del 2020 di cui pertanto non sono disponibili gli importi delle risorse impegnate ed erogate.

promozione della parità di genere e *Gender Marker* significativo per tutte le altre iniziative). Più in generale, l'incremento delle risorse erogate è non solo coerente con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, ma anche espressione dei progressi del nostro Paese verso la realizzazione dell'obiettivo fissato dalla Commissione europea (Piano d'azione dell'UE sulla parità di genere nell'azione esterna dell'UE), cioè di garantire che l'85 per cento dei nuovi programmi di cooperazione allo sviluppo promuova l'uguaglianza di genere come obiettivo principale o significativo. Indicativo dell'attenzione che l'Agenzia riserva alle questioni di genere è altresì l'ammontare delle somme totali deliberate nel 2020⁷⁹⁴ pari a quasi 410 milioni, di cui 75 milioni (18,4 per cento) per progetti il cui obiettivo principale è la promozione della parità di genere e la restante parte per interventi aventi componenti significative legate all'uguaglianza di genere e all'*empowerment* delle donne/ragazze.

Nel 2020 i contributi, sia di sviluppo che umanitari, sono stati impegnati per interventi da realizzarsi in collaborazione con organizzazioni internazionali, Governi *partner* e organizzazioni della società civile, inclusa quella locale. Sulla scia degli anni precedenti, la cooperazione italiana ha sostenuto le organizzazioni internazionali (tra cui il Comitato Internazionale della Croce Rossa e numerose agenzie delle Nazioni Unite) che si occupano dell'eguaglianza di genere ed *empowerment* delle donne, erogando contributi "*core*" e ha impegnato 53 milioni di euro a favore del Fondo globale per la lotta all'AIDS, Tubercolosi e Malaria. Inoltre, le organizzazioni internazionali hanno ricevuto fondi per specifici programmi e progetti che mirano ad intervenire sulle cause strutturali delle disuguaglianze tra uomini e donne attraverso azioni di potenziamento delle capacità nei Paesi *partner*. Escludendo i contributi multilaterali non ripartibili, che costituiscono oltre la metà delle somme totali impegnate (oltre 145,0 milioni di euro), l'Africa è il continente in cui sono state impegnate le risorse maggiori (circa 45,8 milioni di euro), seguita dalla regione dei Balcani e dal Medio Oriente (35,4 milioni di euro). La nazione che ha beneficiato delle risorse più consistenti è stata l'**Afghanistan** (circa 14,7 milioni di euro), seguita dalla **Somalia** (poco meno di 10,0 milioni di euro) e dalla **Siria** (8,0 milioni di euro); nei suddetti Paesi è stato adottato un approccio a doppio binario che ha destinato il finanziamento a iniziative sia finalizzate interamente alla promozione della parità di genere, sia con aventi almeno un obiettivo rivolto al contrasto alle disuguaglianze tra uomini e donne. Vi sono inoltre aree in cui le risorse sono state impegnate esclusivamente per progetti con *Gender policy Marker* principale, ad esempio la Palestina (poco più di 2,0 milioni di euro), il continente africano tramite un'iniziativa promossa dalla Banca Africana di sviluppo (2,0 milioni di euro) e il Mali (1,1 milioni di euro). Considerando, invece, le somme deliberate nel 2020, il Paese a cui sono destinati gli importi maggiori è l'Etiopia per circa 39,7 milioni di euro, ben al di sopra delle somme impegnate nel 2020 (circa 5,6 milioni di euro). Riguardo l'ambito di intervento, sono state avviate attività principalmente di **aiuto umanitario** (inclusi alcuni progetti riguardanti la lotta alla violenza di

⁷⁹⁴ La "destinazione" delle somme per iniziative di cooperazione origina da: 1). Delibera del Comitato congiunto se l'iniziativa ha importo superiore ai 2 milioni di Euro 2). Delibera del Direttore dell'AICS se di importo inferiore (art. 7 e art. 21, comma 3 della Legge n. 125 del 2014). Le Iniziative di Emergenza sono deliberate dall'Autorità Politica su proposta della Direzione Generale della Cooperazione allo Sviluppo presso il Ministero degli affari esteri e della cooperazione allo sviluppo (art. 10 e art. 20, comma 2 della Legge). Tutte le delibere sono pubblicate sul sito dell'AICS (<https://www.aics.gov.it/atti-direttore-2020-2/>, <https://www.aics.gov.it/atti-comitato/>, <https://www.aics.gov.it/delibere-ministro-2020-2/>).

genere) e in **ambito sanitario**, con lo scopo di contribuire a migliorare le condizioni di vita di donne e ragazze, soprattutto per quanto riguarda la salute sessuale, riproduttiva e materno-infantile, in un contesto di crisi globale, causata dalla pandemia da Covid-19. Altre iniziative si sono distribuite tra i restanti settori, tra cui quello bancario e finanziario (nel quale è stata impegnata una somma di 12,5 milioni di euro in favore del fondo amministrato dalla Banca Mondiale volto a fornire aiuto civile al bilancio afghano), la protezione e la prevenzione della violenza di genere (tra cui il contributo di un milione di euro all' "Appello Speciale del Comitato internazionale della Croce Rossa per la risposta alla violenza sessuale nei conflitti armati e altre situazioni di violenza e detenzione"). Per quanto riguarda i progetti assegnati alle Organizzazioni della società civile (OSC), sono state deliberate risorse soprattutto in risposta alla crisi umanitaria in Somalia (1,8 milioni di euro) e per l'emergenza a sostegno della Repubblica Centrafricana (1,1 milioni di euro); si tratta di iniziative che hanno l'uguaglianza di genere come finalità principale o significativa. A tali nazioni si aggiunge il Niger, che ha ricevuto la quota maggiore di risorse deliberate per progetti con *Gender policy Marker* principale (769 mila euro). Nei progetti classificati significativi ai fini dell'uguaglianza di genere sono state deliberate risorse per interventi anche in Cameroon e Mali (600 mila euro per ciascun paese) e nella Guinea Conakry (430 mila euro).

Per un approfondimento delle attività dell'AICS nell'ambito del contrasto al divario di genere si rimanda alle Tavole 5.4.2.1.

Nel 2020 le somme del bilancio della Stato impegnate per realizzare interventi per la parità di genere gestite direttamente dal Ministero degli affari esteri, sono state circa 1,5 milioni di euro (e i pagamenti 1,42 milioni di euro), ripartite tra 6 progetti⁷⁹⁵. Circa la metà (700 mila euro impegnati e altrettanti pagati) ha finanziato il progetto di gestione della migrazione per prevenire e rispondere alla violenza di genere e fornire assistenza per la salute riproduttiva ai migranti e alle persone vulnerabili in Niger; un importo inferiore (450 mila euro di impegni e di pagamenti) è andato al sostegno di un'iniziativa per la promozione e protezione dei diritti delle donne e delle ragazze migranti nella regione del Tahoua, sempre in Niger. Altri contributi sono andati per il sostegno al programma interamericano per il rafforzamento della democrazia e della *leadership* delle donne (100 mila euro rispettivamente impegnati ed erogati), al progetto bilaterale "*Mediterranean Network Women Mediators (MNWM)*" (risorse impegnate per circa 97 mila euro e pagate per circa 68 mila euro), all'intervento per il rafforzamento del ruolo delle donne quali agenti del cambiamento nella Striscia di Gaza (93,5 mila euro impegnati e 60 mila pagati) e, infine, all'associazione *Women in International Security (WIIS)* per un progetto nei Paesi ASEAN (l'Associazione degli Stati del sud-est Asiatico costituita da 10 paesi: Brunei, Cambogia, Filippine, Indonesia, Laos, Malesia, Myanmar, Singapore, Thailandia, Vietnam) per il rafforzamento della mediazione nel conflitto (58 mila euro impegnati e circa 40,8 mila pagati).

⁷⁹⁵ Le informazioni riportate in questa sezione sono desunte dalla Relazione sulle attività di cooperazione nel 2020 (art. 14, comma 2, Legge n.125 del 2014) nella quale non sono riportati i capitoli di bilancio con i quali sono finanziati gli interventi. La mancanza di tale informazione, nonché la mancata segnalazione da parte del Ministero degli affari esteri e della cooperazione non rende possibile procedere all'allineamento degli importi con quanto esposto nel paragrafo 5.2 Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere.

Nel 2020, non sono stati previsti crediti di aiuto erogati a condizioni agevolate a Paesi terzi, per la promozione della condizione femminile; nel 2019, invece, erano stati stanziati circa 12,0 milioni destinati principalmente all'Ecuador, per due progetti in ambito sanitario e nel settore delle banche e dei servizi finanziari, e all'Etiopia per il rafforzamento delle micro e piccole imprese femminili e allo sviluppo del settore privato. Sono crediti erogati con le risorse fuori bilancio del Fondo rotativo per la cooperazione allo sviluppo la cui gestione finanziaria, amministrativa e contabile è affidata alla Cassa Depositi e Prestiti. Le decisioni relative all'assegnazione di tali risorse avviene nell'ambito del Comitato congiunto formato da AICS, Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo (Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale) e Ministero dell'economia e delle finanze che ne autorizza il pagamento.

Ulteriori informazioni relativamente alle attività di cooperazione attuate dall'Italia sono riportate nella Relazione annuale sull'attuazione della politica di cooperazione allo sviluppo del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale allegata al Rendiconto dello Stato (art. 14, comma 4, legge n. 125 del 2014)⁷⁹⁶.

⁷⁹⁶ https://www.esteri.it/mae/it/cooperaz_sviluppo/la-riforma-della-cooperazione.html

Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell’Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – Gender policy Marker “Principale”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Contributi multilaterali non ripartibili									
2017	CC n. 83/2017	011155/01/2	Potenziamento del Gender Mainstreaming per lo Sviluppo Rurale Sostenibile e la Sicurezza Alimentare - GEMAISA 2	Governance, pace e diritti 50%; Agricoltura 50%;	2.304.000	0	0	850.800	Principale
2020	Min n.14/2020	012027/01/3	Contributo all’Appello Speciale di ICRC per la risposta alla violenza sessuale nei conflitti armati e altre situazioni di violenza e detenzione – 2019.	Governance, pace e diritti 50%; Aiuto umanitario 50%;	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
2020	CC n.54/2020	012172/01/6	UNFPA Contributo Volontario 2020	998 - Non specificato	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Principale
2020	CC n.55/2020	012173/01/1	UNFPA-UNICEF FGM Contributo Volontario 2020	150 - Governo e societa' civile	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Principale
2020	CC n.56/2020	012174/01/3	UNICEF-UNFPA ECM Contributo Volontario 2020	150 - Governo e societa' civile	500.000	500.000	500.000	500.000	Principale
2020	CC n.60/2020	012178/01/4	UN-Women Contributo Volontario 2020	998 - Non specificato	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agencia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Principale”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Asia e Oceania									
Afghanistan									
2012	CD n.58/2012	008315/01/6	PROMOZIONE DELLA SALUTE RIPRODUTTIVA E DEI DIRITTI DELLE DONNE IN AFGHANISTAN-CONTRIBUTO UNFPA	Istruzione	500.000	0	0	196.129	Principale
2016	CC n. 100/2016	011058/03/6	Programma per la riduzione della mortalità materno infantile nelle province di Kabul ed Herat	Salute	450.000	0	50.000	0	Principale
2020	CC n.35/2020	012043/01/0	Promoting and Strengthening Gender Justice in Afghanistan	Governo e soc. civ. (diritti umani, GBV, giudiziario)	2.000.000	1.000.000	0	0	Principale
2020	M/VM n.1/2020	011216/03/0	UNFPA Response to immediate gender-based violence (GBV) and sexual & reproductive health-SRH needs of returnees, IDPs and host communities in Nimroz and Herat provinces of Afghanistan	Aiuto umanitario	800.000	800.000	800.000	800.000	Principale
2020	M/VM n.63/2020	011216/03/1	UNFPA Response to immediate gender-based violence (GBV) and sexual & reproductive health-SRH needs of returnees, IDPs and host communities in Nimroz, Herat, Ghor e Kandahar provinces of Afghanistan	Aiuto umanitario	1.100.000	1.100.000	0	0	Principale
Bangladesh									
2020	M/VM n.59/2020	012226/01/0	Contributo al CICR per attività di protezione e risposta alla violenza sessuale in Bangladesh	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	0	0	Principale
Myanmar									
2020	CC n.68/2020	012136/01/4	Women and Girls First Programme - Phase II	Salute e pol. ripr.	400.000	400.000	0	0	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agencia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Principale”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Africa, Regionale									
2020	CC n.80/2020	012140/01/5	"Gender Equality Trust Fund della Banca Africana di Sviluppo" e "Affirmative Finance Action for Women in Africa" (AFAWA)	Governo e soc. civ.; Business ; Banche e servizi finanziari	2.000.000	2.000.000	2.000.000	0	Principale
Capo Verde									
2019	Direttore n.49/2019	011878/01/6	Terra di valore: innovazione e inclusione di donne e giovani nelle catene di valore agroalimentari a Capo Verde in modo partecipativo e cooperativo	Agricoltura	1.474.986	550.000	550.000	0	Principale
Egitto									
2020	CC n.96/2020	012206/01/0	Valorizzazione del ruolo delle donne nel Sud dell'Egitto	Governo e soc. civ. - WO 15170	1.000.000	497.571	0	0	Principale
Etiopia									
2019	Direttore n.84/2019	010299/01/5	Women Economic Empowerment and Social Integration (WEESI) -Fondi in loco	Governance, pace e diritti	337.500	33.500	33.500	33.500	Principale
2019	Direttore n.84/2019	010299/02/6	Women Economic Empowerment and Social Integration (WEESI)	Governance, pace e diritti	338.500	0	29.218	29.941	Principale
2019	Direttore n.78/2019	010632/02/0	Contributo italiano al Women Entrepreneurship Development Program (WEDP)	Settore privato	144.000	74.000	74.000	74.000	Principale
2019	Direttore n.49/2019	011883/01/2	I primi 1000 giorni. Garantire servizi sanitari di qualità a mamme e bambini della South Omo Zone	Salute	1.800.000	1.800.000	601.337	0	Principale
2020	Direttore n.59/2020	012183/01/0 012183/01/1	Sviluppo dell'imprenditorialità femminile e creazione di impiego – Supporto alla crescita o all'ingresso delle donne nel settore del pellame	Business e altri servizi	1.300.000	1.130.000	130.000	0	Principale
Guinea-Bissau									
2019	Direttore n.49/2019	011884/01/4	JUNTAS: empowerment femminile nella Regione di Gabù	Governance, pace e diritti 32%; Settore privato 35%; Agricoltura 33%;	728.415	291.365	291.365	0	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Principale”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Kenya									
2020	CC n.116/2020	012205/01/0	Let it not happening again. Addressing violence against women by strengthening access to justice	Governo e soc. civ. - WO 15170	300.000	300.000	0	0	Principale
Mali									
2019	CC n. 38/2019	011843/01/6	Eliminazione della violenza di genere in Mali attraverso un approccio olistico e integrato per fornire servizi di qualità a livello nazionale	Governance, pace e diritti	3.477.500	1.148.310	1.148.310	0	Principale
Mozambico									
2020	Direttore n.74/2020	012227/01/0	Coding Girls: Riduzione del divario di genere e geografico nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione in Mozambico	Formazione	1.409.100	300.000	300.000	0	Principale
2020	CC n.138/2020	012248/01/0 012248/01/1 012248/01/2	Iniziativa a sostegno del processo di pace e di sviluppo locale nella Provincia di Manica	Agricoltura	4.000.000	1.200.000	340.000	0	Principale
Niger									
2019	CC n.38/2019	009339/02/4	AFDEL (EMPOWERMENT OF WOMEN AND LOCAL DEVELOPMENT)	Governance, pace e diritti	600.184	48.000	48.000	0	Principale
2020	CC n.139/2020	012236/01/0	Progetto di Accelerazione dell'Educazione Femminile (PAEF)	Educazione	3.000.000	900.000	0	0	Principale
Senegal									
2019	Direttore n.49/2019	011895/01/5	ESSERE Donna - Empowerment, Salute Sessuale E Riproduttiva, Emancipazione. Promozione dei diritti di salute sessuale e riproduttiva in Senegal	Salute 30%; Governance, pace e diritti 70%;	1.784.500	602.480	602.480	0	Principale
2019	Direttore n.82/2019	012065/01/2	Progetto di Sostegno alla Strategia Nazionale di Uguaglianza di Genere - PASNEEG - II fase	Governance, pace e diritti	1.800.000	605.946	743.912	743.912	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agencia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Principale”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Somalia									
2019	CC n. 106/2019	012082/01/1	Contributo italiano al Multi Partner Trust Fund per il finanziamento del programma Paese UNFPA 2018 - 2020	Salute 70%; Governance, pace e diritti 30%;	3.000.000	0	3.000.000	3.000.000	Principale
2019	Direttr n. 112/2019	012082/02/2	Contributo italiano al Multi Partner Trust Fund per il finanziamento del programma Paese UNFPA 2018 - 2020	Salute 70%; Governance, pace e diritti 30%;	80.000	0	0	80.000	Principale
2020	CC n.118/2020	012191/01/0	Contributo al Fondo Fiduciario della Nazioni Unite per la Somalia (UN-MPTF) per il finanziamento del Programma Paese UNFPA 2018-2020	Salute e pol. ripr.; Governance e soc. civ. (15180)	3.000.000	3.000.000	0	0	Principale
Sud Sudan									
2016	CC n.8/2016	010915/01/5	Women empowerment e Sviluppo agricolo sostenibile per il raggiungimento della sicurezza alimentare in Sud Sudan	Agricoltura	982.161	0	0	180.836	Principale
Americhe									
Bolivia									
2017	Direttore n. 103/2017	011483/01/0	Pachamama: protagonism of rural women in the achievement of food sovereignty in Bolivia	Salute 60%; Governance, pace e diritti 40%;	1.338.660	0	354.674	0	Principale
Caraibi e centro America									
2017	CC n.109/2017	011201/01/3	Empowerment economico delle donne in El Salvador, Guatemala e Honduras	Governance, pace e diritti	3.500.000	0	0	1.657.630	Principale
Balcani e Medio oriente									
Albania									
2019	Direttore n.49/2019	011862/01/2	ALIVE - donne e uomini liberi dalla violenza in Albania. Sostegno alle politiche locali per le pari opportunità	Governance, pace e diritti	899.129	327.234	327.234	0	Principale
2020	CC n.21/2020	011921/01/1	Gender Rural Equality and Tourism – GREAT	Governo e soc. civ. - WO 15170	1.363.500	463.500	463.500	0	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agencia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Principale”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Bosnia ed Herzegovina									
2019	Direttore n.49/2019	011861/01/0	From awareness to care: women protagonists of the right to health in Bosnia and Herzegovina	Salute 62%; Governance, pace e diritti 38%;	630.650	202.078	202.078	0	Principale
Somalia									
2020	Direttore n.76/2020	012243/01/0	Integrazione dei servizi a sostegno delle vittime di violenza di genere a disposizione di rifugiate siriane e comunità ospitanti	Governo e società civile - GBV (15180)	1.000.000	700.000	689.500	0	Principale
Giordania									
2019	CC n. 114/2019	011809/01/1	Rafforzamento delle capacità istituzionali del Ministero per lo sviluppo sociale giordano	Governance, pace e diritti	450.000	231.615	218.385	218.385	Principale
Libano									
2012	CD n.141/2012	010558/01/5	Inclusione sociale, formazione e salute riproduttiva per donne e bambini dell'area di Naba'a, Bourj Hammoud	Governance, pace e diritti	805.400	0	0	420	Principale
Medio Oriente									
2018	Direttore n.64/2018	011528/01/6	WEE.CAN! - Women's Economic Empowerment: comunità ospitanti e rifugiate siriane per creare nuove opportunità di sussistenza per l'infanzia	Governance, pace e diritti 77%; Settore privato 33%;	1.764.818	399.818	399.818	0	Principale
2018	CC n.39/2018	011528/03/1	Support to Women Refugees from Syria and Vulnerable Women and Girls in Host Communities in Egypt, Jordan and Lebanon	Governance, pace e diritti	200.000	0	0	61.411	Principale
2018	CC n.44/2018	011528/04/2	ASSISTANCE to and Empowerment of Syrian Women and Girls Refugees and Vulnerable Girls and Women of Host Communities in Egypt, Jordan and Lebanon	Governance, pace e diritti	270.000	100.000	100.000	808.938	Principale
2018	Direttore n.80/2018	011528/05/3	Promoting Vulnerable Women's Economic and Social Empowerment in Lebanon, Jordan and Egypt	Governance, pace e diritti	1.765.000	400.000	400.000	0	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Principale”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Palestina									
2020	Dir. N.53/2020	012160/01/3 012160/02/4	OIL - Programma pilota per rafforzare il gendermainstreaming in Palestina	Governo e soc.civ.; Organizzazioni ed istituzioni per l'uguaglianza delle donne	1.000.000	258.000	0	0	Principale
Siria									
2020	M/VM n.42/2020	011672/02/2	UNDP/UNFPA - Sostegno ai servizi contro la violenza di genere e alle attività di livelihoods per le famiglie colpite dalle crisi siriana nel Governatorato di Raqqa - FASE III	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
West Bank e striscia di Gaza									
2019	Direttore n.78/2019	010119/01/2	WELOD3-Women's Empowerment and Local Development-Local fund	Governance, pace e diritti	1.106.685	16.685	16.685	16.685	Principale
2017	CC n.165/2017	011279/01/5	SI_GEWEE Supporto all'Istituzionalizzazione del Gender mainstreaming e dell'Empowerment femminile in 2017-2022	Governance, pace e diritti	1.915.000	0	605.000	0	Principale
2017	CC n.165/2017	011279/04/1	SI_GEWEE Supporto all'Istituzionalizzazione del Gender mainstreaming e dell'Empowerment femminile in 2017-2022	Governance, pace e diritti	2.085.000	0	620.000	131.236	Principale
2017	CC n.145/2017	011381/01/6	Promozione della parità di genere nelle scuole Unrwa attraverso la promozione di modelli di mascolinità non stereotipati	Governance, pace e diritti	650.000	0	28.193	417.211	Principale
2019	Direttore n.24/2019	011530/01/3	AMAL - Diritti umani e uguaglianza di genere	Governance, pace e diritti	150.000	60.000	90.000	0	Principale
2018	CC n.43/2018	011530/02/4	AMAL - Diritti umani e uguaglianza di genere	Governance, pace e diritti	1.210.000	529.000	434.000	0	Principale
2018	CC n.43/2018	011530/03/5	AMAL - Diritti umani e uguaglianza di genere	Governance, pace e diritti	2.640.000	221.000	221.000	736.000	Principale

Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell’Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – Gender policy Marker “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Contributi multilaterali non ripartibili									
2020	CC n.50/2020	012168/01/5	Contributi volontari 2020 - Fondo globale per la lotta all'AIDS, Tubercolosi e Malaria	998 - Non specificato	53.000.000	53.000.000	53.000.000	50.350.000	Significativo
2020	CC n.48/2020	012166/01/1	Contributo volontario al CICR	998 - Non specificato	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	Significativo
2020	M/VM n.29/2020	010845/05/2	Contributo al CERF	998 - Non specificato	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	Significativo
2020	CC n. 6/2020	012164/01/4	Contributi volontari 2020 - GAVI	998 - Non specificato	28.000.000	28.000.000	28.000.000	28.000.000	Significativo
2020	CC. n. 18/2020	012141/01/0	Contributi volontari 2020 - UNRWA	998 - Non specificato	6.800.000	6.800.000	6.800.000	6.800.000	Significativo
2020	CC. n. 48/2020	012166/01/1	Contributi volontari 2020 - CICR	998 - Non specificato	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	Significativo
2020	CC. n. 51/2020	12169	Contributi volontari 2020 - GPE	998 - Non specificato	4.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000	Significativo
2020	CC. n. 53/2020	012171/01/4	Contributi volontari 2020 - UNDP	998 - Non specificato	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	Significativo
2020	CC. n. 57/2020	012175/01/5	Contributi volontari 2020 - UNHCR	998 - Non specificato	9.000.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000	Significativo
2020	CC. n. 58/2020	012176/01/0	Contributi volontari 2020 - UNICEF	998 - Non specificato	4.500.000	4.500.000	4.500.000	4.500.000	Significativo
2020	CC n. 8/2020	012216/01/0	Contributi volontari 2020 - IDLO	998 - Non specificato	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
2020	CC n. 7/2020	012215/01/0	Contributi volontari 2020- FAO	998 - Non specificato	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	Significativo
2020	CC n. 10/2020	012133/01/5	Contributi volontari 2020- IILA	998 - Non specificato	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Asia e Oceania									
Afghanistan									
2020	CC n. 104/2020	008050/19/6	Contributo all'Afghanistan Reconstruction Trust Fund (ARTF)	Banche e servizi finanziari	12.500.000	12.500.000	12.500.000	12.500.000	Significativo
2020	Min n.4/2020	012051/01/2	Contributo al CICR per attività di assistenza, protezione, prevenzione e cooperazione in Afghanistan	Aiuto umanitario	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.300.000	Significativo
2020	VM n.73/2020	012224/01/0	Contributo al CICR per attività di assistenza, protezione, prevenzione e cooperazione in Afghanistan	Aiuto umanitario	750.000	750.000	0	0	Significativo
Pakistan									
2020	CC n. 134/2020	012212/01/0	Programma di olivicoltura	Agricoltura	1.500.000	499.000	0	0	Significativo
Nepal									
2019	Direttore n.49/2019	011872/01/1	SPEED for Life: SPices and sEEDs value chain improvement for rural development in Nepal, enhancing women and youth empowerment	Agricoltura	709.460	709.460	327.245	0	Significativo
Africa									
Africa									
2019	Direttore n.75/2019	011817/04/6	Open Space. Rafforzamento dei servizi sanitari per adolescenti e giovani donne con HIV in Mozambico	Salute	450.000	0	450.000	450.000	Significativo
2019	Direttore n.75/2019	011817/07/2	Il Community Outreach come modello a servizio delle donne degli slums dell'area urbana di Kampala	Salute	151.497	0	151.497	106.048	Significativo
Algeria									
2020	VM n.65/2020	012221/01/0	Contributo all'Interim Contry Strategic Plan (ICSP) 2019-2022 per l'Algeria, gestito da WFP Algeria	Risposte all'emergenza	500.000	500.000	0	0	Significativo
2020	VM n.65/2020	012233/01/0	Educazione e assistenza sanitaria di qualità per i bambini Sahrawi	Aiuto umanitario	500.000	500.000	0	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy maker
Africa									
Burkina Faso									
2019	Direttore n.49/2019	011874/01/5	Progetto per il miglioramento delle condizioni nutrizionali di donne e bambini nei distretti sanitari di Garango e Tenkodogo, Burkina Faso	Nutrizione di base	1.438.703	527.400	527.400	0	Significativo
2020	CC n.114/2020	012234/01/0	Progetto di rafforzamento dell'occupazione e dell'imprenditoria giovanile per ridurre i rischi di emigrazione irregolare (JEM – Fase 2)	Politiche per l'occupazione	3.030.000	1.422.246	0	0	Significativo
2020	Min n.6/2020	012060/01/6	Assistenza nutrizionale alle popolazioni vulnerabili delle regioni di Sahel e Centro Nord in Burkina Faso	Aiuto umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
2020	VM n.64/2020	012230/01/0	Intervento di assistenza umanitaria e di recovery delle popolazioni sfollate e delle famiglie ospitanti in Burkina Faso	Aiuto umanitario	3.500.000	3.500.000	0	0	Significativo
Capo Verde									
2019	Direttore n.49/2019	011879/01/1	Sostegno alla microimprenditoria femminile ambientalmente sostenibile nel settore turismo rurale finalizzata alla resilienza dei settori vulnerabili	Governance, pace e diritti 30%; Ambiente, energia 30%; Altro 40%;	1.382.120	575.740	575.740	0	Significativo
Repubblica Centrafricana									
2020	VM n.46/2020	012049/01/5	Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione vulnerabile in Repubblica Centrafricana	Aiuto umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Repubblica Democratica del Congo									
2020	VM n.66/2020	012271/01/0	Rafforzamento della sicurezza alimentare delle popolazioni congolese nel Kasai in RDC	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	0	0	Significativo
2017	VM n.62/2017	011336/01/0	Salute materno infantile, igiene e protezione delle persone più vulnerabili vittime della crisi in RDC	Aiuto umanitario	1.000.000	0	0	915.000	Significativo
Egitto									
2014	CD 2014	010342/01/0	Educazione e protezione per bambini e bambine del Governatorato di Fayoum-Egitto	Istruzione	850.873	0	0	211.745	Significativo
Etiopia									
2017	Direttore n.44/2017	011112/02/1	Capacity building and job creation for youth and women in the textile sector in migration prone areas of the FDR of Ethiopia.	Infrastrutture	1.000.000	0	0	90.000	Significativo
2018	Direttore n.12/2018	011549/01/6	Programma di Sviluppo socio-economico e creazione di impiego per giovani e donne nelle regioni ad alta incidenza migratoria	Istruzione 30%; Governance, pace e diritti 70%;	2.000.000	0	0	700.000	Significativo
2019	Direttore n.66/2019	011840/02/1	Intervento per ridurre le disuguaglianze geografiche in Afar, Gambella, Benishangul Gumuz e Somali con componenti di genere e nutrizione	Salute	750.000	200.000	200.000	250.000	Significativo
2020	Direttore n.69/2020	012209/01/0 012209/01/1	Rafforzamento del sistema sanitario nella regione Oromia	Salute	1.950.000	1.950.000	0	0	Significativo
2020	Direttore 80/2020	011835/01/4	Contributo Italiano al SDG PF - Rifinanziamento II Fase	Salute	10.000.000	10.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
2020	Min. n.20/2020	012025/01/6	Iniziativa di emergenza in supporto a migranti vulnerabili e migranti di ritorno in Etiopia e Gibuti, per una migrazione sicura e informata	Aiuto umanitario	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Significativo
2020	CC n. 113/2020	012259/01/0	Sviluppo sostenibile dei parchi agro-industriali in Oromia e SNNPR	Agricoltura	22.000.000	22.000.000	0	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agencia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Guinea									
2020	Direttore 61/2020	011007/01/0	Sostegno al Sistema Sanitario Nazionale della Repubblica di Guinea	Salute	420.000	210.000	210.000	167.400	Significativo
Corno d'Africa									
2020	CC n. 123/2020	012261/01/0	Rafforzamento dei servizi nutrizionali per le popolazioni nomadi/pastorali nelle aree transfrontaliere del Corno d'Africa	Salute	1.300.000	500.000	500.000	0	Significativo
Kenya									
2014	CD n.86/2014	010312/02/4	Miglioramento della Salute Materno-Infantile negli slum di Nairobi Nord-Est - MiSMI	Salute	100.500	3.086	3.086	3.086	Significativo
2020	CC n. 137/2020	012232/01/0 012232/01/1	Incubatore d'impresa e innovazione energetica in Kenya	Altre infrastrutture (pol. Occupazione)	2.965.315	1.000.000	0	0	Significativo
Regione del lago Ciad									
2020	VM n.45/2020	012022/01/0	Iniziativa di emergenza per il miglioramento della resilienza delle popolazioni vulnerabili in Camerun e Ciad	Aiuto umanitario	3.600.000	3.600.000	3.600.000	3.600.000	Significativo
Libia									
2020	Min. n.27/2020	012031/01/4	Programma di emergenza in Libia per il miglioramento dei servizi sanitari primari e di protezione per la popolazione più vulnerabile	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Mozambico									
2020	Direttore 58/2020	011067/01/1	Fondo Unico per l'assistenza tecnica al programma di cooperazione - fondo unico	Costi amministrativi	1.899.000	50.000	548.000	658.000	Significativo
2019	Direttore n.49/2019	011890/01/2	I primi 1.000 giorni. Garantire servizi sanitari di qualità a mamme e bambini a Cabo Delgado	Salute	1.800.000	535.788	535.788	0	Significativo
2020	Min n.25/2020	012078/01/0	Iniziativa di sostegno alla popolazione colpita dai cicloni Idai e Kenneth in Mozambico	Aiuto umanitario	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000	Significativo
2020	Dir. N.83/2020	012270/01/0 012270/01/1	AGRI URB – AGRicoltura URBana per migliorare la sicurezza alimentare negli insediamenti informali di Maputo	Agricoltura	300.000	300.000	300.000	0	Significativo
Senegal									
2020	Direttore n. 20/2020	010614/04/1	Programma d'Appoggio allo sviluppo Economico e Sociale - PADESS fondo in loco	Governo e società civile	300.000	150.000	150.000	150.000	Significativo
2020	Direttore 19/2020	010424/03/5	Programma agricolo PAIS	Agricoltura	60.000	25.000	57.350	32.350	Significativo
2020	Direttore n.46/2020	012128/01/2	Progetto di sostegno alla politica nazionale di resilienza dei gruppi vulnerabili rispetto alla pandemia Covid-19 – PAREM	Governo e società civile	1.500.000	1.500.000	1.500.000	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell’Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Somalia									
2020	M/VM n. 18/2020	012026/01/1	Titolo Iniziativa: Intervento multisettoriale di emergenza in risposta alla crisi umanitaria in Somalia	Aiuto umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
2020	CC n. 64/2020	012137/01/6	Ripristinare l’operatività e l’efficienza nel settore sanitario e rafforzamento istituzionale (accordo di novazione 2)	Salute	5.000.000	2.600.000	2.600.000	2.600.000	Significativo
2020	CC n. 98/2020	012211/01/0	Contributo al “Multi Partner Fund” della Banca Mondiale	servizi sociali e assistenziali	1.000.000	1.000.000	1.000.000	0	Significativo
2020	Direttore 77/2020	012191/01/1	Contributo al fondo fiduciario delle Nazioni Unite per la Somalia (UN-MPTF) per il finanziamento del programma paese UNFPA	Salute	80.000	80.000	80.000	0	Significativo
Sudan									
2019	Direttore n.49/2019	011897/01/2	Sostegno alla salute pubblica materna e infantile in Sudan migliorando le conoscenze e le infrastrutture	Salute	1.748.340	498.108	569.496	0	Significativo
2020	CC n. 65/2020	012130/01/6	RESEAST - Resilienza delle popolazioni agropastorali dell’est del Sudan	Agricoltura	2.121.000	571.000	571.000	0	Significativo
2020	CC n. 65/2020	012129/01/4	Promuovere l’inclusione giovanile in Sudan - Building Youth Inclusion Project	Formazione di base	2.272.500	757.500	757.500	757.500	Significativo
2020	Direttore 47/2020	012144/01/6	INLAB: Empowerment economico e inclusione lavorativa delle persone con disabilità	Infrastrutture e servizi di base	1.800.000	583.000	583.000	0	Significativo
2020	Direttore 73/2020	012162/01/0	Sostegno al laboratorio centrale del polo sanitario della città di Kassala (Kassala Health Citadel)	Salute	1.999.229	690.966	0	0	Significativo
2020	Min n.61/2020	012213/01/0	Programma di emergenza in favore delle popolazione del Sudan colpite da disastri naturali e conflitti	Aiuto umanitario	1.500.000	1.500.000	1.500.000	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Tunisia									
2019	Direttore n.49/2019	011904/01/2	SELMA - Sostegno all'agricoltura Locale, alla Microimpresa e all'empowerment di donne e giovani in Tunisia	Governance, pace e diritti 40%; Agricoltura 60%;	1.348.000	405.000	405.000	0	Significativo
2020	CC n.122/2020	012252/01/0	Il mio paese, il mio futuro – Responsabilizzazione della gioventù in Tunisia sulle alternative alla migrazione irregolare	Governo e soc.civ.; Facilitare una migrazione e una mobilità ordinate, sicure, regolari e responsabili	500.000	200.000	0	0	Significativo
Regionale. Africa occidentale									
2020	CC n.99/2020	012138/01/1	Programma di miglioramento della salute dei giovani per valorizzare il dividendo demografico YE4DD	Salute; altre infrastrutture e servizi; industria	3.000.354	1.230.933	1.230.933	0	Significativo
2020	CC n.81/2020	012146/01/3	Promozione dell'imprenditoria formale, innovativa e sostenibile in Senegal e Gambia - PIFIS	Business e altri servizi	1.360.001	662.754	0	0	Significativo
2020	CC n.100/2020	012072/01/2	PAFISEM - Progetto di appoggio allo sviluppo delle filiere sementiere nel bacino del fiume (Senegal, Guinea Conakry, Mali, Mauritania)	Agricoltura	6.394.000	2.049.000	0	0	Significativo
2020	Dir n.71/2020	012072/02/3	PAFISEM - Progetto di appoggio allo sviluppo delle filiere sementiere nel bacino del fiume (Senegal, Guinea Conakry, Mali, Mauritania)	Agricoltura	606.000	202.000	202.000	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Americhe									
Colombia									
2020	Direttore 75/2020	012184/01/0	Assistenza tecnica alle Politiche Pubbliche per il comparto agricolo - Convenzion MIPAAF	Agricoltura	845.000	265.000	0	0	Significativo
2020	Direttore 75/2020	012184/01/1	Assistenza tecnica alle Politiche Pubbliche per il comparto agricolo (cofinanziamento Delegata)	Agricoltura	655.000	235.000	235.000	0	Significativo
2020	CC n.85/2020	012188/01/0	Programma di alimentazione scolastica per integrazione di bambine, bambini e adolescenti venezuelani in Colombia	Formazione di base	600.000	600.000	0	0	Significativo
Cuba									
2020	CC n. 110/2020	012207/01/0	Hab.A.M.A. - Autosufficienza alimentare e sviluppo di iniziative economiche sostenibili a L'Havana	Agricoltura	5.400.000	1.450.000	0	0	Significativo
Ecuador									
2013	2013	010118/02/1	Programma d'investimento in attrezzature, infrastrutture e formazione nel settore della salute materna e infantile zona 6	Salute	80.000	0	10.089	9.811	Significativo
2020	Direttore n.5/2020	010118/03/2	Programma d'investimento in attrezzature, infrastrutture e formazione nel settore della salute materna e infantile zona 6	Salute	18.000	18.000	18.000	18.000	Significativo
El Salvador									
2020	Direttore 68/2020	012210/01/0	Riqualificazione e prove di connessione: le tecnologie al servizio della direzione generale dei centri penali	Governo e società civile; sviluppo legale e giudiziario	1.500.000	946.000	946.000	0	Significativo
Venezuela									
2020	VM n.31/2020	012152/01/1	Intervento di emergenza per garantire l'accesso ai servizi sanitari e fornire opportunità di integrazione socio-economica ai rifugiati e ai migranti provenienti	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Iraq									
2019	CC n.60/2019	011931/01/0	Improving Access to Quality and Inclusive Education with Gender Equality for Out of School Children in Salah Al Din and Baghdad Governorates, Iraq	Istruzione	1.010.000	502.178	512.178	512.178	Significativo
2020	VM n.39/2020	012180/01/1	OCHA – Finanziamento all'Iraq Humanitarian Pooled Fund (IHF)	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2020	CC n. 128/2020	011730/01/5	Contributo al Funding Facility for Stabilization (FFS)	Aiuto alla ricostruzione e riabilitazione	2.000.000	2.000.000	0	0	Significativo
2020	Direttore 12/2020	012055/01/3	CRISI SIRIANA - Iniziativa a sostegno della creazione di mezzi di sussistenza sostenibili a beneficio dei rifugiati degli sfollati, dei returnees e delle comunità ospitanti più vulnerabili in Iraq	Aiuto alla ricostruzione e riabilitazione	1.000.000	1.000.000	960.000	960.000	Significativo
2020	M/VM n. 10/2020	012047/01/1	Iniziativa di assistenza umanitaria a sostegno della popolazione vulnerabile, sfollata, rifugiata e rientrata in Iraq	Aiuto umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
Giordania									
2018	CC n.100/2018	011675/01/6	Job creation for youth and women trough improvement of business environment and SMEs competitiveness	Infrastrutture	2.568.264	652.351	806.142	0	Significativo
2020	CC n. 24/2020	012073/01/4	UNDP _ Rafforzamento dell'autonomia personale e delle possibilità di inclusione per le comunità sfollate vulnerabili. (Comunità Irachena e Comunità Giordane Ospitanti)	Altre infrastrutture (pol. Occupazione)	1.500.000	600.000	600.000	600.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Giordania									
2020	CC n.23/2020	011954/01/4	Programma di assistenza al Ministero dell'Istruzione per il rafforzamento dell'Education Management Information System (EMIS)	Educazione, Governo e soc. civ.	800.000	400.000	0	0	Significativo
2020	CC n.26/2020	012024/01/4	Crisi siriana - Promozione di un'economia inclusiva attraverso la creazione rapida di impiego e lo sviluppo di impresa per rifugiati vulnerabili e comunità ospitanti in Giordania	Infrastrutture e servizi sociali; politiche per l'occupazione e gestione amministrativa	1.000.000	1.000.000	716.603	716.603	Significativo
2020	CC n.27/2020	011950/01/3	Crisi siriana - Sostegno a UNRWA per la fornitura di servizi di assistenza sanitaria completa ai rifugiati palestinesi in Giordania provenienti dalla Siria	Risposte all'emergenza	1.500.000	1.500.000	750.000	750.000	Significativo
2020	Direttore 45/2020	012122/01/4	Rafforzare il sistema sanitario pubblico giordano attraverso il contributo al Fondo Sanitario Giordano per i rifugiati (JHFR)	Salute	1.000.000	1.000.000	0	0	Significativo
2020	VM n.38/2020	011731/03/1	Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza sociale integrata dei gruppi più vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane	Aiuto umanitario	4.000.000	4.000.000	0	0	Significativo
2020	Direttore 82/2020	012258/01/0 e 012258/01/1	Crisi Siriana. Sostegno alla strategia nazionale giordana per l'inclusione scolastica dei minori con bisogni speciali	Educazione	1.500.000	750.000	750.000	0	Significativo
2020	CC n.67/2020	012104/01/3	UNIDO: supporto alla catena tessile nella creazione di opportunità economiche e di lavoro in Giordania	Industria	505.000	271.950	0	0	Significativo
2020	CC n. 109/2020	012193/01/1 e 012193/01/0	Crisi siriana: sostegno alla creazione di mezzi di sussistenza sostenibili per i rifugiati siriani e per i giordani vulnerabili e al rafforzamento dei servizi di base - OSC	Politiche per l'occupazione	2.500.000	1.250.000	0	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Libano									
2017	Direttore n.103/2017	011465/01/6	Securing Women Migration Cycle	Governance, pace e diritti	1.794.847	0	550.778	0	Significativo
2017	Direttore n.103/2017	011467/01/3	DROIT: Diritti Reinserimento sociale Orientamento professionale Tutela per giovani adulti donne e disabili nelle carceri libanesi	Governance, pace e diritti	1.780.000	0	630.000	558.000	Significativo
2020	CC n.30/2020	012000/01/5	Crisi siriana - Investire nelle infrastrutture scolastiche per garantire opportunità educative di qualità ai minori in età scolare in Libano - Fase II	Formazione	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
2020	CC n.32/2020	012093/01/2	UNRWA - CRISI SIRIANA - Rafforzare la resilienza dei rifugiati palestinesi provenienti dalla Siria mediante l'assistenza in cash e l'assistenza sanitaria	Salute	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2020	VM n.30/2020	012159/01/1	Attività nel settore della salute del Comitato Internazionale della Croce Rossa (CICR) in Libano per il 2020	Aiuto umanitario	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	Significativo
2020	VM n.30/2020	011940/02/5	Contributo al Lebanon Humanitarian Fund 2020	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2020	VM n.36/2020	012186/01/0	Iniziativa di emergenza in risposta alle conseguenze umanitarie, economiche e sociali delle esplosioni occorse a Beirut il 4 agosto 2020	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	0	0	Significativo
2020	VM n.58/2020	012228/01/0	Istruzione e protezione per i bambini in età scolare in Libano	Aiuto umanitario	3.750.000	3.750.000	0	0	Significativo
Palestina									
2020	VM n.37/2020	012156/01/2	Contributo allo Humanitarian Fund (HF) gestito da UN OCHA oPt per rispondere a bisogni umanitari urgenti	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2020	VM n.37/2021	012157/01/4	Iniziativa d'emergenza per prevenire e contrastare il trasferimento forzato delle comunità palestinesi della Cisgiordania e di Gerusalemme Est	Aiuto umanitario	500.000	500.000	0	0	Significativo
2020	CC n. 34/2020	012117/01/1	UNRWA - Iniziativa volta alla fornitura di servizi sanitari di base in favore dei rifugiati nella striscia di Gaza	Salute	1.790.000	1.790.000	1.790.000	1.790.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* “Significativo”.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2020 (euro)	Impegnato 2020 (euro)	Erogato nel 2020 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Siria									
2020	M/VM n.42/2020	012195/01/0	Supporto ai rifugiati palestinesi attraverso il programma di cash-assistance e la fornitura di servizi di tutela della protezione	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2020	VM n.34/2020	012151/01/6	Intervento di emergenza ed early recovery nei settori della protezione, sicurezza alimentare e livelihoods, salute e istruzione per il rafforzamento	Aiuto umanitario	5.000.000	5.000.000	0	0	Significativo
2020	VM n.42/2020	012196/01/0	UNICEF _ Lavorare verso il futuro - Promuovere l'istruzione nella Siria nord-orientale	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2020	M/VM n. 26/2020	012118/01/3	OCHA – Finanziamento al Syria Crossborder Humanitarian Fund (SCHF)	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
2020	CC n.103/2020	012192/01/0	Contributo al Madad Trust Fund	Multisetoriale	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
2020	VM n.34/2020	011852/02/4	Finanziamento al Syria Humanitarian Fund	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Yemen									
2020	VM n.32/2020	012143/01/4	Sostegno alla prevenzione ed al trattamento della malnutrizione severa acuta per i minori al di sotto dei cinque anni con complicanze mediche"	Aiuto umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
2020	VM n.33/2020	012147/01/5	Contributo al Comitato Internazionale della Croce Rossa per attività di assistenza, protezione, prevenzione e cooperazione in Yemen	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo

Tavola 5.4.2.1c Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell’Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere delle Organizzazioni della società civile (OSC) – Gender policy Marker “Principale” *.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale	Deliberato per 2020	Impegnato (euro)	Erogato (euro)	Gender policy Marker
Africa									
Niger									
2017	43096	AID 011226	<u>Progetto umanitario</u> : COSPE. Donne in prima linea: ascolto, protezione e diritto alla salute nella regione di Diffa	Aiuto umanitario	769.450	769.450	N.D.	N.D.	Principale
Repubblica Centrafricana									
2017	M/VM n. 55/2017	011743/01/2	<u>Titolo iniziativa</u> : Iniziativa di emergenza a sostegno della Repubblica Centrafricana <u>Titolo Progetto</u> : ACAP Sant'Egidio. Migliorare l'accesso ai servizi di salute nella città di Bangui	Aiuto umanitario	541.700	541.700	N.D.	N.D.	Principale

() Con riferimento specifico ai progetti di aiuto umanitario, si fa presente che il finanziamento a valere sul cap. 2185 è stato erogato in annualità precedenti-generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera -sulla base di programmi multisettoriali che non avevano un gender marker principale. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranches successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica.*

Tavola 5.4.2.1d Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell’Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere delle Organizzazioni della società civile (OSC) – Gender policy Marker “Significativo” *.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale	Deliberato per 2020	Impegnato (euro)	Erogato (euro)	Gender policy Marker
Africa									
Camerun									
2018	M/VM n. 73/2018	011762/01/5	<u>Titolo iniziativa:</u> Iniziativa d'emergenza a favore delle popolazioni vulnerabili in Camerun e Ciad <u>Titolo progetto:</u> Protezione e rafforzamento della resilienza delle popolazioni vulnerabili nei dipartimenti di Logone-et-Chari e Mayo Sava nell'estremo nord del Camerun	Aiuto umanitario	600.000	600.000	N.D.	N.D.	Significativo
Repubblica Centrafricana									
2017	M/VM n. 55/2017	011743/01/2	<u>Titolo iniziativa:</u> Iniziativa di emergenza a sostegno della Repubblica Centrafricana <u>Titolo Progetto:</u> Amici per l'Africa. Estensione della copertura sanitaria gratuita di qualità da Bangui alla Prefettura della Lobaye	Aiuto umanitario	599.681	599.681	N.D.	N.D.	Significativo
Guinea Conakry									
2017	M/VM n.48/2017	011274/01/2	<u>Titolo iniziativa:</u> Iniziativa Regionale Emergenza Africa Occidentale per rafforzare resilienza e protezione dei migranti e dei migranti di ritorno <u>Titolo Progetto:</u> CISV - Progetto di Accompagnamento al Settore Privato Agricolo in Alta Guinea	Aiuto umanitario	430.000	430.000	N.D.	N.D.	Significativo
Mali									
2018	M/VM n. 34/2018	011659/01/2	<u>Titolo iniziativa:</u> Iniziativa di emergenza a protezione della popolazione più vulnerabile, degli sfollati, rifugiati, migranti irregolari <u>Titolo progetto:</u> CISP. Appoggio alle capacità di resilienza delle popolazioni più vulnerabili e degli sfollati nella Regione di Mopti	Aiuto umanitario	599.967	599.967	N.D.	N.D.	Significativo

(*) Con riferimento specifico ai progetti di aiuto umanitario, si fa presente che il finanziamento a valere sul cap. 2185 è stato erogato in annualità precedenti-generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera -sulla base di programmi multisettoriali che non avevano un gender marker significativo. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranche successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica.

