



Garantire la corretta programmazione
e la rigorosa gestione
delle risorse pubbliche

IL BILANCIO DI GENERE

per l'esercizio finanziario 2022

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

2022
2023
2024
2025



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

Il bilancio di genere

Conto del bilancio dello Stato 2022

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

INDICE

Premessa	1
Introduzione	3
CAPITOLO 1 - DIVARI RELATIVI ALL'ECONOMIA E ALLA SOCIETA'	11
1.1 - Divari di genere nel confronto internazionale	11
1.2 - Il mercato del lavoro	25
1.3 - La conciliazione tra vita privata e vita professionale.....	70
1.4 - La tutela del lavoro, previdenza e assistenza	92
1.5 - Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere	144
1.6 - La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi.....	166
1.7 - Il contrasto alla violenza di genere	184
1.8 - Salute, stile di vita e sicurezza	211
1.8.1 - Quadro generale	211
1.8.2 - Ricorso ai servizi Ospedalieri.....	216
1.8.3 - Il personale del Servizio Sanitario Nazionale	217
1.8.4 - Salute mentale	225
1.8.5 - Le tossicodipendenze:.....	227
1.9 - Gli indicatori per i divari per il bilancio di genere.....	273
CAPITOLO 2 - Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato.....	281
2.1 - L'evoluzione dei divari di genere nel personale dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio del Ministri.....	281
2.1.1 - Part-time e esigenze di cura dei figli	299
2.1.2 - Congedi di maternità e paternità obbligatori e congedi parentali facoltativi ..	309
2.1.3 - Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working e telelavoro).....	315
2.1.4 - Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro ...	329
2.1.5 - Iniziative di formazione alla cultura di genere.....	338
2.1.6 - Piano triennale di azioni positive.....	345
2.1.7 - Benessere organizzativo	355
CAPITOLO 3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2022 ...	357
3.1 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella Legge di Bilancio per il 2022.....	357
3.2 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel corso del 2022 ...	364
3.3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2023.....	379
3.4 - Attività parlamentari riguardanti le proposte di legge dirette alla riduzione dei divari di genere presentate nel 2022	384
3.5 - Interventi in ambito europeo diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2022 ..	388
3.6 - Rassegna normativa italiana relativa alla riduzione dei divari di genere	389

CAPITOLO 4 - Le entrate del bilancio dello Stato 2022 secondo una prospettiva di genere	394
4.1 - Analisi delle principali politiche tributarie.....	395
4.2 - Alcune evidenze sui redditi utilizzando i dati sulle imposte sul reddito delle persone fisiche	397
4.3 - Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere.....	401
4.3.1 - Rientro dei cervelli	403
CAPITOLO 5 - Le spese del bilancio dello Stato 2022 secondo una prospettiva di genere	405
5.1 - Metodologia generale	405
5.2 - Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2022 secondo una prospettiva di genere	415
5.3 - Analisi delle politiche settoriali delle amministrazioni volte a incidere sui divari di genere.....	471
5.3.1 - Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere	472
5.3.2 - Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio.....	479
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.....	486
5.3.4 - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.....	488
5.3.5 - Interventi sensibili al genere, ossia che hanno o che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne.....	515
5.3.6 - Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale	528
5.4 - Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio.....	540
5.4.1 - Il contributo dei Fondi Strutturali Europei	540
5.4.2 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto dei divari di genere in Paesi terzi.....	554
5.4.3 - Iniziative con componenti significative dedicate all'uguaglianza di genere.....	563
5.4.4 - Progetti realizzati dalle Organizzazioni della Società civile.....	569
5.4.5 - Valorizzazione degli interventi finanziati e dei risultati raggiunti per l'uguaglianza di genere.....	569

INDICE DEI RIQUADRI

Riquadro I.I.I. Il progetto europeo: Gender Flagship	17
Riquadro I.I.I – Donne imprenditrici: meno propense alla formazione, ma più pronte alla svolta manageriale	51
Riquadro I.II.II - Il sistema di Certificazione di genere per le imprese.....	54
Riquadro I.IV.I - Previdenza complementare.....	105
Riquadro I.IV.II – Il progressivo invecchiamento della forza lavoro	114
Riquadro I.IV.III – Divario di genere nell’accesso al lavoro a tempo indeterminato: discriminazione statistica?.....	118
Riquadro I.IV.IV – Può un taglio ai contributi previdenziali ridurre il divario di genere? L’esperienza del Bonus Donne	122
Riquadro I.IV.V - I dati Inail sulla sicurezza e sulle malattie professionali	125
Riquadro I.V.I - Iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria	146
Riquadro I.VI.I – Le donne nei board societari: trend di mercati e settori	166
Riquadro I.VII.I – ViVa – Valutazione e analisi degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne	189
Riquadro I.VII.II – Stereotipi di genere e immagine sociale della violenza	191
Riquadro I.VII.III Cyberviolenza di Genere: Un’analisi critica sulle dimensioni virtuali dell’abuso	195
Riquadro I.VIII.I Carico assistenziale e qualità della vita dei caregiver familiari di persone con malattia rara: salute e differenze di genere	220
Riquadro I.IX.I – Il sistema di monitoraggio degli indicatori statistici prodotti dall’Istat per il Bilancio di genere: alcune riflessioni sulla qualità dei dati.....	274
Riquadro II.I.I – Gender Gap e Over-Skilling: analisi del pubblico impiego riguardo a genere e titolo di studio.....	288
Riquadro III.I.I - Interventi con legge di bilancio per il 2022 per la riduzione dei divari di genere.	362
Riquadro III.II.I - Provvedimenti legislativi emanati nel corso del 2022 per la riduzione dei divari di genere.....	373
Riquadro III.II.II - Interventi emanati nel 2022 per fronteggiare l’emergenza da Covid-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere	377
Riquadro III.III.I - Interventi con legge di bilancio per il 2023 per la riduzione dei divari di genere.	382
Riquadro V.I.I – Il nuovo codice 0* sul consuntivo 2022	410
Riquadro V.II.I - Proposta di revisione del perimetro della spesa per il bilancio di genere	429
Riquadro V.II.II – Evoluzione della spesa per classificazione di genere al lordo e al netto delle spese di personale.....	431
Riquadro V.II.III – La spesa del bilancio dello Stato in previsione secondo la classificazione di genere (Riforma PNRR 1.13 – MILESTONE M1C1-110)	434
Riquadro V.III.II.I - Indicatori articolati per genere nelle Note Integrative al bilancio dello Stato.....	480
Riquadro V.III.VI.I - Criteri per un’analisi degli interventi in ottica di genere	528

Riquadro V.III.VI. II - Servizio civile, una politica sensibile al genere?	530
Riquadro V.III.VI.III - Metodi e strumenti valutativi di mainstreaming di genere" (MES) - Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020.	539
Riquadro V.IV.II.I – Strumenti operativi per l’uguaglianza di genere: il Glossario dell’Agenzia italiana per la cooperazione e lo sviluppo	555

Premessa

Con il consuntivo 2022, la Relazione al Parlamento sul Bilancio di genere dello Stato è arrivata alla sua settima edizione illustrando, attraverso un'ampia raccolta di dati e specifici approfondimenti tematici che si rinnovano di anno in anno, una realtà italiana in cui permangono ancora situazioni di diseguaglianze importanti tra uomini e donne pur in un contesto di ripresa di numerosi indicatori che avevano mostrato forti peggioramenti nel periodo più critico della pandemia del Covid-19.

Le analisi presentate, in particolare quelle che riguardano la distribuzione della spesa del bilancio dello Stato secondo le codifiche di genere, beneficiano dell'esperienza che si è consolidata nei sette anni di lavoro e di progressivo ampliamento delle conoscenze sulle tematiche di genere proprie per il bilancio dello Stato. Infatti, per lo Stato, a differenza dei bilanci degli altri livelli di governo che sono spesso più vicini agli utenti finali dei servizi, sono presenti peculiari caratteristiche che vedono il bilancio caratterizzarsi fortemente attraverso le principali operazioni che sono: erogazione diretta di servizi pubblici, investimenti finalizzati alla crescita, trasferimenti di risorse a altri soggetti, gestione del debito pubblico.

Se da un lato nella gestione del debito pubblico risulta difficile cogliere una dimensione di genere, non altrettanto può dirsi per quanto riguarda le altre attività tra cui l'erogazione diretta dei servizi pubblici -a cui si può associare una dimensione di genere, sia guardando al lato dell'offerta sia a quello della domanda- e i trasferimenti di risorse che possono essere destinati a soggetti pubblici -a cui è demandata, dall'ordinamento costituzionale o dall'assetto organizzativo, la prestazione di servizi in quanto più vicini all'utente finale e la gestione di specifiche tematiche- o a soggetti privati, nel cui caso si configurano gli interventi statali diretti nel sistema economico.

Il riconoscimento di una dimensione di genere degli interventi statali avrebbe bisogno di avere, quali strumenti per definirne meglio le connotazioni di genere e l'impatto, indicatori di accompagnamento che non sempre sono disponibili nelle statistiche ufficiali o in fonti amministrative qualitativamente affidabili, ossia raccolte con continuità e verificate dai gestori delle risorse. Un sistema di indicatori aggiornato con tempestività, ossia in concomitanza con le spese di consuntivo, permetterebbe un più proficuo utilizzo delle informazioni contenute nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere, anche in un'ottica programmatica delle risorse e congiuntamente alle informazioni che derivano dall'implementazione della riforma PNRR, nel quadro della revisione della spesa, che chiede una riclassificazione della spesa del bilancio dello Stato sia guardando alle tematiche relative all'uguaglianza di genere sia guardando alle tematiche ambientali.

Si tratta della riforma 1.13 – M1C1 relativa alla riclassificazione della spesa del bilancio dello Stato in previsione secondo la codifica di genere e in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile e i target dell'Agenda 2030. Il 30 novembre 2023 è stata trasmessa al Parlamento la documentazione prevista da tale riforma che consiste nella riclassificazione della spesa statale 2024-2026, secondo le codifiche di genere, e in un documento che illustra la metodologia seguita e i principali risultati raggiunti prevedendo la possibilità di future modifiche alla luce di analoghe esperienze internazionali nonché dall'adozione di

metodologie che permettano una lettura integrata delle varie dimensioni trattate nell'analisi della spesa.

Le evidenze che risultano dal bilancio di genere mostrano una sostanziale stabilità della spesa statale nel periodo 2016-2019 seguita da una rilevante crescita dal 2020 al 2022, periodo fortemente caratterizzata dagli interventi avviati a seguito della pandemia che hanno dato luogo a una spesa prevalentemente caratterizzata come neutrale in termini di codifica di genere. A tale proposito, si segnala l'introduzione nel consuntivo 2022, mutuata dal bilancio comunitario, di una quarta codifica relativa a un insieme di "spese da approfondire" che, selezionate da quelle neutrali nel consuntivo 2021, sono state sottoposte all'esame delle amministrazioni per loro ulteriori verifiche sull'effettiva natura. Il risultato ha messo in evidenza come l'approfondimento abbia stimolato la riflessione e portato a una revisione, seppur parziale, della grossa fetta di spese neutrali.

Questo risultato, così come altre casistiche dall'analisi delle politiche settoriali delle amministrazioni, evidenzia la necessità di lavorare sul raffinamento dell'analisi delle politiche pubbliche, contesto nel quale si riscontrano ancora difficoltà a individuare le caratteristiche di genere; passi avanti in tale direzione potrebbero permettere di ottenere buoni risultati ricorrendo a interventi normativi di tipo regolatorio e non onerosi in termini di utilizzo delle risorse pubbliche.

L'assegnazione del premio Nobel per le scienze economiche 2023 ad una economista americana per le ricerche sul mercato del lavoro femminile, cui ha dedicato l'intera vita professionale, testimonia come l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro abbia rappresentato il cambiamento più significativo dell'ultimo secolo, evidenziando come le scelte lavorative delle donne hanno un ruolo fondamentale per lo sviluppo dell'economia e della società.

Infine, nel 2022 è stato infranto il cd. "soffitto di cristallo" istituzionale: dopo 64 governi retti da uomini, una donna per la prima volta ha assunto la carica di Presidente del Consiglio, fornendo un modello esemplare per provare a scardinare i pregiudizi e gli stereotipi di genere, tuttora presenti in parecchi ambiti della nostra vita.

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

Lucia Albano

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 socioeconomiche, 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. Il bilancio di genere, sviluppato secondo le disposizioni normative, propone, attraverso le informazioni messe a disposizione sia di tipo contabile sia attraverso il sistema degli indicatori, una serie di strumenti che possano 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.

La 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 proseguita con i successivi Rendiconti generali dello Stato arrivando alla settima edizione con questo consuntivo 2022. 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; i criteri più dettagliati sono stati individuati con le successive circolari annuali sul bilancio di genere della Ragioneria generale dello Stato³.

Pur continuando ad avere carattere sperimentale, il bilancio di genere è stato ulteriormente rafforzato con il decreto legislativo n.116⁴ del 2018, correttivo al decreto legislativo n. 90 del 2016, relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato.

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/sq>.

³ Da ultimo, la Circolare del 16 maggio 2023, n. 22 "[Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2022](#)"

⁴ Ai fini della definizione dei relativi indirizzi metodologici è stato previsto che debba essere istituito, presso il Ministero dell'economia e delle finanze, un Comitato composto da un 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. Attualmente ancora non si è proceduto alle nomine dei componenti.

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 bilancio⁵ per integrare le dimensioni strettamente economiche (come il PIL) nella fase di programmazione economico-finanziaria delle politiche pubbliche.

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 ha l'obiettivo di 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 dell'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere ha assunto ancora maggiore evidenza a seguito della crisi sanitaria internazionale che, a inizio 2020, ha determinato gravi conseguenze economiche e sociali per la popolazione, evidenziando anche l'ampliamento di divari di genere esistenti.

Il percorso verso l'inserimento del bilancio di genere dello Stato in un quadro strategico di obiettivi può giovare della Strategia nazionale per la parità di genere⁶ 2021-2026 il cui obiettivo è definito in termini di miglioramento del punteggio del *Gender Equality Index* dell'EIGE di 5 punti entro il 2026, contando sul miglioramento del contesto in 5 ambiti prioritari (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere) per ciascuno dei quali indicatori e relativi *target* di 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.

Il traguardo dell'inserimento del bilancio di genere nell'ambito di un quadro strategico di obiettivi per la riduzione dei divari di genere potrà, inoltre, essere sostenuto dal lavoro svolto per l'attuazione della riforma PNRR⁷ 113 M1C1-110 appena attuata per la Legge di bilancio 2024-2026 - che propone per la prima volta il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e la coerenza con l'Agenda 2030 associando alle evidenze contabili del bilancio di genere i cinque pilastri su cui vengono declinati gli Obiettivi di cui sopra; trattandosi di bilancio di previsione, ossia del momento in cui si può agire sulle scelte di ripartizione delle risorse, si pongono le basi del percorso verso l'inclusione di un mainstream di genere nelle politiche pubbliche. Di particolare rilevanza in questo contesto potrà essere l'utilizzo dei dati e delle evidenze della riclassificazione della spesa che, almeno in questa fase di avvio, sono state rappresentate privilegiando la semplicità di lettura dei risultati nel contesto di multidimensionalità richiesto dalla riforma.

⁵ Articolo 10, comma 10-bis e comma 10-ter della legge 196 del 2009.

⁶ 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.

⁷ La riforma PNRR 1.13, Milestone M1C1-110 prevede che con la Legge di bilancio per il 2024 sia fornito al Parlamento un documento informativo con la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato che promuovono l'uguaglianza di genere e quelle che riguardano la spesa ambientale; in entrambi i casi ciò deve avvenire in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile. La normativa nazionale ha dato attuazione a quanto sopra attraverso l'art. 51 bis (Disposizioni in materia di bilancio di genere e ambientale) della Legge 21 aprile 2023 n. 41- conversione del Decreto-Legge 24 febbraio 2023, n. 13 (DL PNRR ter).

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 personale⁸. Viene, inoltre, effettuata un'analisi di alcune 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.

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, con l'INPS e con altri fornitori di statistiche ufficiali come anche Unioncamere e alcuni Ministeri, in primis quello della Salute. 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 2022" 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; 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).

⁸ 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.

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 2020, 173 nel 2021 e 180 nel 2022⁹ (Tavola A.1)¹⁰.

Tavola A.1 Indicatori per area tematica presenti nel Bilancio di genere_ 2016 - 2022.

Ambiti	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mercato del lavoro	7	10	12	12	12	21	21
Conciliazione tra vita privata e vita professionale	4	9	12	14	14	23	23
Tutela del lavoro, previdenza e assistenza	3	15	13	15	15	21	25
Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere	5	23	24	24	25	26	26
Partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi	6	14	17	17	17	20	20
Contrasto alla violenza di genere	3	21	25	25	25	25	25
Salute, stile di vita e sicurezza	11	15	20	21	20	37	40
Totale indicatori	39	107	123	128	128	173	180

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'ISTAT¹¹. 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 economica¹² 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.

⁹ In alcuni casi, l'indicatore conteggiato e rappresentativo di un fenomeno o di un intervento è ulteriormente declinato in sottoindicatori più dettagliati.

¹⁰ Per l'analisi dei fenomeni considerati nel bilancio di genere possono, inoltre, essere presi in considerazione 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.

¹¹ 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-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)-il-rapporto-istat-sul-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-(bes)-il-rapporto-istat-sul-bes)

¹² L'introduzione degli indicatori BES è stata prevista nella recente riforma del bilancio, cfr. articolo 14 della legge n. 163 del 2016.

¹³ L'indicatore relativo alle competenze digitali è stato un indicatore BES fino al 2021 ma nel 2022, per uniformità rispetto agli standard internazionali, l'Istat ha adottato l'indicatore europeo ("Per uniformità rispetto agli standard internazionali, che hanno fissato un obiettivo in termini di competenze digitali almeno di base, si dismette l'indicatore sulle competenze digitali elevate, adottando l'indicatore europeo" - Introduzione al Rapporto BES 2022).

Tavola A.2 Indicatori BES adottati nel DEF utilizzati nel bilancio di genere 2022

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 2022

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	

La rappresentazione data dei divari esistenti nel sistema economico e sociale nazionale, pur considerando il notevole ampliamento avvenuto nel corso degli anni, potrà essere migliorata accogliendo, qualora si rendessero disponibili con le necessarie caratteristiche di qualità, altri indicatori articolati per genere e in serie storiche su tematiche quali il rapporto tra i cittadini e i servizi della pubblica amministrazione, i divari sull'uso del

tempo e al lavoro non retribuito, nonché sui divari di genere nella popolazione di origine non italiana.

D'altra parte, ci sono stati avanzamenti nella disponibilità di indicatori e anche nel 2022, in base alla maggiore conoscenza approfondita nel frattempo con gli esperti di settore, sono stati introdotti nel sistema nuovi indicatori per genere da dati amministrativi come quelli relativi alle denunce di infortuni e malattie professionali INAIL, nonché dati rilevati dal Dipartimento delle politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativi a reati droga-correlati. Inoltre, nell'ambito della convenzione tra RGS e INPS -intesa a 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 opportunità- sono messi a disposizione, oltre agli indicatori elaborati per il bilancio di genere, in un'apposita sezione del sito istituzionale INPS, anche nuovi indicatori da includere nella revisione della convenzione in essere.

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 2021 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 riguardanti 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 2021 secondo una prospettiva di genere, unitamente a una sintesi delle risultanze delle attività censite tramite questionari compilati dalle amministrazioni.

In questa edizione relativa al consuntivo 2022 è proseguito il lavoro di approfondimento su varie tematiche che tengono conto della prospettiva di genere¹⁴, realizzato attraverso l'introduzione di riquadri tematici. Come già avvenuto nel passato, alcuni argomenti inizialmente trattati nei riquadri, diventano, a seguito dei successivi aggiornamenti annuali e alla disponibilità di serie storiche, parte integrante dei contenuti della Relazione.

In particolare, quest'anno, nei riquadri contenuti nel capitolo relativo ai Divari relativi all'economia e alla società sono stati approfonditi i seguenti argomenti: il progetto europeo Gender Flagship volto ad aumentare la consapevolezza sulla parità di genere in sette degli Stati membri della UE (contributo reso dal DPO della PCM); l'analisi delle differenze tra uomini e donne in relazione all'adesione alle varie forme di previdenza complementare; l'approfondimento sull'invecchiamento della forza lavoro del Rapporto annuale Istat 2023; lo studio sull'impatto di uno sgravio contributivo e degli effetti sull'assunzione di donne disoccupate (contributo di VisitINPS Scholar); la sicurezza sul lavoro alla luce dei dati derivanti dalle rilevazioni annuali INAIL 2018-2022 in base al genere (dati INAIL); le iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria (contributo MEF – Dipartimento del Tesoro); una panoramica dell'evoluzione della rappresentanza femminile nei CdA e nei ruoli di CEO e CFO tra le aziende (elaborazione dati Rapporto MSCl); progetto "ViVa - Valutazione e analisi degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne (contributo del Consiglio Nazionale delle Ricerche); l'analisi sulle dimensioni virtuali dell'abuso Cyberviolenza di

¹⁴ Si rimanda all'indice dei riquadri per l'elenco degli approfondimenti sviluppati.

Genere; studio sulla salute e qualità della vita in relazione alle differenze di genere dei caregiver familiari (contributo dell'Istituto Superiore di Sanità); alcune riflessioni sulla qualità dei dati del sistema di monitoraggio degli indicatori statistici prodotti dall'Istat per il Bilancio di genere (contributo reso dall'ISTAT).

I riquadri contenuti nella seconda parte della Relazione riguardano in particolare: l'analisi del pubblico impiego riguardo a genere e titolo di studio (dati Conto Annuale); gli interventi normativi emanati con legge di bilancio per il 2022 e per il 2023 per la riduzione dei divari di genere e quelli per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere; alcune riflessioni sulla metodologia utilizzata in relazione alla riclassificazione della spesa del bilancio di genere e all'introduzione del nuovo codice 0* per l'analisi del Rendiconto 2022; una proposta di revisione del perimetro della spesa per il bilancio di genere finalizzata anche all'attuazione della riforma PNRR M1C1-110; un approfondimento sull'evoluzione della spesa statale, riclassificata per genere, nel periodo 2017-2022; l'analisi degli indicatori per monitorare l'impatto di genere delle politiche statali contenuti nelle Note integrative allegate al bilancio dello Stato; l'indicazione dei criteri per un'analisi degli interventi in ottica di genere; approfondimenti sulla natura della spesa destinata al servizio civile universale (INAPP); il progetto MES (contributo reso dal DPO della PCM).

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 Stato¹⁵, unitamente a tavole e basi dati scaricabili in formato elaborabile. Alcune prospettazioni vengono diffuse anche tramite la *App* del Bilancio Aperto¹⁶.

Tra le tematiche introdotte con i riquadri, figurano alcuni approfondimenti sulla spesa statale e la sua declinazione secondo la classificazione di genere che mirano a definire un perimetro più vicino alla spesa finale, ossia una spesa effettivamente aggredibile secondo la lente di genere e cercando di applicare, attraverso alcuni criteri che si rifanno alla natura stessa della spesa, una serie di regole che possano già a priori intervenire verso la riduzione delle spese considerate neutrali. Altro momento di riflessione sulla spesa statale viene proposto attraverso l'analisi in serie storica della spesa, che è anche propedeutica a una futura ricostruzione di una base dati analitica da mettere a disposizione degli utilizzatori dei dati sul sito istituzionale di RGS. Da ultimo, ma non meno rilevante, si ricorda come la prosecuzione dei lavori sulla riforma PNRR M1C1-110 potrà portare a miglioramenti dell'attuale classificazione della spesa.

¹⁵ La documentazione è disponibile sulla pagina dedicata del sito RGS <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/>.

¹⁶ Per istruzioni sull'uso, cfr. <http://bilancioaperto.mef.gov.it/landing.html>.

CAPITOLO 1 - DIVARI RELATIVI ALL'ECONOMIA E ALLA SOCIETA'

L'uguaglianza di genere rappresenta una sfida per tutti i paesi in termini di maggiore democrazia, nonché per il sostenimento e lo sviluppo dei sistemi economici e sociali; allo stesso modo, la misurazione dei divari di genere è una sfida considerata la multidimensionalità del benessere, economico e sociale, che chiederebbe di tenere in considerazione molteplici aspetti che riguardano i vari ambiti in cui possono essere rilevate le attività svolte dalle persone e gli impatti che esse hanno in termini di distanze tra i generi.

Questa sezione della Relazione al bilancio di genere – Conto del bilancio 2022 approfondisce i divari con riferimento a diversi contesti, mettendo in evidenza una persistente distanza tra uomini e donne che risulta particolarmente marcata a svantaggio delle donne guardando al mercato del lavoro, alla conciliazione tra la vita privata e quella professionale, alla partecipazione ai processi decisionali, politici e amministrativi; semplificando, si tratta di quegli ambiti dove la componente economica, generalmente associata a una maggiore disponibilità reddituale, risulta prevalente nel definire il divario. D'altra parte, il persistere di stereotipici legati alle attività di cura non retribuite causa svantaggi per le donne anche nell'ambito della tutela del lavoro, determinando situazioni di notevole asimmetria nella ripartizione delle attività. Nell'ambito dell'istruzione, infine, si osserva una situazione opposta con il fenomeno dell'abbandono precoce degli studi, particolarmente caratteristico dei ragazzi.

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 internazionale¹⁷. 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 relativo al 2021, e disponibile a fine 2023, misura importanti miglioramenti per l'Italia, che ha guadagnato otto posizioni rispetto al 2010 e una posizione rispetto al 2020, attestandosi al 14-esimo posto nella graduatoria europea. Rimangono alcune criticità, riguardanti i divari nel dominio del lavoro, relativamente al quale l'Italia rimane ultima tra i Paesi europei.

¹⁷Per approfondimenti è possibile consultare Cfr. **Riquadro I.I.I** della Relazione sul bilancio di genere 2020 (https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genero/2020/Bilancio-di-genero-2020_finale.pdf).

L'indice di uguaglianza di genere (*Gender Equality Index*)¹⁸, sviluppato nel 2013 dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality, EIGE*)¹⁹, 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 volta, è composto da due o tre sottodomini descritti da 31 indicatori. Ad ogni dominio e sottodominio è associato un punteggio, compreso tra 1 e 100, al crescere del quale migliora la situazione in termini di assenza di disuguaglianze di genere (un punteggio di 100 significherebbe che un paese ha raggiunto la piena parità tra donne e uomini). Vi sono poi due domini satellite, relativi ad ambiti in cui l'eventuale assenza o presenza di differenze non è immediatamente interpretabile²⁰: disuguaglianze incrociate e violenza contro le donne.

I cambiamenti legati al raggiungimento della parità di genere sono molto lenti, come avviene con altri fenomeni che implicano mutazioni nel sistema economico, politico e sociale. È quindi utile confrontare i dati in intervalli temporali significativi. Considerando i valori del 2021 e quelli del 2010, l'indice dell'EIGE²¹ 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 **68,2 punti** rispetto a una **media europea di 70,2**. Il dominio della salute risulta essere l'unico in cui i punteggi italiani per sottodominio non sono inferiori a quelli dell'UE. **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 14,9 punti percentuali. Rispetto al 2020, il punteggio dell'Italia ha registrato un aumento di 3,2 punti percentuali guadagnando così una posizione in classifica. I miglioramenti più evidenti sono stati osservati nel dominio del **potere decisionale** (+37,5 punti) e nel dominio del **tempo** (+12,3 punti). Per gli ambiti della salute, del denaro e del lavoro, il miglioramento è stato più modesto (inferiore a 4 punti), mentre per l'uso del tempo si è registrato un aumento di 7,0 punti (Figura 1.1.1).

Vengono di seguito analizzati in dettaglio i diversi domini dell'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE, attraverso il confronto tra il 2021, ultimo anno disponibile, e il 2010.

Il dominio del **lavoro** misura la parità di accesso all'occupazione e le condizioni di lavoro. Il punteggio dell'Italia è **65, il più basso a livello europeo** e con progressi poco consistenti (appena 3,7 punti in dodici anni), lasciando l'Italia costantemente all'ultimo posto tra gli Stati membri dell'UE. Il dominio lavoro è composto da due sottodomini: uno legato alla **partecipazione al mondo del lavoro** e l'altro alla **segregazione** e alla **qualità del lavoro**. Il sottodominio della partecipazione include, a sua volta, due indicatori: il tasso di

¹⁸ Le precedenti edizioni del "Gender Equality Index" risalgono al 2013, 2015, 2017, 2019, 2020 e 2021. Per approfondimenti sull'indice di uguaglianza di genere si rimanda a <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>. I punteggi dell'indice di uguaglianza di genere 2021 riflettono la nuova composizione dell'UE dopo la Brexit. L'EIGE ha anche ricalcolato i punteggi delle passate edizioni dell'Indice per riflettere questa nuova realtà. Dal 2021 in poi, tutti i riferimenti alla UE nell'indice EIGE si riferiscono all'UE-27 e alla luce di ciò vanno anche riconsiderate le posizioni dell'Italia e degli altri Stati membri sia nell'indice generale sia nei singoli sottodomini.

¹⁹ 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/>

²⁰ 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.rqs.mef.gov.it/VERSIONE-Vattivit%20istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2017/).

²¹ 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>).

occupazione equivalente a tempo pieno²², che tiene conto della maggiore incidenza dell'occupazione a tempo parziale tra le donne, e la durata della vita lavorativa. All'interno di questo sottodominio, l'Italia si colloca nella ventisettesima posizione con un punteggio di 68,9 punti, ultima tra i Paesi dell'UE, con un divario molto marcato a svantaggio delle donne. Il secondo sottodominio contempla 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 alcune attività produttive quali l'istruzione, la salute e l'assistenza sociale. Sia in Italia che in Europa, in 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. La qualità del lavoro 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 (ad eccezione della sola Ungheria); 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 indice²³, 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 disuguaglianze di genere nell'accesso alle risorse finanziarie e nella situazione economica. Il punteggio complessivo relativo all'Italia è pari a **80,3**, di poco inferiore a 82,6 media europea. Dal 2010, i miglioramenti sono stati di lieve entità (+1,4 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 (76,7) è di poco inferiore a quello medio europeo (77,5). 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 inferiori rispetto alla media europea, ma leggermente superiori 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, e per le donne la situazione è più grave: il rischio di povertà è infatti minore per gli uomini rispetto alle donne mentre la disuguaglianza nella distribuzione dei redditi è la stessa nel caso delle donne e degli uomini. In media, nell'Unione Europea a 27 Paesi il rischio di povertà segue lo stesso andamento rilevato nel caso dell'Italia, ma con divari²⁴ di genere meno accentuati,

²² 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 un contesto in cui il lavoro a tempo pieno è di 40 ore, equivale a 0,75 FTE (30/40 ore).

²³ 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.

²⁴ Si faccia riferimento anche alla Relazione al Parlamento relativa al Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020, Par. 1.2 Il mercato del lavoro.

mentre la disuguaglianza nella distribuzione dei redditi²⁵ è a favore degli uomini (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 60,8, anche in questo caso inferiore a quello medio europeo (63,6), ma con importanti progressi rispetto al 2010 (+7 punti). Il primo sottodominio 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, l'Italia registra un punteggio molto distante dalla media europea in questo sottodominio (60,8 in Italia rispetto a 74,6 in UE 27), che colloca il nostro Paese quartultimo tra i 27 Paesi dell'UE. 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 a vantaggio delle donne sia in Italia che nell'UE 27 (pari rispettivamente a 3,2 e 1,7 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 sottodominio 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, il nostro Paese si colloca al quinto posto, 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 **67,4**, inferiore a quello medio europeo pari a 68,5 ma in miglioramento rispetto al 2010 (+ 7 punti). Il dominio è articolato in due sottodomini. 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 donne²⁷ rispetto agli uomini, ma in questo caso il divario è più ridotto. Il secondo sottodominio 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

²⁵ All'interno della UE l'impatto della crisi pandemica è stato più intenso per le donne rispetto agli uomini, sia perché i settori economici maggiormente colpiti sono stati quelli con una più forte presenza femminile sia perché sulle donne sono ricaduti in maniera preponderante i carichi di cura addizionali (dovuti, ad esempio, alla chiusura delle scuole) indotti dalle misure restrittive. Si veda anche COVID-19 and its economic impact on women and women's poverty [COVID-19 and its economic impact on women and women's poverty \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economic-governance/indicators/covid-19-and-its-economic-impact-on-women-and-women-s-poverty)

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 Si ricorda che la pandemia da COVID-19 ha avuto un grande impatto sulle persone con responsabilità assistenziali, soprattutto donne con bambini che hanno avuto difficoltà a accedere a servizi di assistenza esterna. Di conseguenza, l'assistenza è stata fornita in gran parte dall'interno della famiglia. In tutta l'UE, è aumentato il tempo dedicato alle attività di assistenza non retribuite e ha portato a forti tensioni tra lavoro e vita privata, in particolare per le donne.

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 sottodomini. In Italia, le disuguaglianze di genere in questo ambito si sono ridotte (il punteggio complessivo dell'indice è pari a 62,7 punti) e superiore rispetto alla media europea (59,1 punti). Infatti, l'Italia ha compiuto un considerevole miglioramento dal 2010 (+23,4 punti) ed è riuscita a risalire dalla 22-esima posizione alla 13-esima. Il sottodominio 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 30,7 punti dal 2010 al 2021, anche grazie agli interventi normativi mirati a garantire la rappresentanza di genere nelle elezioni politiche²⁸; si ricorda che con le elezioni politiche di settembre 2022 per la prima volta nella storia della Repubblica Italiana una donna ricopre la carica di Presidente del Consiglio. È cresciuta anche la quota di donne tra i ministri e nella rappresentanza dei governi locali, anche se in questo caso le cifre raggiungono solo il 22,9 per cento nel 2021. 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 nazionale²⁹ (con un aumento di 34,2 punti, dal 5 per cento nel 2010 al 39,2 per cento nel 2021) e nella composizione del Consiglio della Banca Centrale (con un aumento di 24,2 punti, dal 6 per cento nel 2010 al 30,2 per cento nel 2021). 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 (Figura 1.1.6).

Nel dominio della **salute** il grado di uguaglianza di genere è analizzato tenendo in considerazione tre sottodomini: lo **stato di salute**, il **comportamento degli individui** e l'**accesso ai servizi sanitari**. Questo è il dominio in cui l'Italia registra il punteggio più alto, **89,2 punti**, superando lievemente la media europea (88,5 punti). Oltre a mostrare un incremento di 2,9 punti dal 2010, l'Italia risulta nona tra gli Stati membri. In relazione a questo dominio, 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 sottodominio 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 vita in buona salute alla nascita. Le donne italiane presentano un'aspettativa di vita alla nascita superiore, poiché in media vivono 4,5 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 in entrambi i casi tra il 2010 e il 2021. L'aspettativa di vita in buona salute alla nascita viene

²⁸ Legge n. 52 del 2015 "Disposizioni in materia di elezione della Camera dei deputati".

²⁹ 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).

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, anche se questa è più favorevole alle donne (68,5 contro 67,7). Nel sottodominio 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 il consumo eccessivo di alcool, mentre gli uomini risultano essere quelli che fanno attività fisica e/o consumano frutta e verdura. Nel terzo sottodominio, 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 sottodominio si attesta attorno ai 99 punti (98,6), a testimonianza di una situazione uguaglianza pressoché completa tra uomini e donne (Figura 1.1.7). Eurostat sta attualmente coordinando un'indagine sulla violenza di genere nell'UE, ma non tutti gli Stati membri vi partecipano. L'EIGE, insieme all'Agenzia per i diritti fondamentali (FRA) dell'UE, raccoglierà dati affinché gli altri Paesi dispongano di dati comparabili a livello di UE sulla violenza contro le donne. La raccolta dei dati sarà completata nel 2023 e i risultati verranno utilizzati per aggiornare il dominio della violenza nell'indice sull'uguaglianza di genere 2024. Nessun punteggio viene assegnato all'Italia nel campo della violenza, a causa della mancanza di dati comparabili a livello UE.

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 ha acquisito nel tempo una rilevanza crescente, anche alla luce della pandemia e delle profonde trasformazioni in chiave digitale che hanno interessato la vita lavorativa di donne e uomini. Appare, quindi, 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.

In base ai dati Eurostat, per l'**accesso a internet**, nonostante la diffusione di massa nell'ultimo decennio, nel 2022 le donne italiane tra i 16 e i 74 anni fruitrici giornaliere di internet³¹ risultano essere meno degli uomini (l'81 per cento contro l'83 per cento), anche se i valori sono in costante aumento. Rispetto al 2021, le donne e gli uomini che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentati di circa 3 punti percentuali, mentre dal 2007 l'aumento è stato di 55 punti percentuali per le donne e di 46 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 2021. Le donne utenti giornaliere di internet sono meno degli uomini, con uno scarto di 1,2 punti percentuali: l'83,4 per cento delle

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 Indagine "Aspetti della vita quotidiana".

³¹ 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.

donne e l'84,6 per cento degli uomini. Per le donne e per gli uomini, l'aumento rispetto all'anno precedente è stato, rispettivamente, di 3 punti percentuali e di 4 punti percentuali, mentre rispetto al 2007 l'aumento è stato molto elevato (come anche in Italia): la quota di donne europee che utilizzano internet tutti i giorni è aumentata di 51 punti percentuali, mentre quella degli uomini di 45 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**³², non ci sono ancora aggiornamenti relativi al 2022, nel 2021 le relative percentuali risultano più elevate nell'UE a 27, 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 20 per cento delle donne (28 per cento di uomini e 25 per cento di donne, a livello europeo). Nel dettaglio, la capacità di comunicazione e collaborazione superiore a quella di base riguarda il 77 per cento degli uomini italiani (stesso livello degli uomini a livello europeo) e il 75 per cento delle donne italiane, mentre a livello europeo le donne sono, al contrario, più preparate (78 per cento). In Italia gli uomini sono dotati di competenze elevate in materia di informazione e dati nel 59 per cento dei casi e le donne nel 58 per cento dei casi, contro, rispettivamente, il 68 per cento e il 69 per cento riscontrati 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 (55 per cento di uomini e 51 per cento di donne) rispetto all'Italia, dove le cifre raggiungono il 50 per cento nel caso degli uomini e il 44 per cento per le donne. Infine, le competenze informatiche di livello avanzato sono le meno frequenti e riguardano, per la creazione di contenuti digitali, il 44 per cento di uomini e il 38 per cento di donne in Italia (contro, rispettivamente, il 47 per cento e il 43 per cento a livello europeo), mentre, per le competenze nella sicurezza, il 44 per cento di uomini e il 38 per cento di donne in Italia (contro, rispettivamente, il 47 per cento e il 43 per cento a livello europeo) (Figura 1.1.9).

Riquadro 1.1.1. Il progetto europeo: Gender Flagship³³

L'uguaglianza di genere è un valore centrale della UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del Pilastro europeo dei diritti sociali e la Strategia per l'uguaglianza di genere guida il lavoro della Commissione europea sull'uguaglianza di genere per il periodo 2020-2025.

In Italia, il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) rappresenta l'occasione per rispondere agli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali e in particolare per la promozione delle pari opportunità.

Il Piano, infatti, prevede due riforme inserite nell'ambito della Strategia Italiana per la parità di genere 2021- 2025: la creazione del **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere per le organizzazioni** e la **progettazione di un piano di programmazione e di valutazione che sia "gender-responsive"**.

Progettare piani e politiche *gender-responsive* implica **l'applicazione dei principi di *mainstreaming di genere* alla programmazione politica**, ossia la **valutazione in ottica di genere delle politiche pubbliche**, siano esse **investimenti** che **altri tipi di interventi**. L'obiettivo è quello di identificare e anticipare i possibili impatti delle politiche su donne e uomini, al fine ultimo di garantire una **distribuzione inclusiva dei benefici**.

³² Per il 2021 Eurostat ha rivisitato la metodologia per la rilevazione delle competenze digitali, adesso più organicamente basata sul framework DigComp (da poco in versione 2.2), con le sue cinque aree di competenza. Questo aggiornamento, pur comportando la non comparabilità con i dati 2019 (se non per un riferimento storico di posizionamento e dimensionale) e non avendo reso disponibile allo stato l'indicatore per il 2020, d'altra parte consente analisi più accurate.

³³ Il contributo è stato curato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri

In questo contesto, la Direzione generale per il Sostegno alle riforme strutturali della Commissione europea (DG REFORM) ha avviato un programma di supporto tecnico con l'obiettivo di assistere le autorità nazionali nel raggiungimento degli obiettivi. Il progetto "**Gender Flagship**", realizzato con il sostegno di Expertise France in collaborazione con l'Istituto universitario europeo (EUI) e l'Istituto europeo per l'eguaglianza di genere (EIGE), mira ad aumentare la consapevolezza sulla parità di genere in **sette Stati membri della UE**. Il progetto, **avviato nel 2022**, sta supportando le amministrazioni beneficiarie per l'analisi di politiche e processi di bilancio attraverso l'integrazione della dimensione di genere nella valutazione delle stesse, al fine ultimo di garantire la partecipazione e la contribuzione ad una società equa.

I Paesi che partecipano al progetto, della durata di trenta mesi, sono **Italia, Irlanda, Romania, Germania, Francia, Portogallo e Grecia**. Le amministrazioni beneficiarie -tra cui il **Dipartimento Pari Opportunità (DPO)** della Presidenza del Consiglio dei Ministri come primo beneficiario per l'Italia- hanno partecipato a attività collettive di seminari e workshop per condividere obiettivi, sfide e buone pratiche, facilitando le opportunità di apprendimento tra le autorità dei Paesi partecipanti.

Attraverso la partecipazione dei principali attori istituzionali - il Dipartimento delle pari opportunità e la Ragioneria generale dello Stato- la sfida per l'Italia è quella di trarre il maggior beneficio possibile dalla condivisione delle conoscenze e delle migliori pratiche a livello internazionale in materia di gender mainstreaming e Bilancio di genere al fine di avere gli strumenti per orientare, monitorare e valutare le relative politiche pubbliche.

Il programma di supporto tecnico è stato organizzato in due moduli, attraverso la **condivisione di metodologie, strumenti e buone pratiche internazionali**: il primo sul concetto di **gender mainstreaming** e sullo strumento del **bilancio di genere**, e il secondo sulla misurazione e sul monitoraggio della parità di genere attraverso lo strumento del **gender impact assessment**.

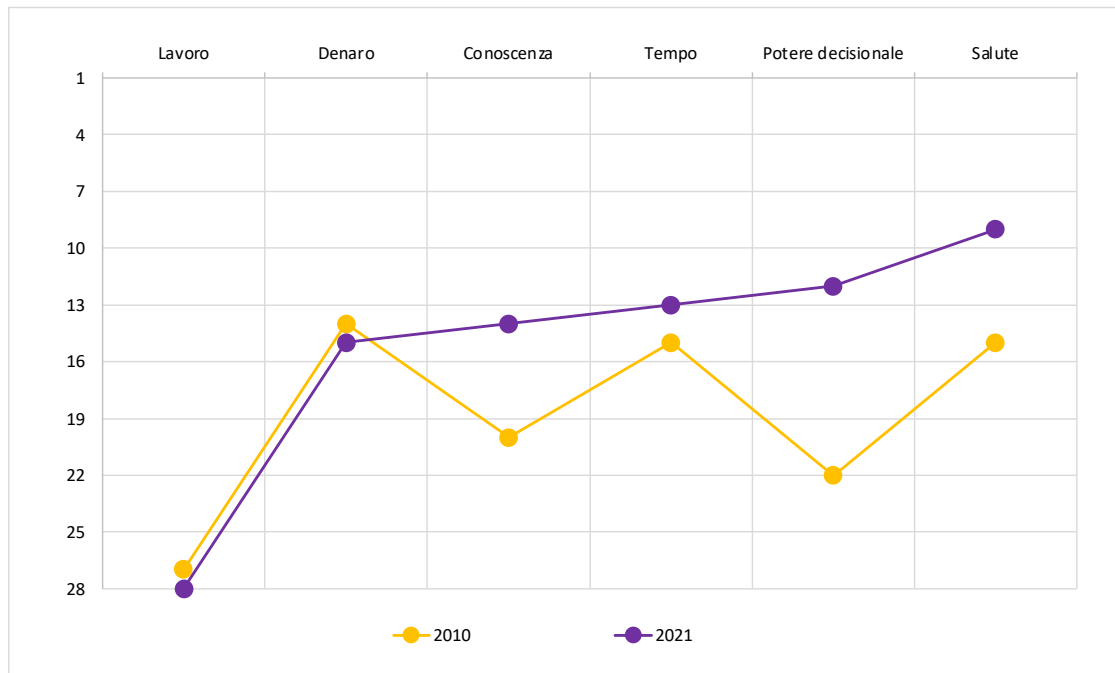
La **prima attività formale del progetto** si è svolta a Fiesole (Italia), nella sede dell'Istituto universitario europeo (EUI). La conferenza si è articolata in sessioni plenarie, workshop interattivi e discussioni sulle **politiche che affrontano le disegualianze di genere**, sulle **buone pratiche** e sulle **nessità e sfide** per l'**integrazione della dimensione di genere a livello europeo**.

La **seconda attività del progetto** ha visto la partecipazione a **sessioni formative virtuali**, tenute da esperti ed esperte internazionali, sugli strumenti del bilancio di genere (GRB) e del **gender impact assessment (GIA)** per **aumentare la consapevolezza e rafforzare le conoscenze** delle autorità beneficiarie. Le ore di training online hanno fornito l'occasione alle Amministrazioni di condividere ed approfondire non solo concetti chiave e terminologie condivise, ma anche casi di studio ove è stato possibile applicare una logica orientata al mainstream di genere nella traduzione pratica del principio di pari opportunità.

A seguito della conclusione della formazione, si è tenuto un **workshop** a Lisbona (Portogallo) interamente dedicato al bilancio di genere. L'attenzione dell'attività è stata rivolta ai dipartimenti principali responsabili della parità di genere e della gestione delle finanze pubbliche. Durante queste sessioni, la Ragioneria Generale di Stato del Ministero dell'economia e delle finanze italiano ha presentato ai partecipanti la propria metodologia del bilancio di genere a consuntivo.

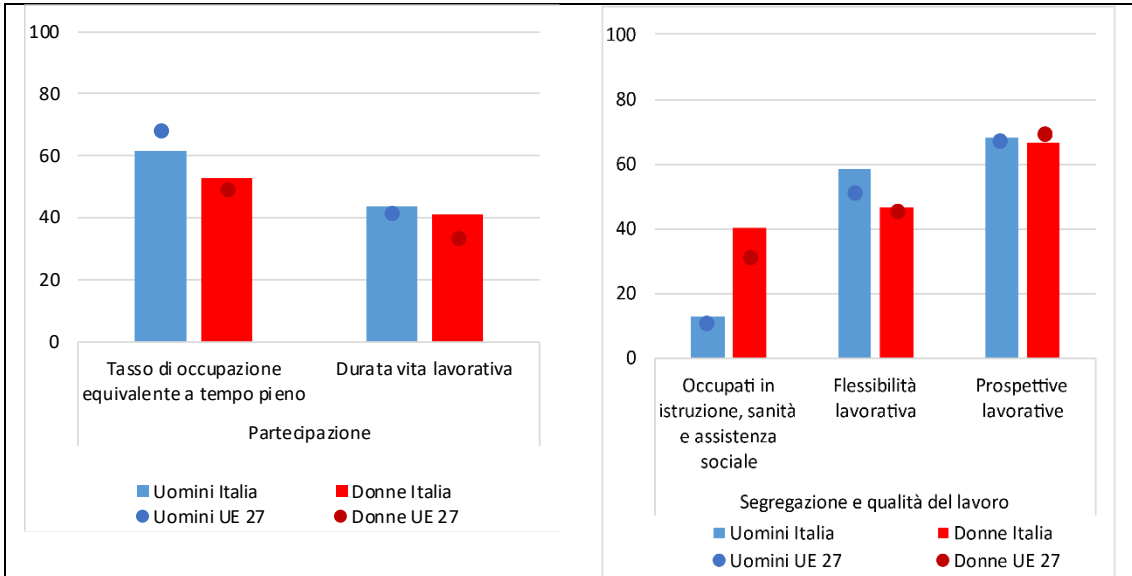
Successivamente, ad Atene (Grecia), si è tenuto il **secondo workshop**, dedicato alla **valutazione dell'impatto di genere e agli indicatori per le valutazioni** di genere. Anche in questo caso, l'obiettivo è stato quello di rafforzare le competenze delle amministrazioni e delle istituzioni per l'implementazione dell'agenda per l'eguaglianza di genere degli Stati membri.

Figura 1.1.1 Posizionamento dell'Italia tra i 27 paesi UE, per dominio. Anno 2010 – 2021.



Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2023

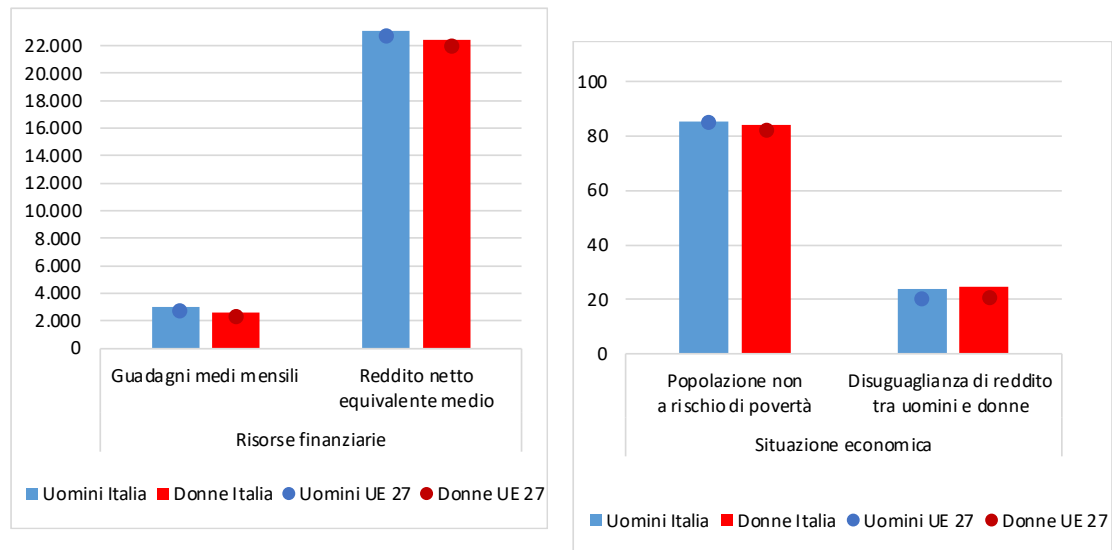
Figura 1.1.2 Indicatori EIGE nel dominio del lavoro, per genere. Anno 2021.



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

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

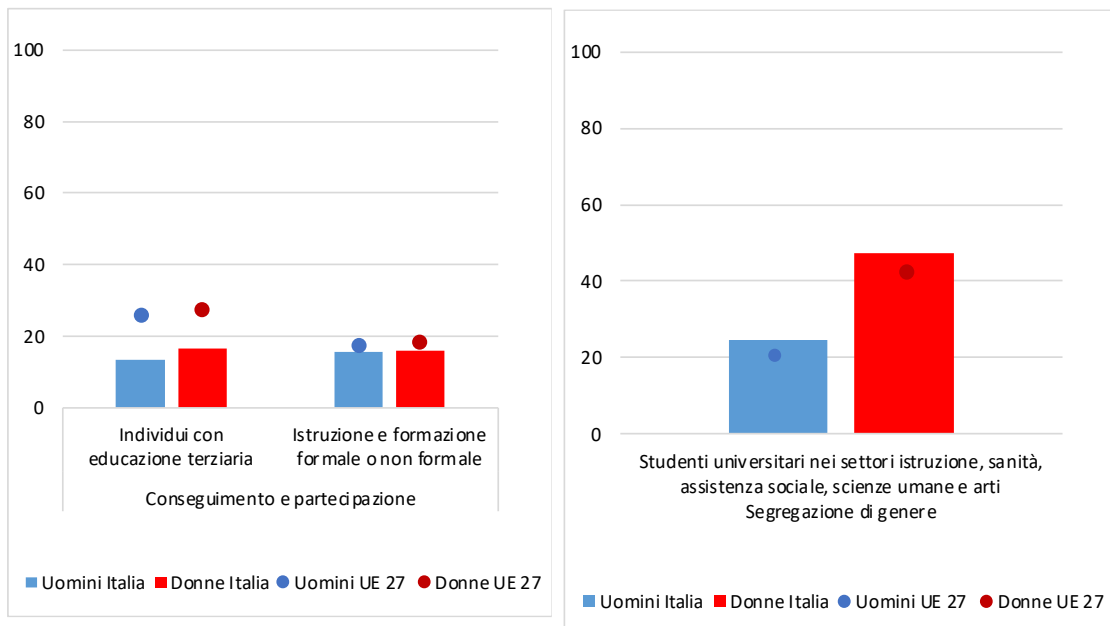
Figura 1.1.3 Indicatori EIGE nel dominio del denaro, per genere. Anno 2021.



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

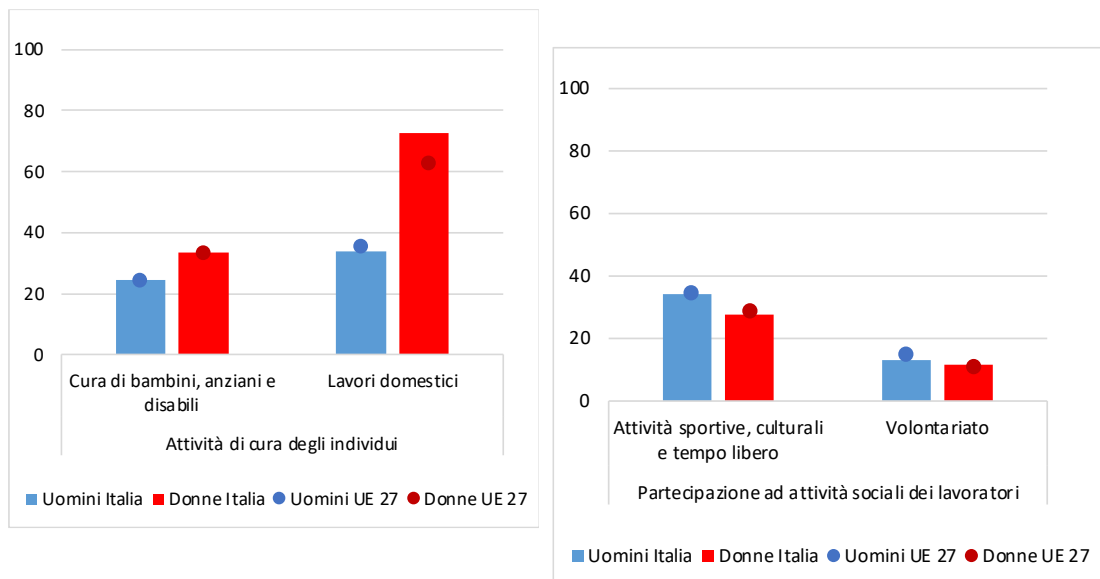
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2023

Figura 1.1.4 Indicatori EIGE nel dominio della conoscenza, per genere. Anno 2021.



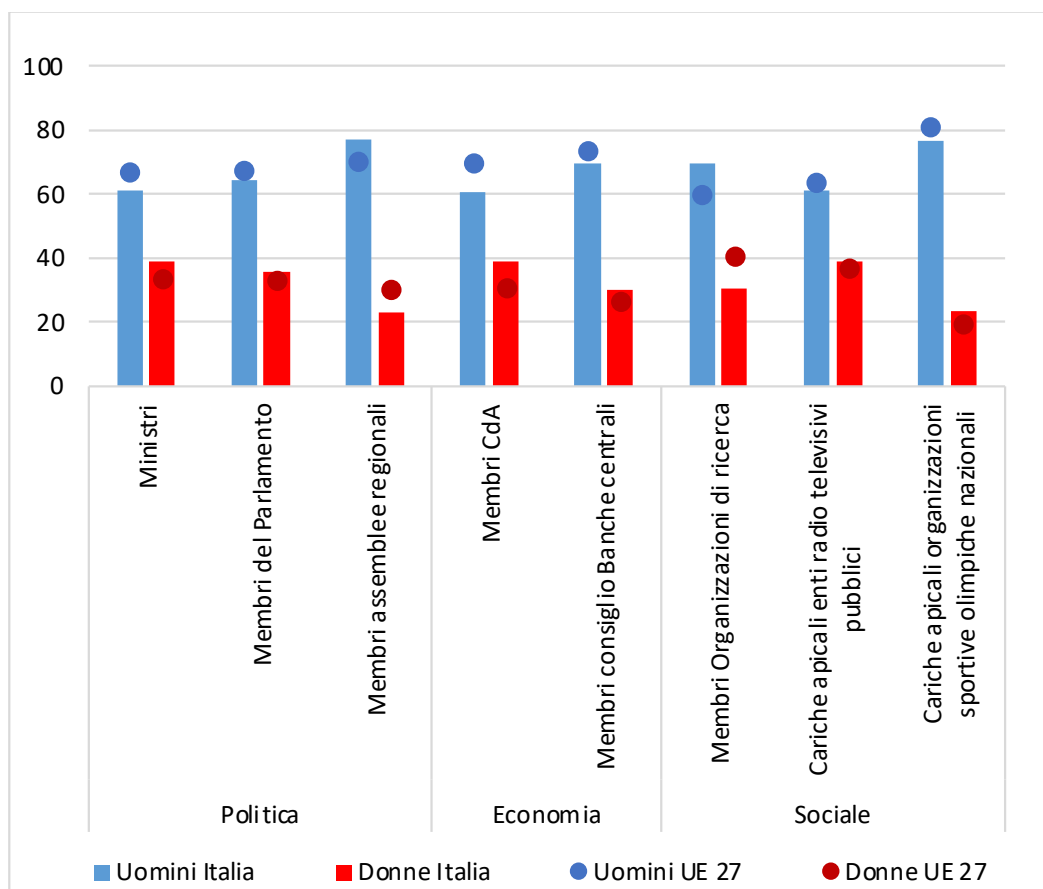
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2023

Figura 1.1.5 Indicatori EIGE nel dominio del tempo, per genere. Anno 2021.



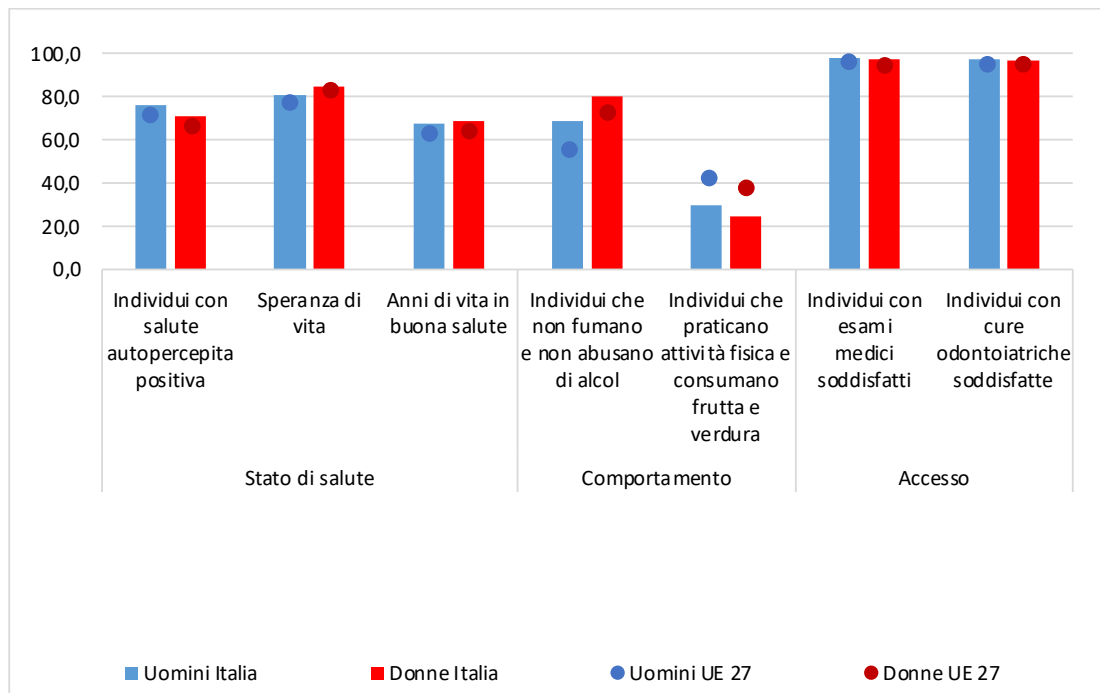
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2023

Figura 1.1.6 Indicatori EIGE nel dominio del potere decisionale, per genere. Anno 2021.



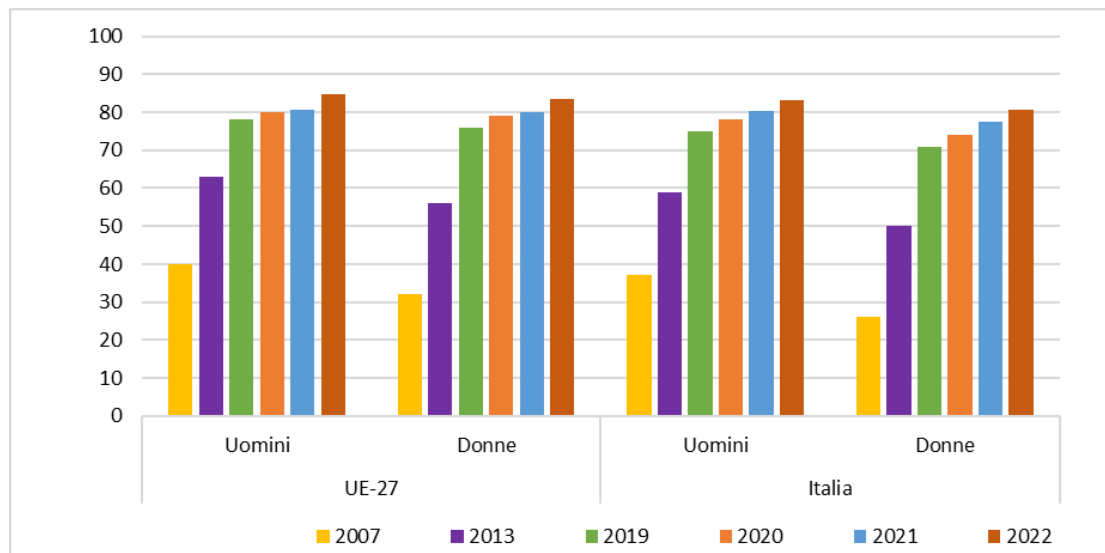
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2023

Figura 1.1.7 Indicatori EIGE nel dominio della salute, per genere. Anno 2021.



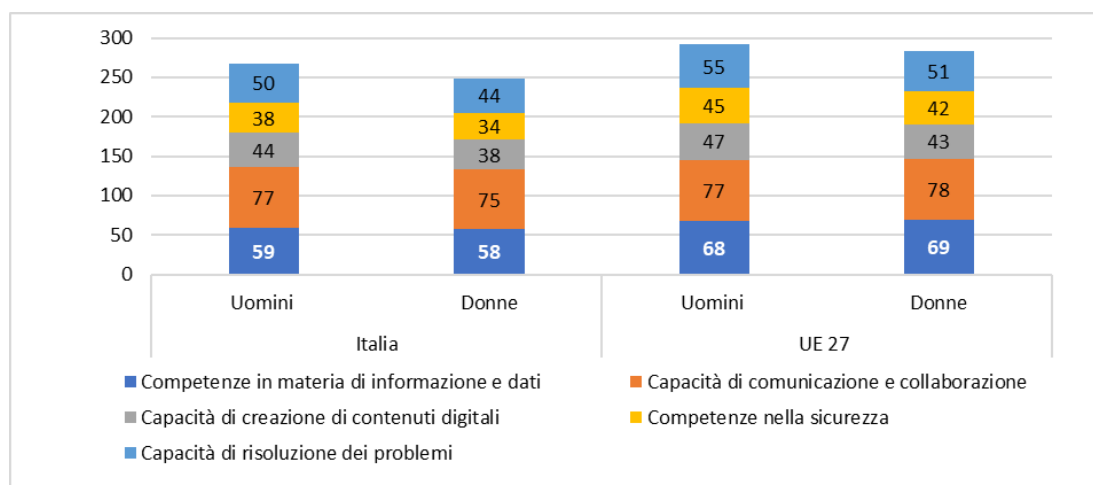
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2023

Figura 1.1.8 Utenti giornalieri di internet tra i 16 e i 74 anni, per genere, in Italia e nella UE. Valori percentuali. Anni 2007, 2013, 2019, 2020, 2021 e 2022.



Fonte: dati Eurostat

Figura 1.1.9 Persone tra i 16 e i 64 anni dotate di competenze digitali superiori a quelle di base, per genere, in Italia e nella UE. Valori percentuali. Anno 2021.



Fonte: dati Eurostat

1.2 - Il mercato del lavoro

Dopo la battuta d'arresto del *trend* positivo della partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia causata dalla pandemia, l'occupazione femminile ha superato i livelli registrati nel 2019. Nel 2022, il tasso di occupazione femminile, pari al 51,1 per cento (49,4 nel 2021), seppur in ripresa meno rapida rispetto a quello degli uomini (da 67,1 nel 2021 a 69,2 nel 2022), è riuscito a recuperare i livelli del 2019 (50,2 per cento). A ciò 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), a sua volta legato alle difficoltà di accesso e permanenza sul mercato del lavoro spesso connesse alle responsabilità di cura. Continuano, inoltre, ad essere rilevanti le penalizzazioni di carriera legate alla maternità: il rapporto tra il tasso di occupazione delle lavoratrici madri (con figli sotto i 5 anni di età) e il tasso di occupazione delle lavoratrici senza figli nel 2022 è pari al 72,4 per cento e per le giovani tra i 25 e i 34 anni scende al 58,1 per cento.

La ripresa del 2022 ha favorito sia l'occupazione femminile sia l'occupazione maschile, che ha raggiunto i livelli di crescita del 2018-2019; tuttavia in dicembre per la componente femminile le attivazioni nette sono state nulle³⁴.

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 23 per cento delle donne nel 2022 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 congiunturale 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 genere che persistono durante la carriera lavorativa. Le lavoratrici *part-time* sono in modesto aumento nel 2022, dopo la riduzione lieve registrata tra il 2020 e il 2021, ma sono ancora il 31,8 per cento delle donne occupate mentre gli uomini in *part-time* rappresentano l'8,1 per cento dell'occupazione maschile. Per il 52,3 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 sovra istruite 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 continua a essere diffuso anche nel 2022. Le imprenditrici e le professioniste hanno ricevuto circa 2.050 milioni di euro di finanziamento, a conferma dell'impegno dello Stato in questo ambito.

³⁴https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/comunicazioni-obbligatorie/mercato-del-lavoro-2023/Mercato-del-lavoro_gennaio-2023.pdf

Aumentano le donne che lavorano dopo la decrescita dovuta alla pandemia. L'aumento riguarda principalmente le donne più giovani.

Nel 2022³⁵ il **tasso di occupazione femminile**, dato dal rapporto tra le donne occupate e la popolazione femminile in età lavorativa (15-64 anni), è salito al **51,1 per cento**, dopo che nel 2021 era pari a 49,4 per cento. (Figura 1.2.1).

L'aumento occupazionale femminile ha riguardato principalmente le donne più giovani. Infatti, nel 2022 il tasso di occupazione delle **donne tra i 15-34 anni**, pari a **37,3 per cento**, è in aumento rispetto al 2021 (quando era pari al 34,8 per cento) ma è significativamente più basso rispetto al 2009 (quando era pari al 40,0 per cento)). I tassi di occupazione per **donne tra i 35 e i 49 anni e tra i 50-64 anni** si attestano, invece, al **64,5** e il **51,2** per cento nel 2022, in aumento rispetto al 2021 quando erano pari al 62,8 e al 50,1 per cento (rispettivamente +1,8 punti percentuali e +1,1 punti percentuali). (Figura 1.2.2).

Il **divario tra tasso di occupazione femminile e maschile in Italia** è in lieve aumento nel 2022 registrando lo stesso livello del 2020 pari a **18,1 punti percentuali**, mentre nel 2021, con 17,7 punti percentuali, il divario aveva registrato il livello più basso dal 2018. L'inversione di tendenza è data da una ripresa del tasso di occupazione maschile relativamente più rapida a seguito della crisi pandemica: il **tasso di occupazione maschile** nel 2022 registra un valore pari a **69,2 per cento**, in aumento di 2,1 punti percentuali rispetto al 2021 (a fronte dell'aumento di 1,7 punto percentuale del tasso di occupazione femminile) (Figura 1.2.1).

Le cessazioni dei contratti di lavoro nel 2021 sono state pari a 10,6 milioni e in aumento di 1,6 milioni rispetto al 2020 (+13,6 per cento). Il 2,5 per cento delle cessazioni è rappresentato dalle persone con figli tra 0 e 3 anni. Le donne con figli tra 0 e 3 anni interessate dall'evento sono state 37.662 nel 2021 (il 4,3 per cento sul totale delle cessazioni) mentre nel 2020 sono state 32.812 (4,8 per cento sul totale delle cessazioni). Gli uomini con figli tra 0 e 3 anni, con un rapporto di lavoro cessato sono stati 14.774 nel 2021, 5 mila in più rispetto al 2020. L'incidenza percentuale delle donne sulle cessazioni di persone con figli tra 0 e 3 anni è pari al 71,8 per cento, in riduzione rispetto al 77,4 per cento del 2020 (-5,6 punti percentuali).

Nel 2021 le lavoratrici con figli incidono per il 4,3 per cento sulle dimissioni volontarie (+3,1 punti percentuali rispetto agli uomini), per il 12 per cento sulle dimissioni per giusta causa (+10 punti percentuali rispetto agli uomini) e dell'1,9 per cento sulle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro (+0,9 punti percentuali rispetto agli uomini).

Rispetto all'orario di lavoro, le lavoratrici in part time (con e senza figli) che nel 2021 hanno cessato il rapporto di lavoro, sono state 516.497 (+162.401 rispetto alle lavoratrici

³⁵ Si ricorda che la nuova normativa europea (Regolamento Ue 2019/1700), in vigore dal 1° gennaio 2021, ha introdotto innovazioni metodologiche e organizzative nell'indagine Forze di Lavoro. Per ulteriori approfondimenti si faccia anche riferimento al *Riquadro I.II.1 - Le novità della Rilevazione sulle forze lavoro 2021* presente nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere – consuntivo 2021. Inoltre, per questa ragione le attività di diffusione hanno subito alcune modifiche anche nelle tempistiche. In particolare, 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. L'approfondimento dell'impatto delle nuove definizioni è stato già fatto nella Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza 2021. Si rimanda alla nota n. 52 p. 41 della Relazione sul Bilancio di Genere 2020. Tra le varie modifiche successive all'adozione del regolamento si evidenzia che sono cambiate le classi di età passando da 15-34 a 15-19 e 20-34; sono stati comunque ricostruiti i dati anche secondo la struttura precedente per assicurare la continuità delle serie storiche.

full time che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro). Se si considera quanto incide sul totale delle cessazioni la presenza di figli tra 0 e 3 anni, nel 2021 le cessazioni delle lavoratrici donne con figli in tale fascia sul totale delle cessazioni è pari al 6,2 per cento nel caso di contratti di lavoro full time e pari a 3 per cento nel caso di contratti di lavoro part time³⁶.

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 2022, considerando i 27 Paesi dell'Unione Europea, le donne occupate sono il **65 per cento**, 13,9 punti percentuali in più rispetto alle lavoratrici italiane, mentre il **divario di genere** nell'occupazione è pari a **9,8 punti percentuali**, ben inferiore rispetto ai 18,1 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 2022. In particolare, in **Grecia** il divario di genere è pari a **19,1 punti percentuali**, nonostante la dinamica positiva dell'occupazione femminile negli ultimi otto anni (dal 40,7 per cento del 2014 al 51,2 per cento del 2022); in **Spagna** è pari a **9,8 punti percentuali**, mentre in **Portogallo** è pari a soli **4,6 punti percentuali**, grazie a un tasso di occupazione femminile ben più alto (69,5 per cento) rispetto a Grecia e Italia. Anche i Paesi dell'Europa dell'Est presentano rilevanti divari di genere nel tasso di occupazione; in particolare, Romania e Polonia registrano rispettivamente divari pari a **17,1** e **11,9** punti percentuali. Dal **2009** in questi due Paesi la crescita consistente dell'occupazione ha infatti riguardato soprattutto gli uomini.

Nel 2022, i Paesi che registrano i **divari di genere inferiori tra i 27 paesi dell'Unione Europea sono la Lituania, la Finlandia, Lettonia ed Estonia**, con valori pari rispettivamente a **0,3, 0,8, 2,3 e 2,2 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 4,7 punti percentuali e il tasso di occupazione femminile è pari al 74,7 per cento, un valore inferiore solo a quello dei **Paesi Bassi**, pari al **78,1 per cento**; in Danimarca, invece, il divario di genere è di 4,5 punti percentuali con una percentuale di donne occupate pari al 74,5 per cento. Anche la **Germania** presenta un elevato tasso di occupazione femminile, 73,5 per cento, e un divario di genere contenuto, pari a **7,4 punti percentuali**. Anche nel 2022 la percentuale delle donne tedesche occupate è cresciuta di 1,2 punti percentuali rispetto al 2021. La Francia registra un divario di genere occupazionale inferiore rispetto a quello della Germania (5,2 punti percentuali nel 2022) ma il tasso di occupazione femminile (pari al 65,6 per cento) è inferiore rispetto a quello tedesco (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 2022 il tasso di occupazione delle donne al **Nord** è il più elevato tra le tre ripartizioni territoriali e pari 60,8 per cento, registrando un **aumento rispetto al 2021 (+1,5 punti percentuali)**. Tuttavia, anche al **Nord il divario di genere** rimane rilevante e pari a 14,5 punti percentuali. Il tasso di occupazione femminile nel Mezzogiorno è pari al **34,4 per cento**, in aumento di 1,4 punti percentuali rispetto al 2021. Il **divario di genere** al Sud e nelle isole è ancora

³⁶ 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 2021. Ispettorato Nazionale del Lavoro. <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/INL-RELAZIONE-CONVALIDE-DIMISSIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALI-2021.pdf>. I dati non risultano aggiornati poiché nella relazione pubblicata nel 2022 non sono presenti i dati relativi alle cessazioni dei contratti di lavoro, previsti nel Capitolo "le cessazioni di rapporti di lavoro in generale e l'incidenza della presenza di figli" nella precedente relazione INL 2021.

maggiore che nel resto del Paese e nel 2022 è pari a **24,7 punti percentuali**, mentre nel 2021 era pari a 23,8 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). Al contempo, tale divario di genere è più accentuato rispetto alla media UE-27 poiché il tasso di occupazione maschile nel Nord Italia (75,3 per cento) è lievemente maggiore rispetto alla media UE-27 (74,7 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 il 2022 le donne tra i 15-19 anni hanno registrato la riduzione maggiore del tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro rispetto al 2021 (-10,5 punti percentuali). Le donne con figli incontrano maggiori difficoltà sul mercato del lavoro: nel 2022 le donne tra i 25 e i 49 anni risultano occupate nel 76,6 per cento dei casi se non hanno figli mentre lo sono nel 55,5 per cento se hanno almeno figli di età inferiore ai 6 anni³⁷.

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro (TMP) della popolazione tra 15 e 74 anni³⁸ è calcolato come il rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili"³⁹ (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". A seguito della lieve diminuzione del 2021, anno di ripresa dalla pandemia, anche nel 2022 si registra un lieve calo di questo indicatore. Nel 2022 il **TMP femminile è pari al 19,6 per cento**; il **TMP maschile è, invece, pari al 13,5 per cento**, in diminuzione rispetto al 2021 (16,5 per cento). Il divario di genere (6,1 punti percentuali) è lievemente diminuito 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, la diminuzione del TMP in questo ultimo anno ha rappresentato l'inversione di tendenza dall'anno della pandemia e la ripresa della tendenza in atto 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. Inoltre, il TMP delle donne ha raggiunto i livelli precedenti la crisi economica del 2008 (21,6 per cento per le donne e 11 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 2022 **le donne più giovani, tra i 15-19 anni, hanno registrato il valore più alto** del TMP femminile, pari al 63,4 per cento facendo riscontrare anche **una forte diminuzione** (10,5 punti percentuali). Questo è in parte legato al fatto che le giovani, in questa fascia d'età, sono impegnate in percorsi di studio e più raramente svolgono azioni di ricerca attiva del lavoro. I valori registrati per le classi d'età 20-24 e 25-34 anni sono pari a 37,1 e 23,2 per cento (rispettivamente di -9,10 e -5,0 rispetto al 2021). Il TMP risulta, invece, pari a 19,2 per cento per le donne tra i 35 e i 44

³⁷ Rapporto Bes 2022 <https://www.istat.it/it/archivio/282920>

³⁸ Questo indicatore rientra tra gli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inclusi nel ciclo di programmazione economico-finanziaria a partire dal 2017 (artt. 10 bis e 10 ter della legge n. 196 del 2009) e appartiene al dominio "lavoro e conciliazione dei tempi di vita", insieme all'indicatore disoccupazione 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), di seguito analizzato.

³⁹ 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.

anni, e a 17,1 per cento per le donne tra i 45 e i 54 anni, in riduzione in entrambi i casi rispetto al 2021 (rispettivamente di 2,5 e 2,7 punti percentuali). I valori più bassi nel 2022 sono quelli relativi alle donne sopra i 55 anni, per le quali si registra un tasso di mancata partecipazione pari al 14 per cento, in riduzione rispetto al 2021 (-2,4 punti percentuali).

Anche gli uomini registrano un TMP che varia secondo le classi di età e che risulta più alto per i giovani. Dopo la diminuzione a seguito della ripresa post-pandemia del valore dell'indicatore per i giovani tra i 15-19 anni, nel 2022 si attesta al 56,2 per cento mentre nel 2021 era pari al 63,1 per cento (-6,9 punti percentuali). I valori registrati per le classi d'età 20-24 e 25-34 anni sono pari a 31,9 e 16,8 per cento (rispettivamente di -6,3 e -5,0 rispetto al 2021). Gli uomini sopra i 55 anni hanno un valore pari all'11,2 per cento, in riduzione di 2,4 punti percentuali rispetto al 2021. Il valore più basso tra tutte le classi di età è registrato dagli uomini tra i 45-54 anni, per i quali il valore nel 2022 era pari al 9,7 per cento, in riduzione di 2,2 punti percentuali rispetto al 2021. (Figura 1.2.6a e Figura 1.2.6b).

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 2022 il **TMP nel Mezzogiorno raggiunge il 37,0 per cento per le donne** (-3,8 punti percentuali rispetto al 2021) contro il **24,8 per cento per gli uomini** (-3,5 punti percentuali rispetto al 2021). Il valore di tale indicatore è meno della metà nel Centro Italia (15 per cento per le donne e 10,2 per cento per gli uomini) ed è ancora più basso al Nord, dove si attesta all'**11,1 tra le donne** e al **6,9 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. In questo ambito dove i divari di genere continuano a essere ampi è previsto un investimento all'interno del quadro del PNRR⁴⁰.

Oltre al divario di genere, dall'analisi dei dati emerge anche un marcato 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 **2022 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 figli⁴¹, è pari a **72,4 per cento**, in peggioramento rispetto al 2021 (- 0,6 punti percentuali). In particolare, il **tasso di occupazione delle donne senza figli** nella classe di età 25-49 anni è pari a **66,4 per cento** (+2,6 punti percentuali rispetto all'anno precedente) e per quelle **con figli** è pari a **58,6 per cento** (+1,9 punti rispetto al 2021), il che suggerisce un impatto positivo della ripresa a seguito della crisi pandemica più accentuato per le donne senza figli rispetto alle madri nella stessa classe di età. Da segnalare anche che complessivamente, il **tasso di occupazione delle donne italiane nella classe di età 25-49 anni** nel 2022 è di **14 punti percentuali più basso della media UE-27** (62 per cento contro 76 per cento) ed è il **più basso dell'UE-27**⁴².

Per l'indicatore ORM si rilevano anche **differenze notevoli a seconda dell'età**. Per le **donne più giovani** (25-34 anni) il rapporto è pari al **58,1 per cento** (-2,3 punti percentuali

⁴⁰ Il PNRR ha previsto investimenti per gli asili nido e le scuole materne, oltre che servizi di educazione e cura per la prima infanzia (componente 1 della Missione 4) che potranno incentivare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione tra vita familiare e professionale per entrambi i genitori. Il piano di investimenti per la fascia 0-6 anni è finalizzato ad aumentare l'offerta di strutture per l'infanzia attraverso la costruzione, ristrutturazione e la messa in sicurezza di asili nido e scuole dell'infanzia per il valore di 4,6 miliardi, con lo scopo di garantire almeno 260 mila nuovi posti e di raggiungere entro il 2026 l'obiettivo europeo del 33% di copertura dei servizi per la prima infanzia. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al capitolo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale".

⁴¹ Veda nota 6

⁴² Employment rate by sex, age groups, educational attainment level and household composition (%); <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/83935981-ee91-44d2-9fcf-7f7c9ec498eb?lang=en>

rispetto al 2021), 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 più vicino al tasso di occupazione delle donne senza figli (ORM è pari a 90,2 per cento, +0,4 punti percentuali rispetto al 2021). (Figura 1.2.8).

Le donne con figli in età prescolare 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 66,8 per cento nel 2022, mentre al **Nord e al Centro** si registrano valori superiori, pari rispettivamente al 77,8 per cento e al **79,8 per cento** nel 2022 (Figura 1.2.9). Inoltre tra il 2021 e il 2022, si è osservata una dinamica differenziata dell'indicatore ORM tra le diverse ripartizioni territoriali, che si caratterizzano per situazioni strutturali molto distanti: mentre al Nord e al Mezzogiorno si registra un aumento rispetto al 2021 (rispettivamente di +0,2 e +1,6 punti percentuali), al Centro si osserva una contrazione dell'indicatore ORM (-4,7 punti percentuali). Al contempo, in tutte le tre le ripartizioni si verificano aumenti dei tassi di occupazione femminile (+1,5 punti percentuali al Nord, +2,4 punti percentuali al Centro e +1,4 punti percentuali nel Mezzogiorno).

Un'altra dimensione che determina un divario molto accentuato per le donne con figli in età prescolare è quella dell'istruzione: il tasso di occupazione passa dal 25,8 per cento per quelle con al più la licenza media all'80,3 per cento per le laureate⁴³ e, parallelamente, l'ORM passa dal 51,4 per cento per quelle con al più la licenza media al 91,5 per cento per le laureate.

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 della situazione familiare e delle responsabilità di cura, mentre sono meno rilevanti i motivi di studio e di formazione professionale. Le altre motivazioni per l'inattività sono la vicinanza al 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, alla vicinanza al periodo di raggiungimento della pensione o al maturato disinteresse al lavoro anche per motivi di età. Altri fattori menzionati sono lo scoraggiamento e l'attesa di esiti di passate azioni di ricerca di lavoro mentre, i motivi familiari rappresentano una causa poco frequente di inattività per gli uomini⁴⁴.

Il 23 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 vari 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

⁴³ Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%); https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH_custom_7052501/default/table?lang=en

⁴⁴ *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/studiostatistiche/Documents/Relazione-convalida-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-anno-2020-22092021.pdf>

di particolari segmenti del mercato del lavoro. Tali strumenti possono assumere la forma 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 rientrano le misure contenute nella **legge di Stabilità 2015** (legge n. 190 del 2014), nella quale si prevedeva 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 per gli interventi a favore dell'occupazione femminile, il cui basso livello rappresenta un problema strutturale, accentuato dalla crisi scaturita dalla pandemia⁴⁵.

Tavola 1.2.1 I principali incentivi all'occupazione⁴⁶

<i>Tipo agevolazione Cumulabilità</i>	<i>Riferimenti normativi</i>	<i>Descrizione e requisiti per usufruire della misura</i>
Apprendistato	Legge.n.223/1991 D.Lgs. n. 167/2011 D.Lgs. n. 150/2015 D.Lgs. n. 81/2015 (art.41/47) Legge 160/2019	Inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico- professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi e fiscali. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. La durata del contratto di apprendistato, variabile a seconda della tipologia, va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 5 anni (nel caso di apprendistato professionalizzante nell'artigianato). Tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto. Nel caso in cui il rapporto in apprendistato arrivi alla

⁴⁵ Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19. INAPP. <https://www.inapp.org/it/rapporto2021>

⁴⁶ Incentivi all'occupazione - Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali INPS. <https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato?idAllegato=1109>

Tipo agevolazione **Riferimenti normativi** **Descrizione e requisiti per usufruire della misura**
Cumulabilità

naturale conclusione questo può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato non comportando interruzione del rapporto di lavoro in azienda. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Esonero giovani	Legge n. 205/2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114)	Esonero contributivo in favore di datori di lavoro privati che a decorrere dal 1° gennaio 2018 effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 35 anni (inizialmente l'età era stata posta inferiore a 30 anni, tale limite però è stato reso operativo solo a partire dal 2021) e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione ed è pari al 50% dei contributi dovuti nel limite massimo di 3.000 euro annui.	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Incentivo "Occupazione Neet".
	L.178/2020 (art.1 cc. 10- 15)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che nel biennio 2021- 2022, effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 36 anni e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione (48 mesi per le regioni del mezzogiorno) ed è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui. Necessita della preventiva autorizzazione	Non è cumulabile con altri esoneri

<i>Tipo agevolazione Cumulabilità</i>	<i>Riferimenti normativi</i>	<i>Descrizione e requisiti per usufruire della misura</i>
		della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.
Incentivo Donne	L.92/2012 (art.4 cc.8- 11)	Agevolazione del 50% della contribuzione dovuta dai datori di lavoro che assumono a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, lavoratori over-50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi appartenenti ad aree svantaggiate. La durata dell'incentivo è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Deve determinare un incremento occupazionale netto.
	L.178/2020 (art.1 cc. 16- 19)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che assumano a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, " <i>donne lavoratrici svantaggiate</i> " (come indicato nell'art.4 L.92/2012). L'esonero è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui e la durata è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)	DD ANPAL 52/2020	Incentivo in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2020 su tutto il territorio nazionale, di lavoratori disoccupati ai sensi dell'art.19 dl.150/2015. Se l'età del lavoratore è maggiore di 25 anni deve risultare anche privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L'incentivo è pari alla
		-Incentivo per assunzione di disoccupati da almeno 24 mesi (L.407/1990); -Incentivo per assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (L.223/1991).
		Cumulabilità nei limiti della contribuzione residua dovuta con: - Incentivo all'assunzione per sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; Incentivo all'assunzione di disabili.
		-Esonero giovani (L.205/2017); - Incentivo all'assunzione di beneficiari di Reddito di cittadinanza.

<i>Tipo agevolazione Cumulabilità</i>	<i>Riferimenti normativi</i>	<i>Descrizione e requisiti per usufruire della misura</i>
		contribuzione dovuta per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Deve rispettare l'applicazione degli aiuti di Stato e determinare un incremento occupazionale netto.
Esonero DL104/2020	art.6 DL.104/2020 (art.6 c.1)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati, ad eccezione del settore agricolo, che effettuino assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di sei mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua.
		La cumulabilità con altri esoneri è possibile solo dove sussista un residuo di contribuzione sgravabile.
Esonero DL104/2020	art.7 DL.104/2020 (art.7 c.1) DL.4/2022 (art.4 c.2)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che effettuino assunzioni a tempo determinato o con contratto stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di tre mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. Il DL. 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.
		La cumulabilità con altri esoneri, è possibile solo dove sussista un residuo di contribuzione sgravabile.
Decontribuzione Sud	DL.104/2020 (art.27 c.1)	Agevolazione contributiva del 30% in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instauranti, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.
		-Esonero giovani (L.205/2017); - Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi e donne; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl; -Incentivo

Tipo agevolazione Cumulabilità	Riferimenti normativi	Descrizione e requisiti per usufruire della misura
		all'assunzione di disabili.
L.178/2020 (art.1 cc. 161-168)	Agevolazione contributiva in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta del: - 30%: dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2025 - 20%: dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2027 - 10%: dal 1° gennaio 2028 al 31 dicembre 2029 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instauranti, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	-Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi; - Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpi; -Incentivo all'assunzione di disabili.

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" e l'esonero di cui alla legge n. 178 del 2020);
- 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 sotto contribuzione** 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**⁴⁷ (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-Coll⁴⁸ o mobilità senza limiti di età, al fine di garantire il

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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).

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 2020⁴⁹ 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

⁴⁹ Legge n. 160 del 2019, articolo 1, comma 8.

contributivo per chi assumeva al Sud soggetti disoccupati⁵⁰ 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 state introdotte 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"⁵¹, 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 dovevano essere effettuate nell'anno 2019 e la prestazione lavorativa 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. Nel 2020, dal mese di ottobre fino a dicembre dello stesso anno, era stata 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 riguardava solo gli assunti ma era relativa a tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico⁵².

Per quanto riguarda gli incentivi all'occupazione giovanile, la misura "**esonero giovani**" (GECO)⁵³ 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 2020⁵⁴, 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

⁵⁰ Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.367 del 2016, e successive modificazioni <https://www.inps.it/NuovoportaleNPS/default.aspx?itemdir=51184&lang=IT>

⁵¹ 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. 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>

⁵² 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>

⁵³ Legge di bilancio per il 2018, legge n. 205 del 2017, articolo 1, commi da 100 a 108

⁵⁴ 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.

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 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 normativa⁵⁵ non riconosce l'incentivo ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti all'assunzione, 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 dignità⁵⁶, di un ulteriore e diverso esonero contributivo previsto per il 2019 e il 2020 e abrogato con la legge di bilancio per il 2020⁵⁷. 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.

Un'altra misura relativa all'occupazione giovanile è il programma Nazionale "**Garanzia Giovani**", che rientra nel piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile⁵⁸. 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,

⁵⁵ Legge di bilancio per il 2018, legge n. 205 del 2017, articolo 1, comma 104.

⁵⁶ Decreto-legge n. 87 del 2018 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", art. 1-bis.

⁵⁷ Legge di bilancio per il 2020, legge n. 160 del 2019, articolo 1, comma 10.

⁵⁸ <https://www.anpal.gov.it/garanzia-giovani>.

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.

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.

Con la legge di bilancio per il 2021, legge n. 178/2020, è stato introdotto un nuovo incentivo denominato **"Incentivo Giovani Under 36"**, gestito direttamente dall'INPS, volto a

promuovere l'occupazione giovanile stabile. La misura prevede uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che assumono giovani con meno di 36 anni, sia per nuove assunzioni a tempo indeterminato sia per trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Sono comprese le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022 e dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022. Può essere richiesto da qualsiasi datore di lavoro privato e su tutto il territorio nazionale. Le aziende beneficiarie si vedono riconosciuto l'esonero contributivo in misura del 100% per un importo massimo pari a 6mila euro l'anno e per un periodo massimo di 36 mesi.

Un ulteriore incentivo introdotto nel 2021, sempre con la legge di bilancio, volto al contenimento degli effetti economici e sociali della pandemia, è l'**Incentivo Donne**, incentivo occupazionale volto a sostenere l'occupazione stabile e di qualità per le lavoratrici svantaggiate, ossia per donne con almeno 50 anni e disoccupate da oltre 12 mesi, donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi in settore economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. La misura, gestita direttamente dall'INPS, prevede l'esonero contributivo del 100% (per un importo massimo pari a 6 mila euro l'anno) per i datori di lavoro che abbiano assunto le lavoratrici sia a tempo determinato (esonero contributivo per un periodo massimo di 12 mesi) sia a tempo indeterminato (esonero contributivo per un periodo massimo di 18 mesi), per le assunzioni e le trasformazioni effettuate nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022 e dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022.

In base ai **dati INPS** di cui si dispone⁵⁹ **le assunzioni registrate nel 2022 derivano per circa il 24 per cento dall'utilizzo di incentivi o regimi di sotto contribuzione**: sono infatti 1,9 milioni le assunzioni per le quali si è fatto ricorso a misure di vario titolo **su un totale di 8,1 milioni di assunzioni**. Tra queste, **791 mila sono assunzioni di donne**, che corrispondono al **23 per cento del totale delle donne assunte**, e **1,1 milione sono assunzioni di uomini**, ovvero il **24,3 per cento del totale degli uomini assunti**. Nel 2021 le assunzioni collegate all'utilizzo di incentivi o regimi di sotto contribuzione erano state numericamente inferiori, pari a circa 1,74 milioni, e le assunzioni totali, comprese quelle senza incentivi, erano pari a 7,2 milioni.

Nel 2022 si riscontra un ulteriore aumento del numero di rapporti agevolati: una variazione pari a +11 per cento rispetto al 2021 e a +160,5 per cento rispetto al 2020. Ciò è dovuto fondamentalmente all'estensione al 2021 e al 2022 dell'esonero "Decontribuzione Sud" attivato nell'ultimo trimestre 2020 (la legge 178/2020 ne ha previsto l'applicazione fino al 2029) e che rappresenta ben il 65,4 per cento dei rapporti agevolati nell'anno.

Tra tutti gli strumenti analizzati è la **Decontribuzione Sud** lo strumento più utilizzato, adottato per il **57,7 per cento delle donne assunte con fiscalità agevolata, incentivi o regimi di sotto contribuzione** e per il 70,8 per cento degli uomini con le stesse caratteristiche. Rispetto al 2021 le assunzioni avvenute tramite la Decontribuzione Sud sono aumentate per le donne e diminuite per gli uomini. Nel 2021, infatti, esse corrispondevano al 56,6 per cento delle assunzioni delle donne tramite fiscalità agevolata, incentivi o sgravi contributivi e al 71,2 per cento nel caso degli uomini. Rilevanti sono anche le **assunzioni delle donne** che avvengono **tramite il contratto di apprendistato** (nel 2022 pari al **21,2 per cento** delle assunzioni delle donne e il 21 per cento delle assunzioni degli uomini). L'**agevolazione contributiva prevista dalla legge n. 92 del 2012** (c.d. Riforma Fornero) nel 2022 viene ancora utilizzata per il **7,1 per cento delle assunzioni di donne con strumenti di vario tipo** ed è in calo rispetto al 7,3 per cento del 2021. Come sopra illustrato, durante la pandemia sono

⁵⁹ [Portale Inps - Assunzioni in base all'agevolazione contributiva](#)

stati, infatti, introdotti degli strumenti specifici di esonero dal versamento dei contributi previdenziali e incentivi all'assunzione. In particolare, il **3,4 per cento delle assunzioni a tempo indeterminato delle donne** avviene tramite l'**incentivo Giovani Under 36 (L.178/2020)** e un ulteriore **4,5 per cento di assunzioni di donne** avviene con l'utilizzo, da parte del datore di lavoro, dell'**incentivo Donne (L. 178/2020)**.

La misura **Esonero giovani (L.205/2017)** è ancora attiva e utilizzata per lo **1,2 per cento delle donne assunte nel 2021**, in aumento rispetto al 2020 quando era pari allo 0,6 per cento⁶⁰.

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 **1,6 per cento delle assunzioni per le donne nel 2021** e solo lo 0,1 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 strutturali 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 PNRR⁶¹, 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 **premieria** 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 dipendenti⁶². Nell'ambito del PNRR, sono stati adottati nel 2021, rispettivamente il 5 novembre e il 14 dicembre, i decreti interministeriali che istituiscono il programma '**Garanzia di occupabilità dei lavoratori**' (GOL) e che approvano il **Piano Nazionale nuove competenze**. Il programma GOL costituisce un nuovo strumento di politica attiva, che mira a fornire nuovi servizi per l'incontro di domanda e offerta di lavoro per agevolare la transizione occupazionale, garantire i livelli essenziali dei servizi offerti dai centri per l'impiego pubblici e promuovere una rete territoriale dei servizi di istruzione, formazione, lavoro. Il Piano nazionale nuove Competenze rappresenta il naturale complemento del programma GOL definendo i livelli essenziali di formazione professionale e favorendo l'istituzione di partenariati pubblico – privati. Entro la fine del 2022 dovranno essere adottati Piani regionali per la piena attuazioni di GOL e dovranno essere raggiunti almeno il 10 per cento dei beneficiari complessivi del Programma.

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

⁶⁰ Esonero IREC ed Esonero IRST sono state attive fino al 2020. Nel 2020, l'esonero IREC ha riguardato il 12 per cento delle assunzioni delle donne mentre l'esonero IRST il 2 per cento

⁶¹ Art. 47 del decreto-legge n. 77 del 2021 e decreto 7 dicembre 2021 "Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC".

⁶² *Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*. INAPP. <https://www.inapp.org/it/rapporto2021>. Si veda anche Cardinali, V. (2022), PNRR. La clausola di condizionalità all'occupazione di giovani e donne: azione positiva o azione mancata? Inapp, WP, 92.

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 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 diminuzione rispetto al 2012, segnale anche di un mercato del lavoro caratterizzato da un aumento dei contratti a termine, conseguenza del clima di incertezza causato dalla pandemia.

Nel 2022 per la fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni, **il 63,2 per cento delle donne occupate è impiegata nell'attuale posizione lavorativa da 60 o più mesi**⁶³. Nel 2021 tale quota era pari al 65,3 per cento (-2,1 punti percentuali), mentre nel 2016 era pari al 67,9 per cento (-4,7 punti percentuali); valori più alti sono stati raggiunti, invece, nel 2014 e nel 2015 (rispettivamente 69 e 69,2 per cento) e nello stesso periodo per il tasso di occupazione femminile si registravano valori tra i più bassi del decennio rispettivamente 46,7 per cento e 47 per cento). Successivamente 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**. Al contrario, le donne impiegate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi, quindi da breve tempo, sono in aumento costante dal 2009 e fino al 2019 (tranne nel biennio 2013-2014), a testimonianza della **crescente precarietà** del mercato del lavoro femminile. Con la pandemia la crescita di questa componente dell'occupazione femminile si è arrestata: nel 2021 la quota di donne impiegate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi è pari al 12,5 per cento, in aumento rispetto all' 11 per cento del 2020 (+1,5 punti percentuali) e al 13 per cento del 2008 (-0,9 punti percentuali). Nel periodo post pandemia si registra invece una ripresa di questa componente: nel 2022 **sono 13,3 per cento le occupate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi** (+0,8 punti percentuali rispetto al 2021).

L'occupazione maschile è più stabile. Nel 2022 gli uomini occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più sono il 66,8 per cento, in diminuzione rispetto al 68,1 per cento del 2021 (-1,3 punti percentuali) e al 71,6 per cento del 2012 (-4,8 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 73,5 per cento e 73,4 per cento. La differenza tra l'occupazione maschile stabile rispetto a quella femminile è in aumento. Attualmente, infatti, l'occupazione maschile di lunga durata è maggiore di 3,6 punti percentuali rispetto a quella femminile.

Gli uomini occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi sono l' 11,3 per cento nel 2022, in aumento rispetto al 10,4 per cento del 2021, al 10,7 per cento del 2019 (+0,6 punti percentuali) e all'8,7 per cento del 2012 (+2,6 per cento). In questo caso il divario di genere è pari a 2 punti percentuali in favore delle donne nel 2022, in diminuzione rispetto al 2021 (-0,1 punti percentuali).

A fronte di tassi di occupazione più bassi, le occupate 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 57,6 per cento nel 2022, 5,6 punti percentuali in meno rispetto alle occupate italiane. Di contro le donne occupate nell'attuale lavoro da

⁶³ Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS) https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_egad

massimo 11 mesi in Europa sono 15,3 per cento nel 2022, 2 punti percentuali in più rispetto alle lavoratrici italiane (Figura 1.2.10, Figura 1.2.11a e Figura 1.2.11b).

Dal 2018 le donne occupate appaiono meno insicure rispetto alla propria situazione lavorativa ritornando a percentuali che si avvicinano alla situazione pre-pandemica. 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 2022, le **donne** insicure della propria occupazione sono il **5,5 per cento**, in riduzione rispetto al 2021 (quando erano il 6,0 per cento). Gli uomini che percepiscono insicurezza per la propria situazione lavorativa sono poco meno delle donne (4,4 per cento) (Figura 1.2.12). Sono le donne più giovani ad avere una maggiore preoccupazione. Nel 2022⁶⁴ le donne tra i 15-34 anni incerte verso la propria situazione lavorativa sono l'8,7 per cento, mentre le lavoratrici tra i 35-54 anni sono il 4,6 per cento (Figura 1.2.13). Inoltre, sono soprattutto le donne meridionali a segnalare una maggiore preoccupazione: nel 2021 le donne incerte nel Mezzogiorno sono il 7,3 per cento, in riduzione rispetto all'8,5 per cento del 2021 mentre al Nord e al Centro sono rispettivamente il 4,6 per cento e il 5,5 per cento (Figura 1.2.14).

Le donne che lavorano in part-time sono in lieve aumento nell'ultimo anno, dopo la lieve riduzione registrata tra il 2020 e il 2021. Per il 52,3 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 2022 le donne in Italia che lavorano in questa modalità sono il **31,8 per cento**⁶⁵, in riduzione rispetto al 31,6 per cento del 2021 (+0,2 punti percentuali) ma in aumento rispetto al 27,8 per cento del 2008 (+ 4 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, **8,1 per cento** nel 2022, 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 **29 per cento nel 2022**, un dato inferiore di 2,7 punti percentuali rispetto alle italiane, e gli **uomini** sono il **9,2 per cento**, 1,1 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 Italia⁶⁶ il *part-time* involontario ha registrato una crescita costante negli ultimi anni, per poi iniziare a diminuire dal 2021. Nel 2022 **le lavoratrici che subiscono questa condizione sono il 52,3**

⁶⁴ Istat (2023), Rapporto BES 2022: il benessere equo e sostenibile in Italia

⁶⁵ 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.

⁶⁶ L'indicatore BES per l'Italia è calcolato come il numero di occupati *part-time* involontari sul totale degli occupati.

per cento e sono in diminuzione rispetto al 56,9 per cento del 2021, registrando il **valore più basso degli ultimi quattro anni**. La quota di **uomini in *part-time* involontario** è maggiore e pari a **70 per cento**, in diminuzione rispetto al 2021 (73,5 per cento). Il divario di genere si attesta intorno ai 17,7 punti percentuali, in aumento rispetto al 2021 (16,6 punti percentuali) (Figura 1.2.16). Sono le più giovani ad affrontare maggiormente questa condizione. Nel 2022⁶⁷ le **donne tra i 15 e i 39 anni in *part-time* involontario** sono il **58,8 per cento** mentre per le donne **sopra i 40 anni** la percentuale scende al **49,3 per cento** (Figura 1.2.17).

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 Europea⁶⁸, le donne in *part-time* involontario sono il 18,6 per cento** nel 2022, in costante calo dal 2014 quando erano il 28,3 per cento (-9,7 punti percentuali). Gli **uomini europei** che scelgono di non lavorare a tempo parziale sono il **23,4 per cento**, in riduzione rispetto al 26,3 per cento del 2021 (-2,9 punti percentuali) e al 35,5 per cento del 2016 (-12,1 punti percentuali). Attualmente il divario di genere è pari a 5,8 punti percentuali (Figura 1.2.16).

Nel 2020, le **lavoratrici dipendenti con bassa paga⁶⁹** sono il **12,1 per cento**. Rispetto al 2008, la percentuale delle donne in questa situazione è rimasta stabile, con poche variazioni durante il periodo considerato, così come è rimasto stabile anche il divario con gli uomini. Nel 2020 i lavoratori dipendenti maschi con bassa paga 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 15,6 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 continua a essere caratterizzata anche da fenomeni di violazione dei diritti previdenziali, assistenziali e sostanziali⁷⁰. L'analisi dei dati complessivi per gli anni esaminati mostra una prevalenza maschile per tutti i "fenomeni", fatta eccezione per la riqualificazione e la genitorialità/discriminazione. Le donne sono particolarmente colpite da illeciti connessi alle sfere della tutela della genitorialità e del lavoro, mentre gli uomini sono maggiormente coinvolti da fenomeni quale il lavoro nero, l'illecita interposizione di manodopera e violazioni riguardanti l'orario lavorativo. L'andamento delle lavoratrici tutelate nel quadriennio 2019-2022 mostra una contrazione maggiore rispetto a quella maschile passando dal 40 per cento nel 2019 al 31 per cento nel 2022 con un andamento costantemente divergente nel tempo e più marcato nel 2022⁷¹. La distribuzione della composizione per sesso nelle macroaree territoriali di competenza interregionale presenta una minore percentuale femminile del 35 per cento al Sud contro il 38 per cento a Nord-Ovest.

⁶⁷ http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_eppgai

⁶⁸ L'indicatore Eurostat per l'UE è calcolato come il numero di occupati part-time involontari sul totale degli occupati part-time.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ Per approfondimenti si faccia riferimento al Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, pubblicato nel 2022 dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

⁷¹ Si veda anche il riquadro I.II.III "Le violazioni delle norme a tutela dei lavoratori contestate dall'Ispettorato Nazionale del lavoro nel Triennio 2019-2021: una prospettiva di genere" pubblicato nella precedente edizione della relazione Bilancio di Genere.

Aumentano le donne occupate sovra istruite 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 sovra istruite**, cioè che possiedono un titolo di studio superiore a quello frequentemente posseduto per svolgere la loro professione⁷², sono in costante aumento e nel 2022 hanno raggiunto il **28,1 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 2021 erano il 27,4 per cento mentre nel 2018 erano pari al 26,4 per cento. Gli uomini sovra istruiti nel 2022 sono il 24,4 per cento, per un **divario di genere di 3,7 punti percentuali**, mentre nel 2018 erano il 23,3 per cento registrando un divario rispetto alle donne sovra istruite di 3,1 punti percentuali (Figura 1.2.21). Il fenomeno riguarda soprattutto le donne più giovani poiché **le occupate sovra istruite con meno di 24 anni sono oltre il 40 per cento** mentre si riduce con l'avanzare dell'età. Le occupate sovraistruite tra i 25 e 34 anni sono il 39,7 per cento mentre tra i 60 e i 64 anni sono il 15,1 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 2022 sono il 31,7 per cento, mentre nel Mezzogiorno sono il 27,8 per cento e nel Nord Italia il 26,8 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. Il settore delle energie rinnovabili, di importanza strategica per la transizione energetica nel quadro europeo di raggiungimento dell'obiettivo climatico per il 2050, pur mostrando una situazione occupazionale prevalentemente maschile, costituisce un segmento del mercato del lavoro con opportunità occupazionali concrete per le donne.

La pandemia ha rallentato la crescita delle imprese femminili in Italia, dopo un aumento costante dal 2014. Nel 2022 esse rappresentano il 22,21 per cento del totale e rispetto a quelle maschili, sono di piccole dimensioni, localizzate maggiormente al Nord e più giovani. Le operazioni accolte relative a imprese femminili⁷³ nel 2022 sono 19.662 (pari al 6,9 per cento del totale, 1,6 per cento nel 2021), con una crescita del 22,2 per cento rispetto al 2021 per un ammontare di finanziamenti pari a 2.050 milioni di euro.

L'inserimento delle donne nel tessuto economico del Paese avviene anche tramite il sostegno all'imprenditoria femminile⁷⁴. 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 donne⁷⁵. Le imprese femminili in Italia hanno registrato un aumento costante

⁷² 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.

⁷³ https://www.fondidigaranzia.it/wp-content/uploads/2023/02/Relazione_Dicembre-2022_Sito.pdf

⁷⁴ Per approfondimenti sull'utilizzo del Fondo di garanzia PMI durante l'emergenza pandemica da Covid-19 da parte delle imprese femminili si faccia riferimento al Riquadro I.II.VIII della Relazione al bilancio di genere 2021

⁷⁵ Cfr. il paragrafo 1.6 "La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi" di questa relazione.

dal 2014 al 2019, fermatosi nel 2020, probabilmente a causa della crisi economica dovuta alla pandemia (Figura 1.2.25). Le imprese femminili in Italia nel 2022⁷⁶ sono pari a 1.336.689 unità, il 22,21 per cento delle imprese totali⁷⁷. Per quanto riguarda la loro collocazione geografica il 41 per cento è al Nord, il 22 per cento è al Centro e il 37 per cento è al Sud. Il confronto con la situazione a fine 2021, a livello complessivo mostra una lieve flessione: in un anno, le imprese femminili nelle regioni italiane sono diminuite dello 0,4 per cento, con un decremento di 6.014 unità. Analizzando la situazione in relazione alla collocazione delle imprese nell'ambito delle regioni si osserva che, nel 2022, rispetto al 2021, la diminuzione del numero delle imprese ha riguardato soprattutto le regioni del Mezzogiorno (-2,6 per cento in Molise; -1,1 per cento in Abruzzo e -0,9 per cento in Calabria) e del Nord, dove il numero delle imprese è diminuito complessivamente di 2.525 unità con significative variazioni soprattutto nelle regioni Friuli Venezia Giulia (-2,2 per cento), Liguria (-1,3 per cento), Piemonte (-0,9 per cento) ed Emilia Romagna (-0,7 per cento) (Figura 1.2.26).

Nella Figura 1.2.27 viene illustrata la distribuzione nelle aree geografiche e nelle diverse regioni delle imprese femminili e di quelle non femminili⁷⁸. Le imprese femminili sono distribuite⁷⁹ principalmente nei settori economici dei servizi (67 per cento delle imprese), e dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (15,2 per cento) e dell'Industria (11,3 per cento). Nel 2022 sono registrate 339,9 mila imprese nel Commercio, mentre nell'Agricoltura, silvicoltura e pesca si raggiungono 202,9 mila unità. Anche il settore degli Alloggi e ristorazione vede una presenza rilevante delle imprese femminili con 133,8 mila imprese nel 2022, così come nel settore delle Altre attività di servizi alla persona (130,4 mila imprese) e nelle attività immobiliari dove sono presenti 65,5 mila imprese femminili. Il settore delle altre attività alla persona registra la quota maggiore di imprese femminili sul totale delle imprese che svolgono queste attività, (tasso di femminilizzazione pari a 59,6 nel 2022). La Figura 1.2.28 illustra l'andamento del numero delle imprese femminili dal 2014 al 2022 in relazione ai macrosettori nei quali viene svolta l'attività. Si osserva che nel settore dell'agricoltura il numero delle imprese femminili nel 2022 rispetto al 2014 è diminuito del 7,8 per cento, - 17.120 imprese, e tale andamento negativo si evidenzia tra tutti gli anni considerati nella serie storica. Risulta in crescita invece il numero delle imprese femminili che operano nel macrosettore dei servizi (+5,1 per cento) con 43.282 imprese in più nel 2022 rispetto al 2014. Anche nel settore dell'Industria nel 2022 è lievemente aumentato il numero delle imprese femminili (+0,3 per cento) con 488 imprese in più rispetto al 2014.

Analizzando il tasso di femminilizzazione⁸⁰ relativo all'anno 2022 calcolato per i vari settori si evidenzia che il settore con più imprese guidate da donne è quello delle Altre attività di servizi alla persona dove quasi 60 imprese su 100 sono guidate da donne (59,6 per cento), seguito dal settore Sanità e assistenza sociale⁸¹ dove le imprese femminili rappresentano il 37,2 per cento e da quello Tessile, abbigliamento, pelli e calzature dove più di un terzo delle imprese sono condotte da donne (37,1 per cento). Il settore in cui sono presenti in minor misura le imprese femminili è quello delle Costruzioni che ha un tasso di femminilizzazione pari al 6,7 per cento (Figura 1.2.29).

⁷⁶ 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.

⁷⁷ [Unioncamere: solo un amministratore su 4 è donna | Unioncamere](https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-economici/imprenditoria-femminile/rapporto-nazionale-imprenditoria-femminile)

⁷⁸ <https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-economici/imprenditoria-femminile/rapporto-nazionale-imprenditoria-femminile>

⁷⁹ Dalla rilevazione dei dati di Unioncamere risultano numerose imprese che non si sono classificate in alcuno dei tre macrosettori: Agricoltura, Industria e Servizi. Per ovviare a tale mancata attribuzione, le imprese non classificate sono state distribuite proporzionalmente alla composizione settoriale percentuale delle imprese femminili di ciascuna regione.

⁸⁰ il tasso di femminilizzazione è dato dal rapporto tra le imprese femminili sul totale delle imprese del settore.

⁸¹ Il settore Sanità e assistenza sociale comprende i servizi per gli anziani, asili nido, centri di medicina estetica, etc.

Si conferma, quindi, come la maggior parte delle imprese a conduzione femminile dedica la propria attività prevalentemente al settore dei servizi seguito da agricoltura e industria. Il numero di imprese femminili che operano nel terziario è più elevato al Nord, mentre invece le imprese che operano nel settore primario prevalgono al Sud. (Figura 1.2.30).

Le regioni con la maggior quota relativa di imprese femminili operanti nei Servizi sono la Liguria, con il 77,6 per cento (27.534 imprese) e la Lombardia con 140.535 imprese femminili (77,2 per cento), dove oltre i tre quarti delle imprese nel settore dei Servizi sono a conduzione femminile seguite dalla Valle d'Aosta con una quota pari al 73,7 per cento (2.149 imprese femminili). Le regioni invece con minore presenza di imprese femminili nel settore terziario sono la Basilicata con 7.625 imprese femminili (48 per cento) e il Molise con il 4.687 imprese femminili (50,2 per cento). La Basilicata è però la regione dove vi è la più ampia diffusione di imprese femminili che operano nel settore dell'Agricoltura (39,1 per cento, 6.217 imprese). Risulta piuttosto elevata anche la percentuale di imprese femminili che operano in Molise (35,8 per cento) e una presenza di 3.345 imprese; seguono poi la Puglia e l'Abruzzo con una presenza pari rispettivamente al 26,7 per cento e al 23,9 per cento.

Una più elevata concentrazione di imprese femminili nel settore dell'Industria si rileva soprattutto nel Centro-Nord. Vi operano quasi 13 imprese femminili su 100; nel Sud d'Italia invece il rapporto scende a circa 10 su 100. In Toscana e nelle Marche, dove sono presenti molti distretti industriali legati al tessile, abbigliamento, pelli e calzature, oltre 15 imprese femminili su 100 appartengono al settore industriale contro percentuali più basse per le altre regioni appartenenti alla stessa macroarea. (Figura 1.2.31)

Per quanto riguarda la forma giuridica in base alla quale sono costituite, nel 2022 le imprese femminili hanno prevalentemente forma di impresa individuale (61,1 imprese su 100), seguono poi le imprese organizzate sotto forma società di capitali (25,2 su cento), quelle istituite sotto forma di società di persone (10,8 imprese su 100) e le società cooperative e i consorzi che rappresentano rispettivamente il 2,2 per cento e lo 0,1 per cento del totale delle imprese femminili.

Nel 2022 sembra riprendere l'avvio di un nuovo approccio della "donna" all'impresa verso modelli aziendali più strutturati. Infatti, le società di capitali condotte da donne sono aumentate del + 3,0 per cento rispetto al 2021, mentre il numero delle imprese individuali, che restano, comunque, la forma giuridica più diffusa nell'universo imprenditoriale femminile, rimane sostanzialmente stabile, rispetto ad una riduzione delle società di persone del 2,9 per cento.

Analizzando la serie storica 2014-2022 si osserva che rispetto all'anno 2014, nel 2022, sono diminuite del 3,6 per cento le imprese femminili individuali e quelle istituite sotto forma di società di persone (-18 per cento). Sono invece aumentate, in modo considerevole, le società di capitali del 39 per cento (Figura 1.2.32).

L'analisi della distribuzione delle imprese a livello regionale relativa all'anno 2022 evidenzia come in alcune regioni, quali il Molise, la Basilicata e la Calabria, le imprese femminili sotto forma di ditta individuale raggiungono il 71-75% del totale imprenditoriale rosa regionale, mentre nel Centro Nord la quota più alta si riferisce al Trentino Alto-Adige con un valore del 71,6 per cento. Nel Lazio tale quota scende al 47,8 per cento con 9,6 punti percentuali di differenza rispetto alla quota delle imprese non femminili (38,2 per cento) (Figura 1.2.33). Per le società femminili costituite sotto forma di società di capitali, è invece il Lazio la regione che ha la maggiore concentrazione di imprese con una percentuale

pari al 42 per cento, seguita dalla Lombardia (31 per cento); la Campania è la regione che ha il maggior valore per il sud d'Italia (28,5 per cento) (Figura 1.2.34).

Le imprese femminili, rispetto a quelle maschili, sono di dimensioni minori, localizzate nel Mezzogiorno e costituite da individui più giovani. Nel 2022, il 96,4 per cento di esse ha un numero di addetti tra 0 e 9, mentre quelle maschili con le stesse dimensioni sono il 94,3 per cento. Le imprese femminili con più di 500 addetti rappresentano solo lo 0,01 per cento del totale (91 imprese contro 1.961 imprese non femminili) (Figura 1.2.35).

Le imprese femminili giovanili, con 146.675 unità, rappresentano l'11 per cento del totale delle imprese femminili, contro una percentuale minore per quelle maschili (meno dell'1 per cento del totale delle imprese maschili). Tuttavia, nel 2022 si verifica un peggioramento della dinamica, con la diminuzione di 5.277 imprese femminili giovanili, fatto che rafforza la necessità di incentrare politiche per lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile come investimento ancora più necessario per il futuro della crescita economica del nostro Paese. Peraltro, tale andamento negativo, iniziato fin dall'anno 2015, è proseguito anche negli anni successivi e nel 2022; rispetto all'anno base, rappresentato da 2014, si rileva una riduzione del numero delle imprese giovanili pari al 17,5 per cento (in valore assoluto 31.035 imprese in meno) (Figura 1.2.36). Una evidenza che suffraga maggiormente l'importanza dell'impegno delle politiche a favore dell'imprenditorialità rosa, perché sostenere le imprese femminili significa anche sostenere maggiormente l'imprenditoria giovanile.

Le imprese straniere femminili ammontano a circa 159 mila e rappresentano l'11,9 per cento del totale delle imprese guidate da donne, mentre tra quelle non femminili le imprese straniere sono il 5,9 per cento (circa 488 mila unità).

Analizzando i dati 2022 si osserva che è presente una minore diffusione delle imprese straniere femminili nel Sud d'Italia (24,7 per cento) rispetto al Centro (26,5 per cento) e al Nord dove si colloca il 48,8 per cento delle imprese. Le attività imprenditoriali guidate da donne straniere sono aumentate nel 2022 (rispetto al 2021) di oltre 3mila unità, per una crescita dello 0,3 per cento. Le imprese femminili straniere sono cresciute rispetto alle stesse femminili ma italiane, diminuite dello 0,5 per cento rispetto al 2021.

Nell'ambito delle start-up innovative, la cui definizione è stata introdotta dalla legge n. 221 del 2012 e successive modifiche⁸², si evidenzia una presenza femminile minore rispetto a quella complessiva nell'imprenditoria e rispetto a quella maschile: nel 2022 le start-up femminili sono il 13,3 per cento delle imprese innovative⁸³, mentre le imprese femminili generiche sono il 22,2 per cento delle imprese totali. La distribuzione relativa all'anno 2022 delle start up innovative femminili nell'ambito delle diverse regioni italiane viene rappresentata nella Figura 1.2.37.

Le start-up femminili, rispetto a quelle maschili, hanno caratteristiche proprie: soddisfano in misura molto vicina al dato maschile il requisito d'innovazione che riguarda gli investimenti in ricerca e sviluppo (64,3 per cento contro il 64,7 per cento per quelle maschili) e il requisito sul capitale umano (25,9 per cento contro il 22,9 per cento per quelle maschili), mentre meno sulle proprietà intellettuali (15,3 per cento contro il 17,6 per cento

⁸² 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 intellettuale e avere come oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico.

⁸³ Il registro delle imprese ha una sezione speciale dedicata alle *start-up* innovative, per le quali esiste una sezione speciale del sito, cfr. <http://startup.registroimprese.it/isin/home>

per quelle maschili), 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.

Le imprese femminili hanno ancora dei ritardi in termini di innovazione e competizione nei mercati a più alto valore aggiunto ma, soprattutto quelle giovanili⁸⁴, 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 clienti⁸⁵.

Diversi strumenti pubblici sostengono l'imprenditoria femminile⁸⁶: 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 rotativo⁸⁷ mentre a livello regionale sono presenti dei fondi a sostegno dell'imprenditoria femminile nella regione Veneto⁸⁸ e nella regione Puglia⁸⁹. 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". Il Fondo è istituito, 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. 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 per il 2021 ha istituito presso il Ministero dello sviluppo economico. Ulteriore misura a sostegno dell'imprenditoria femminile, è la predisposizione dal 2021 di un finanziamento annuo dell'Ente nazionale per il microcredito, finalizzato alla concessione di finanziamenti per l'avvio o l'esercizio di attività di lavoro autonomo o di microimpresa, con particolare riferimento alla promozione della micro-imprenditoria femminile. Di nuova istituzione è anche il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, destinato anche a finanziare interventi a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso, tra l'altro, l'introduzione della certificazione della parità di genere, a cui sono connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro, introdotta dal legislatore con la L. 5 novembre 2021, n. 162 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo"⁹⁰. Sono anche assegnate risorse aggiuntive per l'anno 2021 al già esistente Fondo di sostegno al venture capital, per investimenti in progetti di imprenditoria femminile altamente innovativi,

⁸⁴ Sono definite imprese giovanili quelle imprese che hanno come titolare, o come maggioranza di soci, persone under 35 anni.

⁸⁵ 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>

⁸⁶ Per una disamina 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-l/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genero/index.html

⁸⁷ <https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/autoimprenditorialita>

⁸⁸ <http://www.regione.veneto.it/web/rete-degli-urp-del-veneto/imprenditoria-femminile>

⁸⁹ <http://www.nidi.regione.puglia.it/>

⁹⁰ Per approfondimenti si faccia riferimento al capitolo di questa Relazione "Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2021"

realizzati entro i confini nazionali da società il cui capitale è detenuto in maggioranza da donne.

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"⁹¹ 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. Si prevede 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 stanziato 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 2019⁹². Nel 2020, per affrontare la difficile situazione economica data dalla pandemia il Fondo di garanzia per le PMI è stato potenziato sotto 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 aumentate⁹³. 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 euro⁹⁴, e per gli anni successivi delineando un potenziamento non solo emergenziale del Fondo⁹⁵.

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 finanze⁹⁶. 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;

⁹¹ Per una disamina 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.rqs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit-i/Rendiconto/Bilancio-di-genero/2017/Bilancio_di_genero_2017_-_Relazione_Parlamento.pdf

⁹² 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 stanziato dal capitolo 7345 dello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico.

⁹³ Articolo 13, comma 1 del decreto-legge n. 23 del 2020

⁹⁴ Articolo 31, comma 2 del decreto-legge n. 34 del 2020

⁹⁵ 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.

⁹⁶ 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.

società di persone; società di capitali; imprese individuali in vari settori e start-up). Dal 2015 possono accedere anche le professioniste iscritte agli ordini professioni e chi aderisce alle associazioni professionali e fa parte di un apposito elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico.

Nel 2022 il ricorso al Fondo di garanzia per le PMI da parte delle imprese femminili è aumentato in misura pari al 22,2 per cento per un ammontare di finanziamenti pari a 2.045 mld, circa 574 milioni in più rispetto al 2021 (-39 per cento), e anche gli importi effettivamente garantiti dal Fondo aumentano registrando 1.610 milioni di euro nel 2022, per un aumento di 390 milioni di euro (+ 24,6 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 2022⁹⁷. L'obiettivo del fondo è di sostenere l'avvio delle attività, e la struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili, 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.

Riquadro I.II.1 – Donne imprenditrici: meno propense alla formazione, ma più pronte alla svolta manageriale⁹⁸

Il capitale umano è da considerarsi uno degli input intangibili più importanti per lo sviluppo economico, sia perché è in grado di influenzare le performance delle imprese in maniera diretta, sia anche perché attiva indirettamente altri asset intangibili, quali la ricerca e sviluppo e la proprietà industriale, il capitale organizzativo, l'open innovation.

Le sfide epocali degli ultimi decenni stanno cambiando radicalmente il paradigma economico, all'interno del quale un ruolo prioritario è giocato, ad esempio, dalla cosiddetta duplice transizione. E questo prevede da parte delle imprese l'acquisizione di nuove competenze e l'aggiornamento di quelle già esistenti. Secondo il World Economic Forum

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

⁹⁸ Il contributo è stato curato dal Centro Studi Tagliacarne

(2020), entro il 2025 saranno necessarie attività di re-skilling per il 50% dei lavoratori e la percentuale sale al 73% se si considerano anche le attività di up-skilling.

Quando si parla di imprese è necessario tenere presente che, come ampiamente dimostrato in letteratura, la presenza della famiglia nella proprietà e nel management determina comportamenti e scelte aziendali diverse dal resto delle altre imprese.

L'analisi dei risultati di un'indagine sulle imprese realizzata dal Centro Studi Tagliacarne-Unioncamere⁹⁹ e presentata all'interno del volume "Strategie e politiche di formazione nelle imprese familiari"¹⁰⁰ mostra una minore propensione delle imprese a proprietà familiare nell'investire nella formazione (da quella up-skilling e re-skilling a quelle più radicali come l'intrapreneurship e manageriale su nuovi modelli di business) rispetto alle imprese non familiari. Infatti, il 69% delle imprese familiari ha investito in formazione nel periodo pre-covid (2017-19) e sta continuando ad investire tra il 2022 e il 2024 vs il 77% delle non familiari.

All'interno delle imprese familiari la propensione alla formazione può essere differente all'interno dei vari segmenti imprenditoriali.

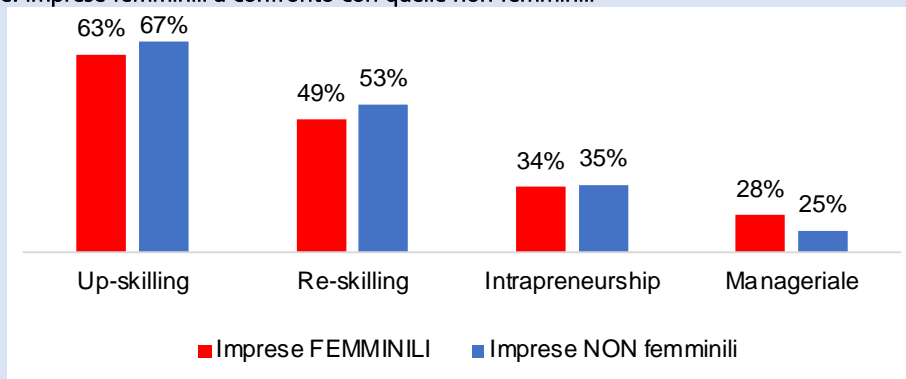
In particolare, non si può non considerare quanto accade all'interno dell'imprenditoria femminile, soprattutto se si considera che le imprese "rosa" mostrano alcuni gap di competitività rispetto alle altre tipologie di impresa. Come dimostrato in recenti studi, il capitale umano costituisce un asset intangibile in grado di colmare il divario di performance economiche che divide le imprese femminili dalle altre¹⁰¹. In quest'ottica, capire le scelte formative delle imprese formative diventa quanto mai utile e opportuno. Come rivela la Fig. 1, il 63% delle imprese familiari femminili ha investito tra il 2017-19 e investirà tra il 2022 e il 2024 in up-skilling, ovvero nella formazione del personale dipendente per far crescere le attuali competenze tecnico-professionali (contro il 67% delle imprese non familiari) mentre il 49% punterà sul re-skilling, cioè sullo sviluppo di nuove competenze tecnico-professionali (contro il 53%). Un ulteriore 34% sta programmando corsi di intrapreneurship per aumentare la responsabilizzazione, la capacità di iniziativa e di innovazione delle proprie risorse umane (contro il 35%). Inoltre, le imprese familiari femminili mostrano una, pur non accentuata, maggiore propensione rispetto alle non femminili nel formarsi per aumentare la capacità manageriale di gestire nuovi modelli di business idonei a cavalcare per esempio la duplice transizione o una maggiore apertura verso soggetti esterni (28% vs 25%).

⁹⁹ Indagine svolta nel 2022 su un campione di 4.000 imprese (3.000 manifatturiere + 1.000 servizi) tra i 5 e i 499 addetti.

¹⁰⁰ De Toni, Alberto Felice, Gaetano Fausto Esposito, and Mauro Meda, eds. *Strategie e politiche di formazione nelle imprese familiari: L'apprendimento come leva di sviluppo*. FrancoAngeli, 2023.

¹⁰¹ Unioncamere - Centro Studi Guglielmo Tagliacarne - Si.Camera, *V Rapporto nazionale imprenditoria femminile*, 2022

Figura I.II.1.1 – Imprese familiari che hanno investito nel 2017-2019 e investono nel 2022-2024, per tipologia di formazione: imprese femminili a confronto con quelle non femminili

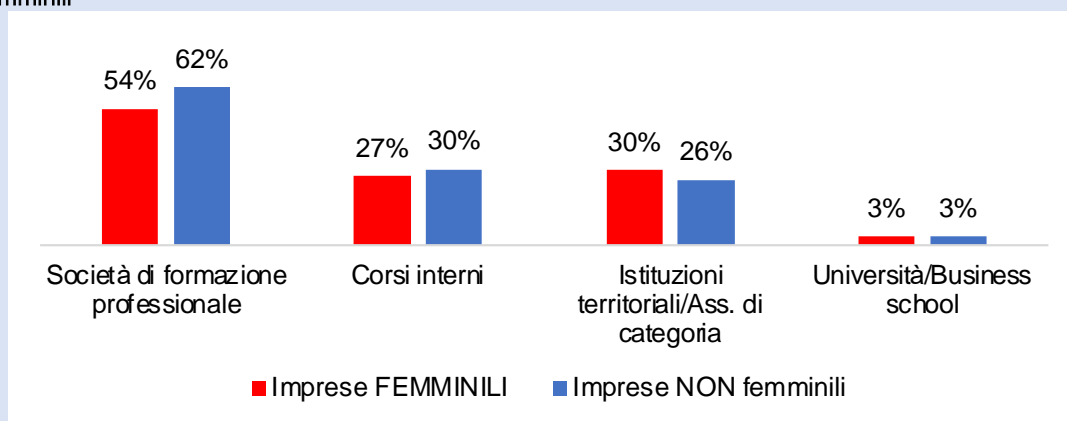


Fonte: indagine Centro Studi Tagliacarne-Unioncamere

Comprendere i canali di finanziamento, da un lato, e i soggetti della formazione ai quali ricorrono le imprese, dall'altro diventa cruciale soprattutto in questo momento storico dove lo sviluppo economico dell'Italia è ancorato quasi esclusivamente alle risorse europee del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) all'interno del quale un ruolo chiave sarà giocato proprio dalla formazione e dai soggetti che se ne occupano.

Nell'erogazione della formazione i soggetti formatori coinvolti sono molteplici: si va dalle società di formazione professionale ai docenti per la realizzazione di corsi interni, dalla presenza di istituzioni territoriali (o associazione di categoria) alle università o business school accreditate. La struttura educativa prevalente a cui ricorrono le imprese familiari femminili risulta essere, ancora oggi, la società di formazione professionale (segnalata dal 54% del totale delle imprese familiari che hanno svolto nel 2017-19 e/o stanno svolgendo formazione nel 2022-24). A seguire, il 27% delle imprese organizza corsi interni con docenti e il 30% si rivolge alle istituzioni territoriali/associazioni di categoria (contro il 26% delle non femminili). Una percentuale minima di imprese (3%) ricorre allo svolgimento di formazione tramite università o business school (Figura I.II.1.2).

Figura I.II.1.2 – Imprese familiari che hanno investito nel 2017-2019 e/o investono nel 2022-24 in almeno una delle varie tipologie di formazione, per soggetto formatore: imprese femminili a confronto con quelle non femminili

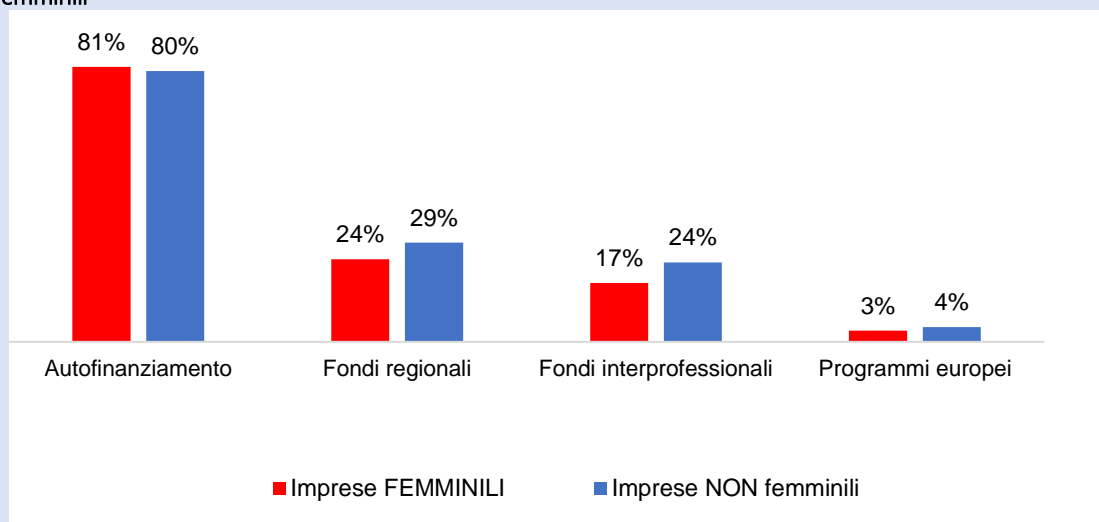


Fonte: indagine Centro Studi Tagliacarne-Unioncamere

L'esigenza e la richiesta di una formazione continua del personale aziendale richiedono investimenti monetari, motivo per il quale diversi possono essere gli strumenti e i canali di finanziamento a cui possono fare ricorso le imprese. Dai risultati dell'indagine, il

canale di finanziamento che ha registrato una percentuale nettamente superiore è l'autofinanziamento, segnalato dall'81% delle imprese familiari femminili. A seguire, a netta distanza, vi sono i fondi regionali (24%), i fondi interprofessionali (17%) e i fondi derivanti dai programmi europei (3%) (Figura I.II.1.3). Sembrerebbe emergere una mancanza di apertura delle imprese familiari verso tipologie di finanziamento esterne che hanno spesso il vantaggio di essere "spese rimborsabili" rispetto ai costi a carico del proprio bilancio. Peraltro, considerando il momento di crisi che sta intaccato significativamente la liquidità delle imprese, questa alta dipendenza dall'autofinanziamento potrebbe rischiare di essere un freno alle scelte di investimento nella formazione nei prossimi anni.

Figura I.II.1.3 - Imprese familiari che hanno investito nel 2017-2019 e/o investono nel 2022-24 in almeno una delle varie tipologie di formazione, per canale di finanziamento: imprese femminili a confronto con quelle non femminili



Fonte: indagine Centro Studi Tagliacarne-Unioncamere

Riquadro I.II.II - Il sistema di Certificazione di genere per le imprese¹⁰²

Il "Sistema di certificazione della parità di genere" è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR_Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione") a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

L'intervento è volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne e mira a promuovere una maggiore **inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese.**

Introdotta dal PNRR e disciplinata dalla legge n. 162 del 2021 (legge Griaudo)¹⁰³ e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022), il Sistema di certificazione della parità di

¹⁰² Il contributo è stato curato da Unioncamere

¹⁰³ LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo" pubblicata in GU n. 275 del 18 novembre 2021. Entrata in vigore del provvedimento: 3 dicembre 2021

genere ha inoltre l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il "divario retributivo di genere", aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità.

Il Sistema dà attuazione alla **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** che ha l'obiettivo di ottenere, entro il 2026, l'incremento di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE con un tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro fermo al 53,8% rispetto a una media europea del 67,4%.

Il Sistema di certificazione della parità di genere prevede il raggiungimento dei seguenti traguardi e obiettivi entro giugno 2026:

- **obiettivo M5C1-13** Ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese, di cui almeno 450 di dimensioni micro, piccole e medie
- **obiettivo M5C1-14** Ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1000 imprese accompagnate al processo di certificazione attraverso l'assistenza tecnica fornita da enti di consulenza convenzionati

La certificazione avviene su base volontaria e su richiesta dell'impresa, ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale.

Al suo rilascio provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia (ai sensi del regolamento CE 765/2008)¹⁰⁴ che operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022¹⁰⁵, pubblicata in data 16 marzo 2022 da UNI - Ente italiano di normazione.

La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in relazione a 6 aree di valutazione:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi Human Resources
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è monitorato il miglioramento nel tempo. Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del punteggio minimo complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 è stata recepita con il decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 recante "*Parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità*".

¹⁰⁴ Regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008, che pone norme in materia di accreditamento e vigilanza del mercato per quanto riguarda la commercializzazione dei prodotti e che abroga il regolamento (CEE) n. 339/93 (Testo rilevante ai fini del SEE)

¹⁰⁵ UNI/PdR 125 :2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator- Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle Organizzazioni

In questo contesto si inserisce l'Accordo di collaborazione che il Dipartimento per le Pari Opportunità ha sottoscritto il 15 settembre 2022 con Unioncamere muovendo dai seguenti presupposti:

- Le Camere di commercio hanno rapporti di prossimità con i territori e conoscono bene esigenze e fabbisogni del tessuto imprenditoriale e soprattutto delle piccole e medie imprese (il target che fa più fatica ad avvicinarsi con consapevolezza a queste tematiche)
- L'apparato del sistema camerale è semplice e moderno, cerniera tra le istanze del territorio e le risposte dei decision makers con processi digitali
- Unioncamere ha attivato dal 1999 una rete territoriale di comitati per la promozione dell'imprenditorialità femminile, gruppi di referenti del mondo associativo che, all'interno delle singole Camere di commercio, promuovono la nascita e il consolidamento dell'imprenditorialità femminile e la diffusione delle pari opportunità
- Unioncamere ha una rete di sportelli UNICA desk che grazie ad un protocollo d'intesa con UNI si occupano di normazione tecnica.
- Unioncamere ha sottoscritto un protocollo di intesa con la Ragioneria generale dello Stato che legittima le Camere di commercio ad essere interlocutori significativi nell'accompagnare le imprese nella partecipazione alle opportunità del PNRR

Il sistema camerale specificatamente supporta il Dipartimento per le Pari Opportunità per:

- **progettare e organizzare servizi** relativi all'introduzione del sistema della certificazione
- **organizzare, gestire ed erogare i pagamenti** alle pmi per i costi di certificazione
- **fornire servizi di accompagnamento alla certificazione e assistenza tecnico-consulenziale** alle pmi
- **diffondere e promuovere il valore della certificazione**

Quali sono i vantaggi e le opportunità per le imprese?

- l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale;
- il miglioramento della possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita –lavoro;
- l'aumento della autorevolezza, credibilità e affidabilità sul mercato

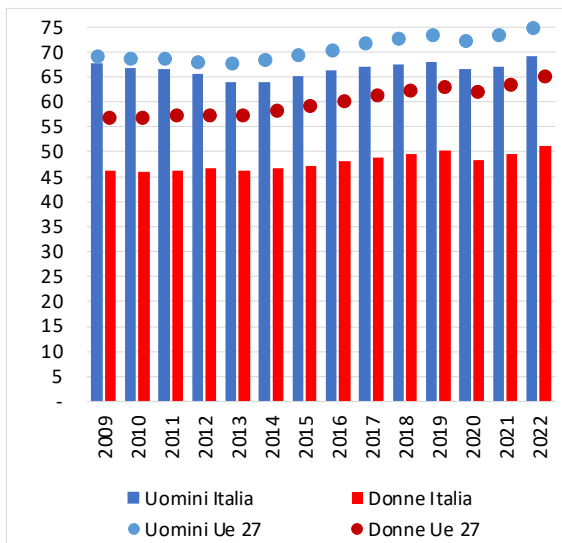
nonché la previsione di un principio di premialità che si realizza con l'introduzione dei seguenti **meccanismi di incentivazione**:

- **esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro
- **punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali**, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti
- **diminuzione della garanzia del 20%**, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge per tutte le tipologie di contratto (art 106, comma 8, del nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36)
- **maggior punteggio previsto negli avvisi dalle amministrazioni aggiudicatrici** (art. 108, comma 7 del nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo

2023 n. 36, così come modificato dall'art. 6 co. 2 bis del decreto legge 10 maggio 2023 n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023 n. 87)

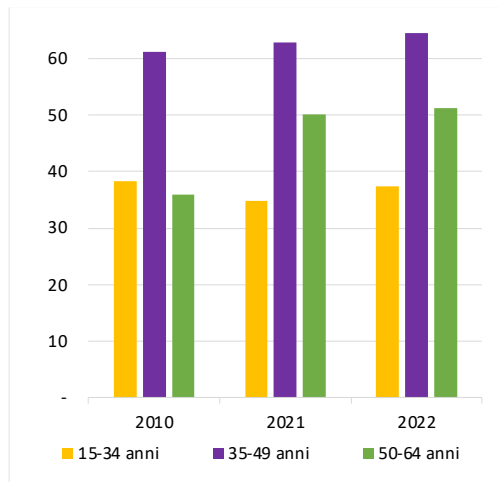
Sul sito Certificazione della parità di genere ([Certificazione della parità di genere \(pariopportunita.gov.it\)](http://pariopportunita.gov.it)) sono disponibili e costantemente aggiornate tutte le info e la documentazione di interesse comprensiva degli avvisi pubblici per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere.

Figura 1.2.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2009-2022, Italia e UE-27.



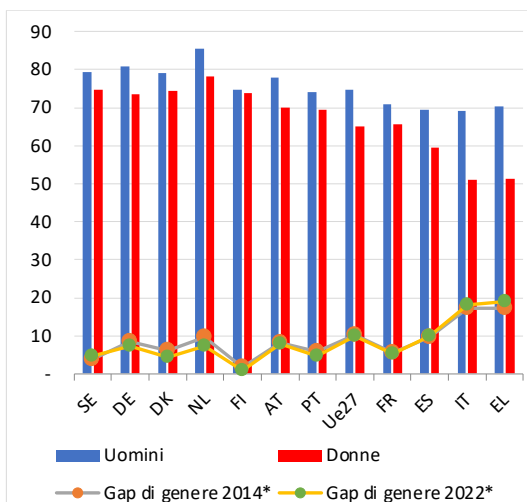
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti ad aprile 2023.

Figura 1.2.2 Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2010, 2021 e 2022, Italia.



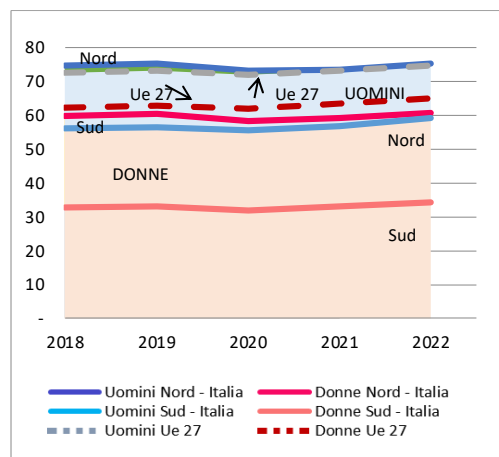
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti ad aprile 2023.

Figura 1.2.3 Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2022. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2014.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti ad aprile 2023.

Figura 1.2.4 Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2022, Italia e UE-27.

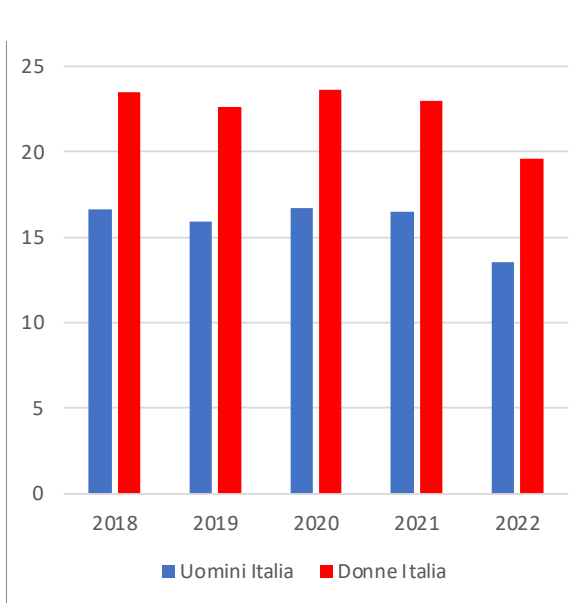


Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti ad aprile 2023.

(*). 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). Dati estratti ad aprile 2023.

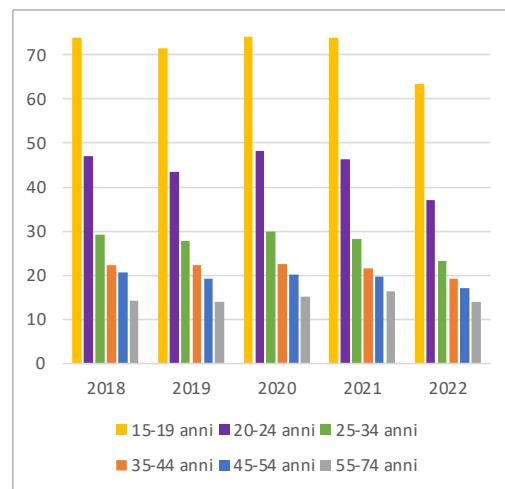
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti ad aprile 2023.

Figura 1.2.5 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2018-2022, Italia.



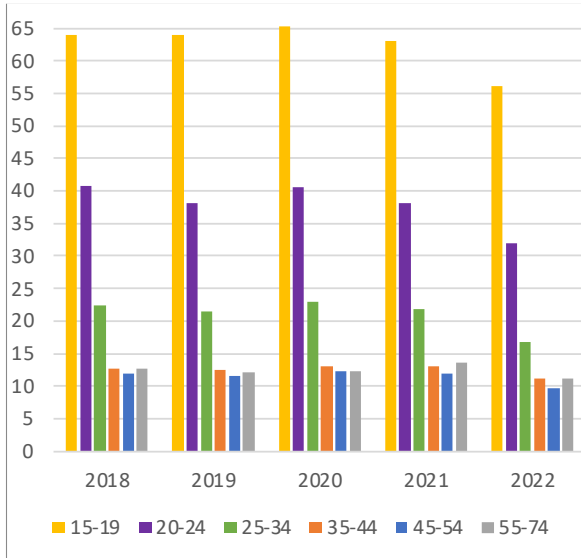
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.6a Tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne, per classe di età. Anni 2018-2021, Italia.



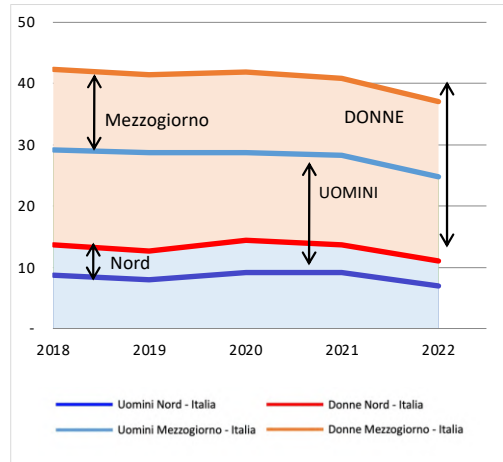
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.6b Tasso di mancata partecipazione al lavoro degli uomini, per classe di età. Anni 2018-2022 Italia.



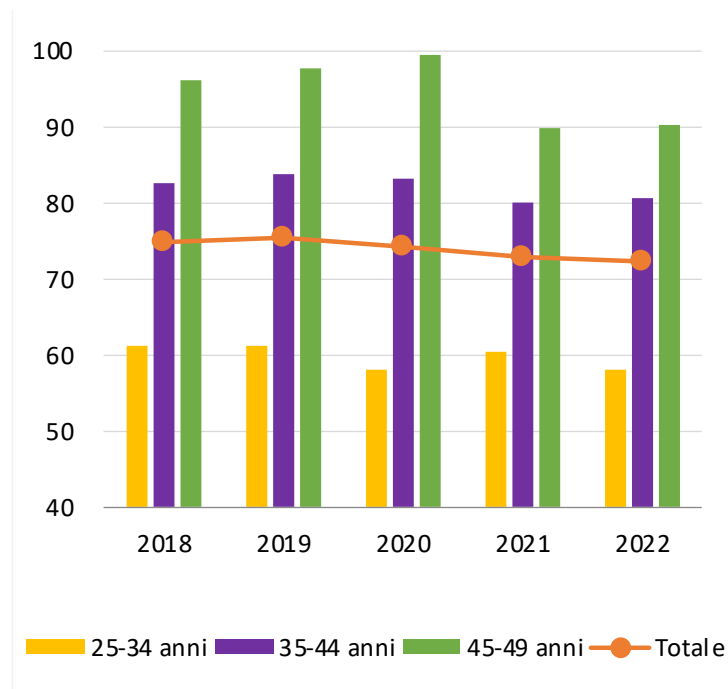
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.7 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2022, Italia



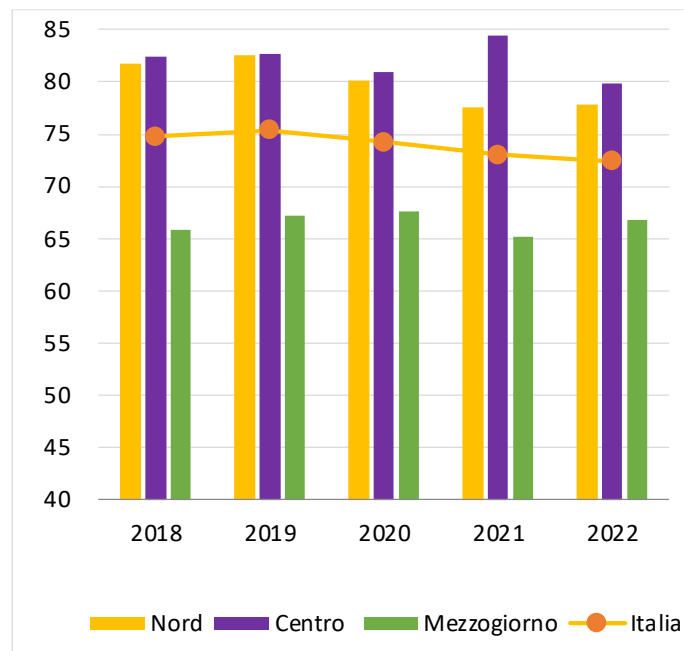
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

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 2018-2022, Italia.F



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

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 2018-2022, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

Tavola 1.2.1a. Persone assunte secondo la tipologia di incentivo. Anni 2021 e 2022, Italia.

Totale assunzioni	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	144.853	220.852	167.385	240.245
Incentivo donne (L. 178/2020)	39.887		35.883	
Decontribuzione Sud	388.379	751.323	456.585	808.166
Esonero giovani	4.323	6.480	9.754	14.619
Esonero donne (L.92/2012)	50.437		56.215	
Esonero uomini (L.92/2012)		8.863		7.060
Esonero sostituzione estensione obbligatoria	14.147	1.877	12.840	1.604
Esonero Giovani (L. 178/2020)	38.272	52.159	27.186	39.514
Esonero art 7 DL104/2020			19.815	20.982
Altro	6.309	12.971	5.454	9.767
<i>Assunzioni con incentivi</i>	<i>686.607</i>	<i>1.054.525</i>	<i>791.117</i>	<i>1.141.957</i>
<i>Assunzioni senza incentivi</i>	<i>2.273.818</i>	<i>3.225.506</i>	<i>2.645.501</i>	<i>3.552.924</i>
Totale assunzioni	2.960.425	4.280.031	3.436.618	4.694.881

Fonte: INPS

Tavola 1.2.1b. Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2021 e 2022, Italia.

Totale assunzioni	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	4,9	5,2	4,9	5,1
Incentivo donne (L. 178/2020)	1,3	-	1,0	-
Decontribuzione Sud	13,1	17,6	13,3	17,2
Esonero giovani	0,1	0,2	0,3	0,3
Esonero donne (L.92/2012)	1,7	-	1,6	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	0,2	-	0,2
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	0,5	0,0	0,4	0,0
Esonero Giovani (L. 178/2020)	1,3	1,2	0,8	0,8
Esonero art 7 DL104/2020	-	-	0,6	0,4
Altro	0,2	0,3	0,2	0,2
<i>Totale Assunzioni con incentivi</i>	<i>23,2</i>	<i>24,6</i>	<i>23,0</i>	<i>24,3</i>
<i>Assunzioni senza incentivi</i>	<i>76,8</i>	<i>75,4</i>	<i>77,0</i>	<i>75,7</i>
Totale Assunzioni	100,0	100,0	100,0	100,0

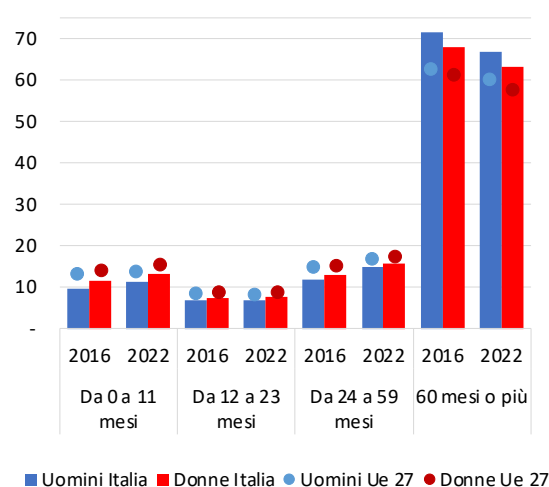
Fonte: INPS

Tavola 1.2.1c. Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2021 e 2022, Italia.

Totale assunzioni	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	21,1	20,9	21,2	21,0
Incentivo donne (L. 178/2020)	5,8	-	4,5	-
Decontribuzione Sud	56,6	71,2	57,7	70,8
Esonero giovani	0,6	0,6	1,2	1,3
Esonero donne (L.92/2012)	7,3	-	7,1	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	0,8	-	0,6
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	2,1	0,2	1,6	0,1
	5,6	4,9	3,4	3,5
Esonero Giovani (L. 178/2020)	-	-	2,5	1,8
Altro	0,9	1,2	0,7	0,9
Totale Assunzioni con incentivi	100,00	100,00	100,00	100,00

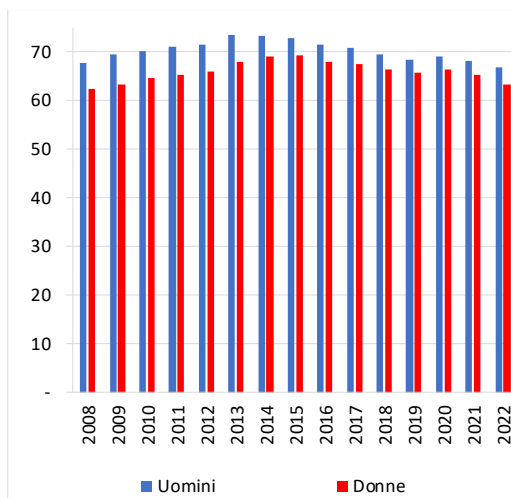
Fonte: INPS

Figura 1.2.10 Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata (quota percentuale) - Anni 2016 e 2022.



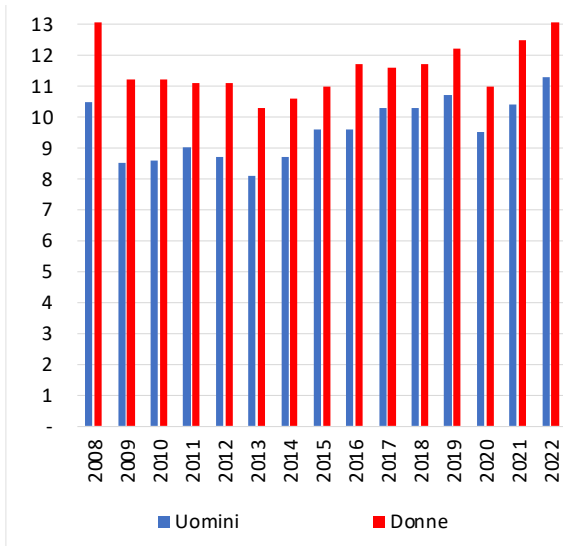
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.11a: Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più (quota percentuale). Anni 2008 - 2022.



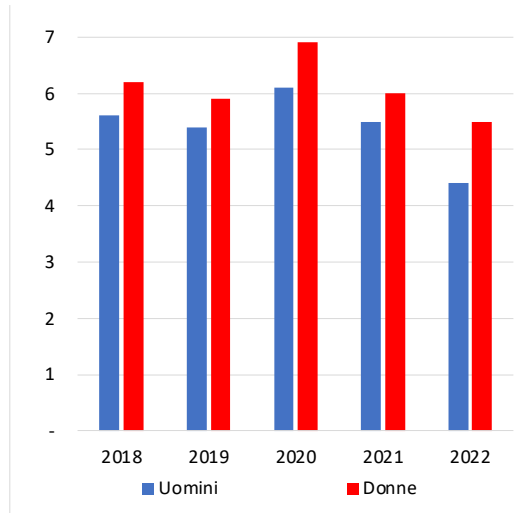
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.11b: Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi (quota percentuale). Anni 2008 - 2022.



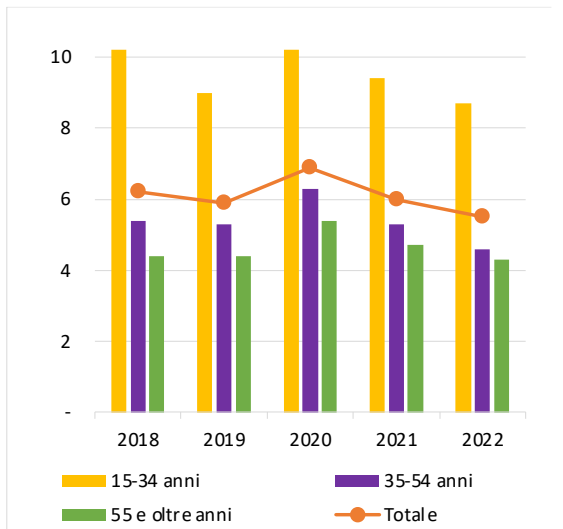
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.12 Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2018-2022, Italia.



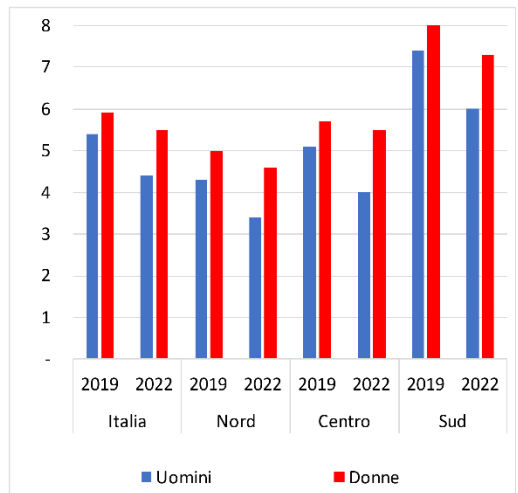
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.13 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per classe di età - Anni 2018-2022, Italia.



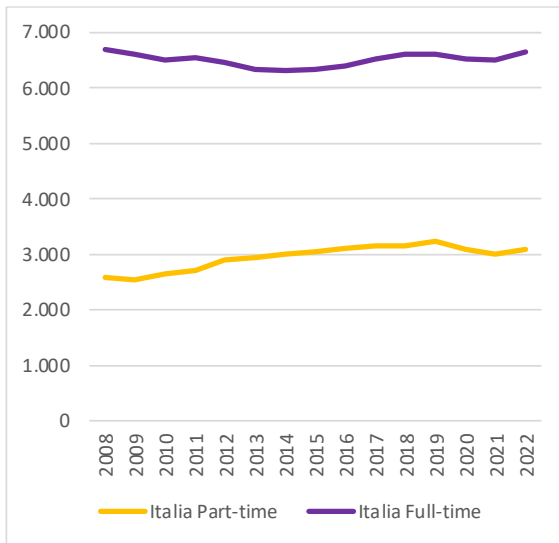
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.14 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per ripartizione territoriale - Anni 2019 e 2022, Italia.



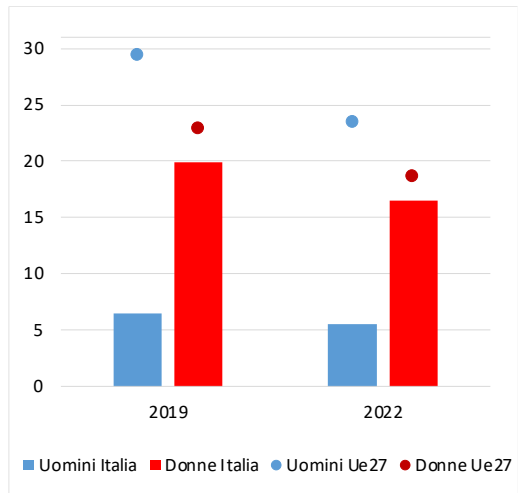
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.15 Numero delle donne occupate full-time e part time. Migliaia. Anni 2008-2022, Italia.



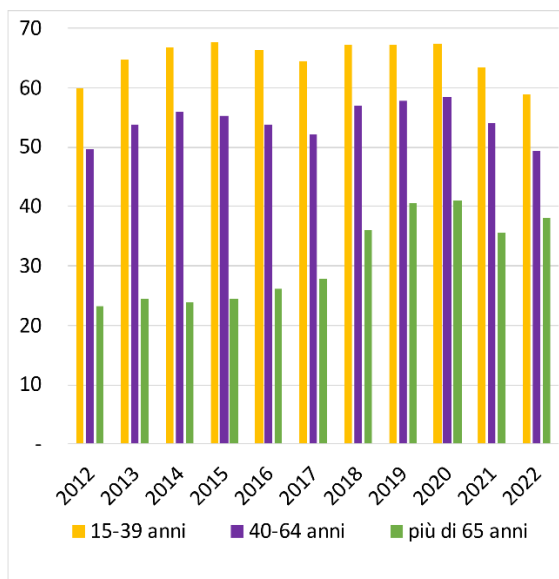
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.16 Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2019 e 2022, Italia e UE-27.



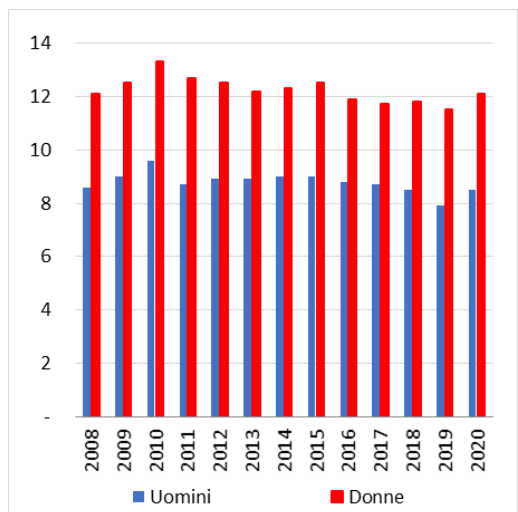
Fonte: I dati per l'Italia sono di fonte BES i dati UE27 sono di fonte Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti a luglio 2023. L'indicatore per l'Italia è calcolato come il numero di occupati part-time involontari sul totale degli occupati. L'indicatore per l'UE27 è calcolato come il numero di occupati part-time involontari sul totale degli occupati part-time.

Figura 1.2.17 Tasso di part time involontario tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2012-2022, Italia.



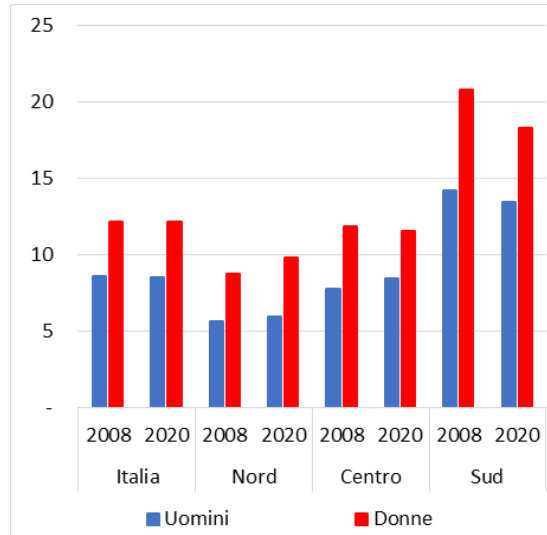
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.18 Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per genere (valore percentuale) - Anni 2008-2020, Italia.



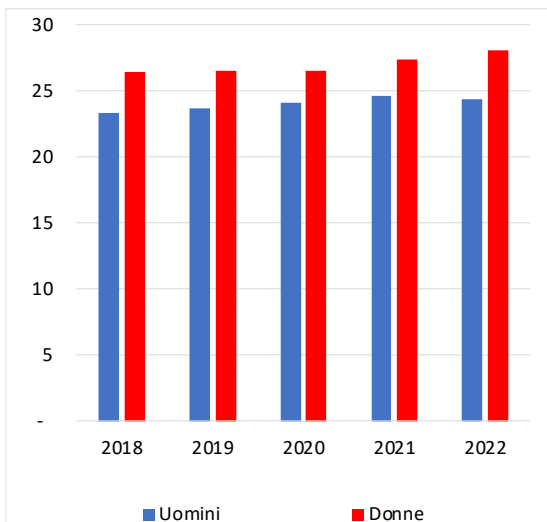
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro - Dati 2021 e 2022 non disponibili per la

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



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. - Dati 2021 e 2022 non disponibili per la ricostruzione delle serie storiche ex regolamento 1700/2019 alla chiusura di questa sezione.

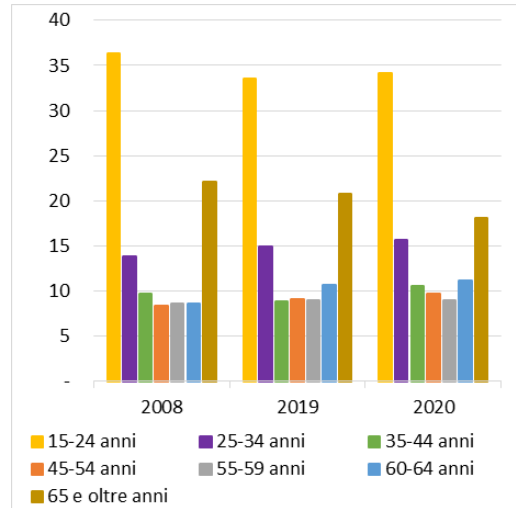
Figura 1.2.21 Incidenza di occupati sovra istruiti per genere (valori percentuali). Anni 2018-2022, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

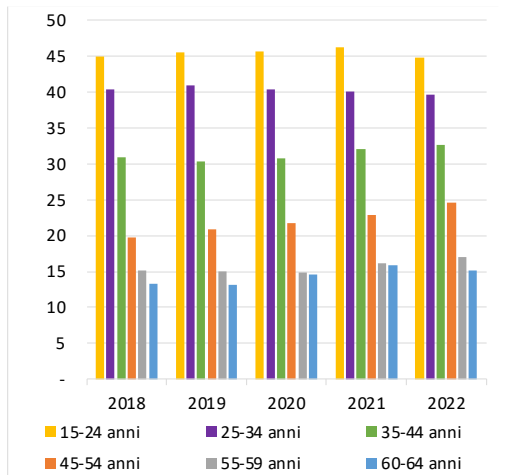
ricostruzione delle serie storiche ex regolamento 1700/2019 alla chiusura di questa sezione.

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



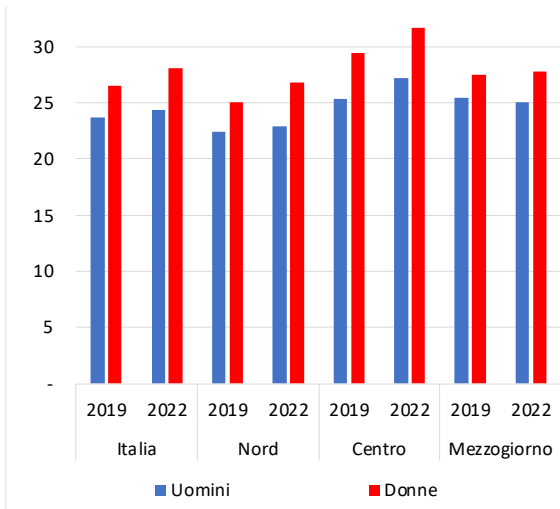
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro - Dati 2021 e 2022 non disponibili per la ricostruzione delle serie storiche ex regolamento 1700/2019 alla chiusura di questa sezione.

Figura 1.2.22 Incidenza delle donne occupate sovra istruite, per classe di età (valori percentuali). Anni 2018-2022, Italia.



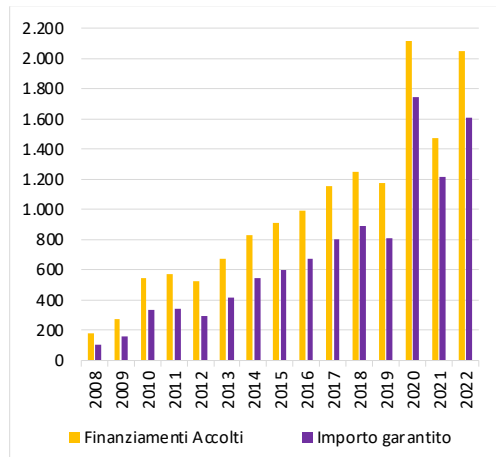
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.23 Incidenza di occupati sovra istruiti per genere e ripartizione territoriale (valori percentuali). Anni 2019 e 2022, Italia.



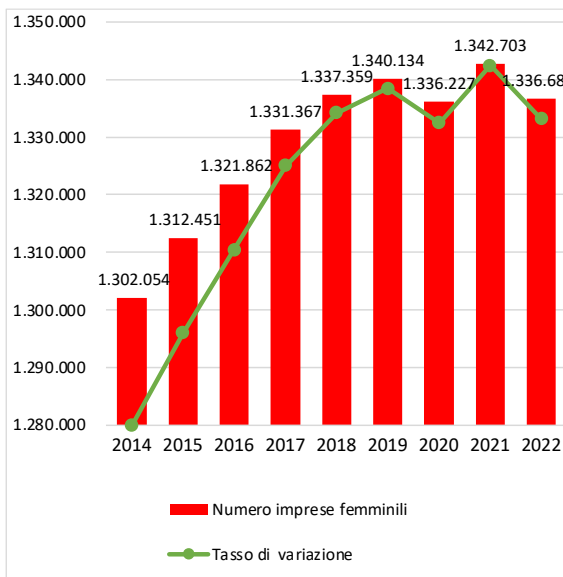
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.2.24. Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile. Anni 2008-2022 (milioni di euro), Italia.



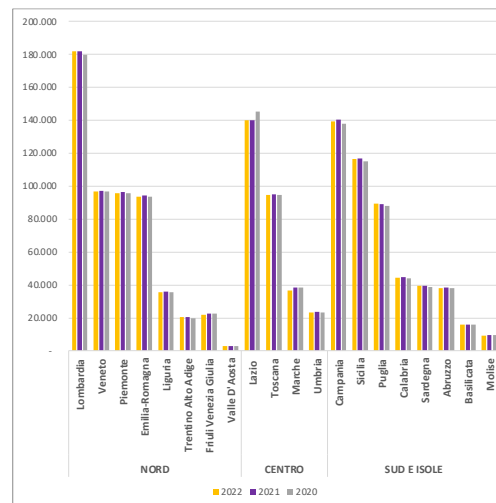
Fonte: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale. Dati estratti ad aprile 2023.

Figura 1.2.25. Numero imprese femminili. Anni 2014-2022.



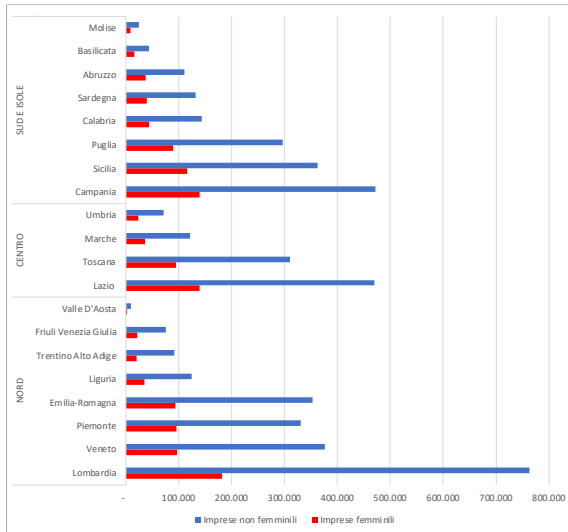
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.26. Imprese femminili per area geografica e regione. Anni 2020, 2021 e 2022.



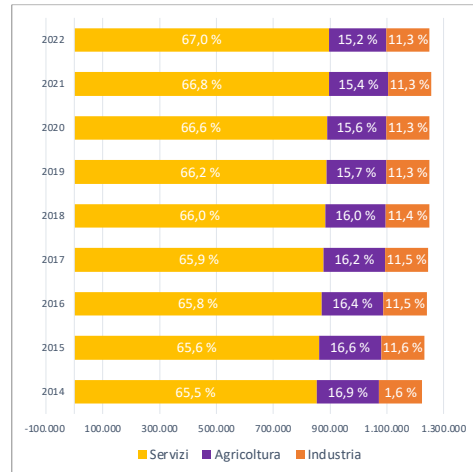
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.27. Imprese per area geografica, regione e genere. Anno 2022.



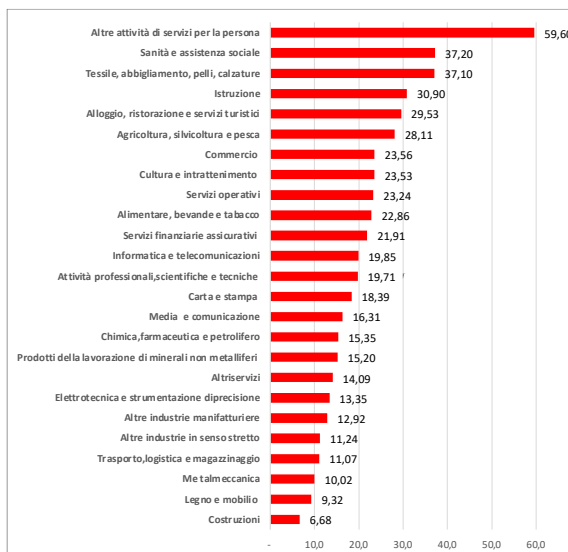
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.28. Imprese femminili per macrosettore economico. Dati in valore assoluto e percentuale sul totale. Anni 2014-2022.



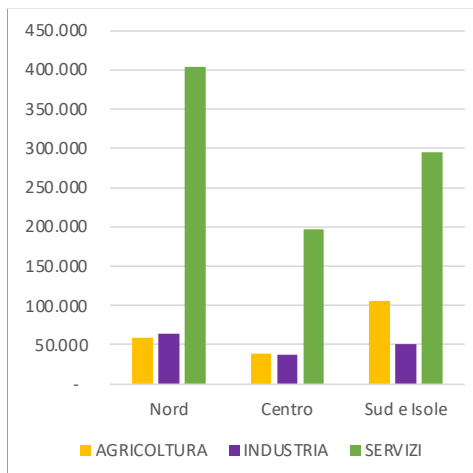
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.29 Quota di imprese femminili sul totale imprese del settore, valori percentuali. Anno 2022



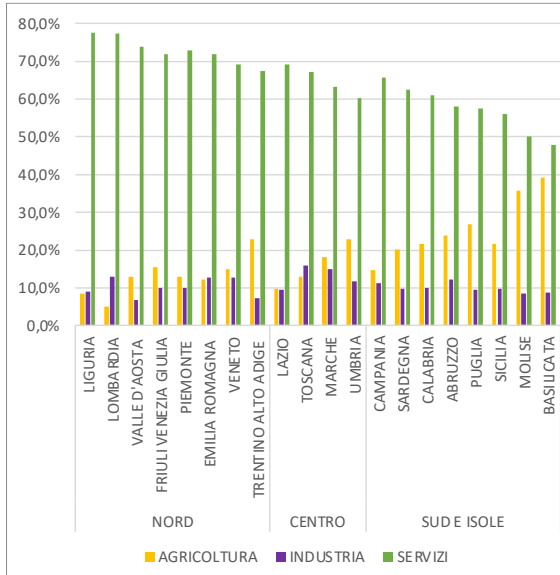
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.30 Imprese femminili per macroarea geografiche. Anno 2022



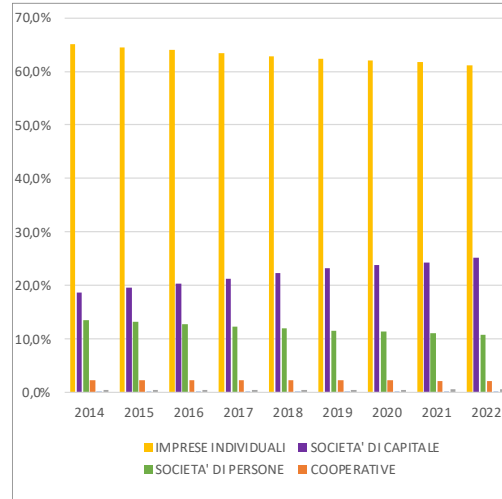
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.31 Imprese femminili per macroarea, regione e settori di attività economica, valori percentuali. Anno 2022



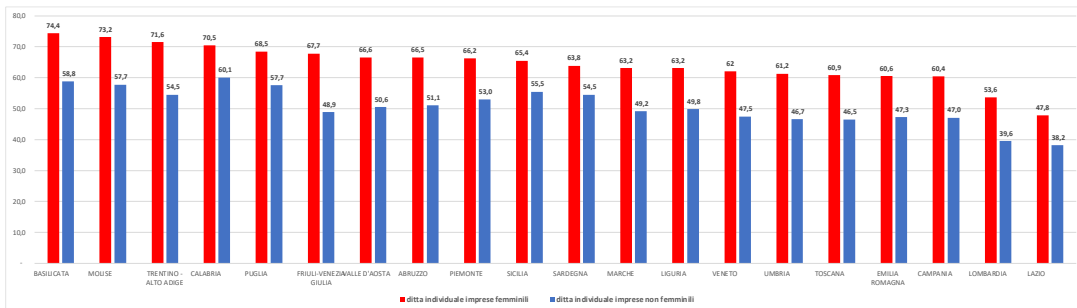
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.32 Forma giuridica delle imprese femminili, valori percentuali. Anni 2014-2022



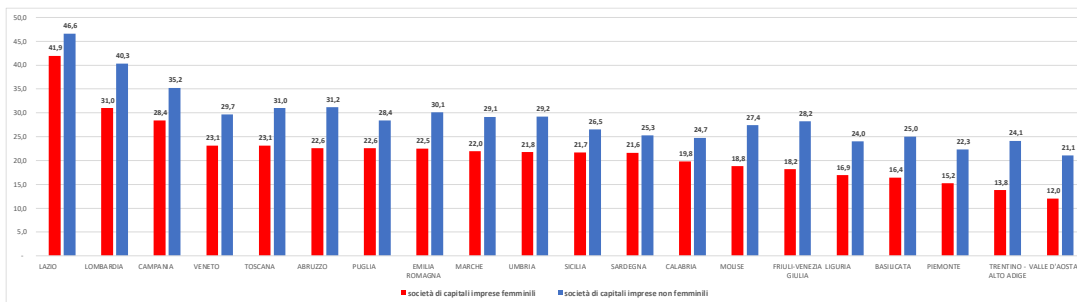
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.33 Incidenza percentuale di imprese femminili individuali per regioni. Anno 2022



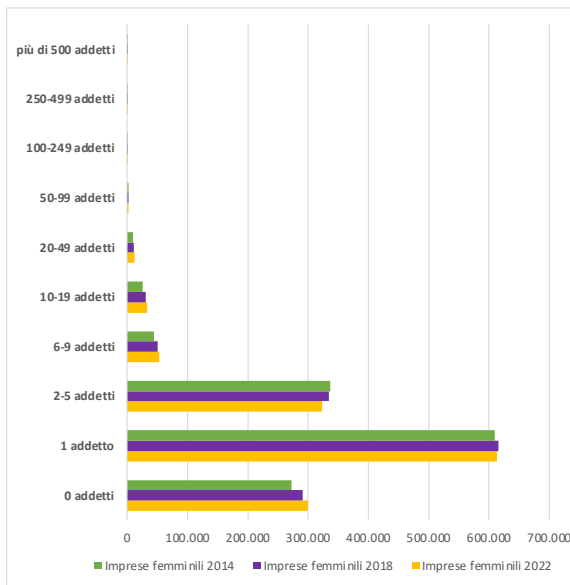
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2. 34 Incidenza percentuale di società di capitali per regione. Anno 2022



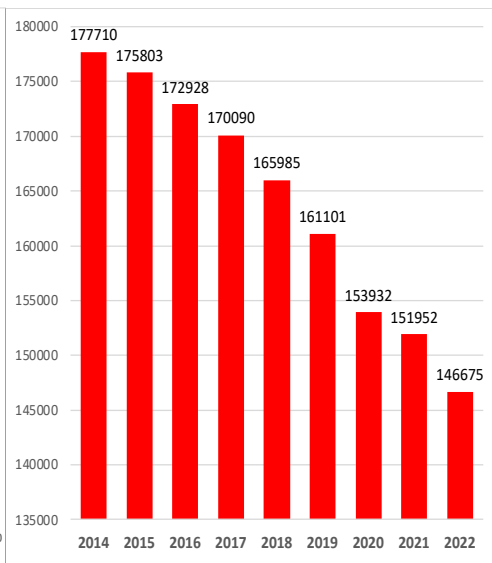
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.35 Imprese femminili per numero di addetti. Anno 2022



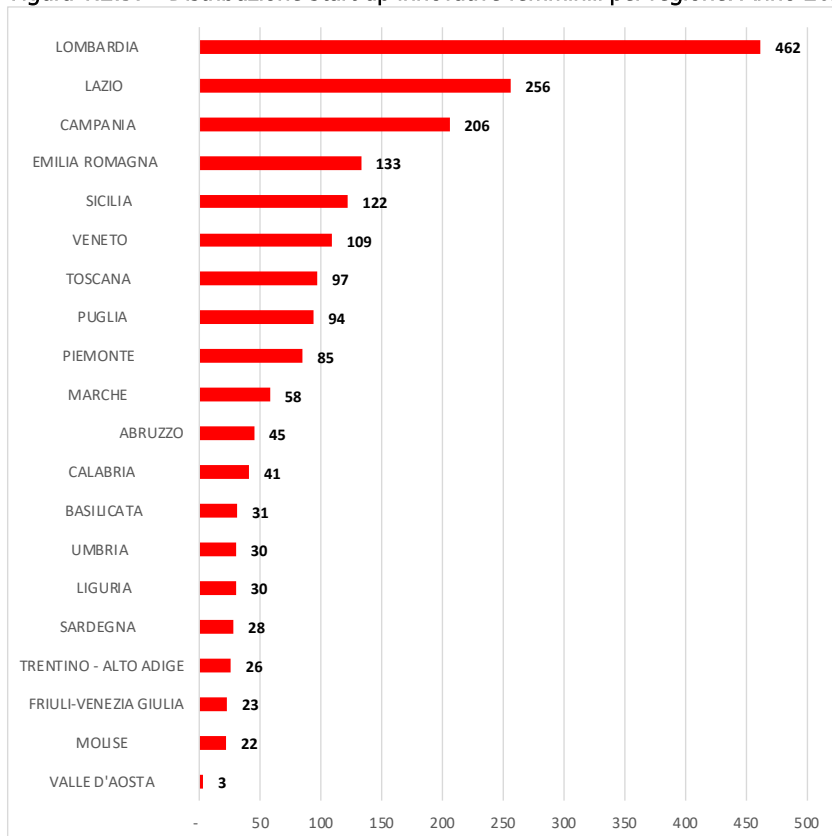
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.36 Imprese femminili giovanili. Anni 2014-2022



Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.37 - Distribuzione Start up innovative femminili per regione. Anno 2022



Fonte: UnionCamere

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" e riguarda da un lato l'attività lavorativa, dall'altro le attività domestiche e le responsabilità di cura di figli e familiari non autosufficienti. Il raggiungimento di un equilibrio in questo ambito è influenzato dal contesto socioculturale e dalla disponibilità e efficienza degli strumenti di conciliazione e servizi offerti alle famiglie e dal loro effettivo utilizzo.

Per ciò che concerne l'utilizzo dei congedi di paternità, sono ancora pochi i padri che nel 2022 utilizzano quelli facoltativi (appena 1,9 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 2022 (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 2021, anche in considerazione del fatto che il 2021 ha segnato l'inizio della ripresa in seguito all'emergenza pandemica da Covid-19.

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 2021, si vedono miglioramenti nel livello di diffusione e di utilizzo dei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Nel 2021 le prese in carico negli asili nido sono infatti aumentate e hanno riguardato 14,5 bambini su 100 tra gli 0 e i 2 anni di età, mentre per i servizi integrativi le cifre restano stabili attorno allo 0,7 per cento (Figura 1.3.9). Inoltre, si registra un aumento dei nidi in termini assoluti nel Mezzogiorno, una macroarea caratterizzata anche da una presenza rilevante di "sezioni primavera" nelle scuole dell'infanzia e da una diminuzione degli anticipi. Il fenomeno degli anticipi è comunque ancora molto presente nel Sud e nelle Isole, proprio per sopperire alla relativa carenza di servizi educativi per la prima infanzia rispetto alle altre macroaree.

Tra 2021 e 2022, sono aumentate le domande accolte per la fruizione dei "bonus asili nido". Il Bonus bebè (o assegno di natalità) è stato sostituito dall'*Assegno unico e universale per i figli a carico*, valido a partire dal 1° gennaio 2022, per favorire la natalità, sostenere la genitorialità e allo stesso tempo promuovere l'occupazione femminile. Tale istituzione è accompagnata dalla creazione dell'*Osservatorio nazionale per l'assegno unico e universale per i figli a carico*, operante presso il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri con funzioni di supporto tecnico e scientifico per lo svolgimento delle attività di analisi, monitoraggio e valutazione d'impatto dell'assegno unico e universale.

In Italia, tra 2015 e 2022, 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.

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 costituisce un fattore fondamentale 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 agevolare un migliore equilibrio tra vita familiare e lavoro, il congedo di paternità è stato reso obbligatorio anche per i dipendenti pubblici, a partire da agosto 2022. È stata, inoltre, ampliata la durata e il periodo indennizzabile del congedo parentale che è passato dai 6 mesi del 2021 ai 9 mesi del 2022¹⁰⁶.

Il **congedo di maternità** 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 successivi¹⁰⁷. 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 cento¹⁰⁸. Per l'anno 2016, i giorni obbligatori sono diventati due, sommandosi ai due facoltativi¹⁰⁹. Negli anni 2017 e 2018¹¹⁰ 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 2019¹¹¹ e a sette giorni obbligatori, più uno facoltativo per il 2020¹¹². 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 figlio¹¹³ (Figura 1.3.1). L'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 neopapà¹¹⁴. **Il congedo obbligatorio di paternità è stato poi reso strutturale a partire dal 2022**, confermandone la durata pari a **10 giorni, più un giorno di congedo facoltativo** alternativo alla madre. 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 nel settore privato** è passato in Italia da 55,9 mila nel 2013 a 83,1 mila nel 2015, a 128,9 mila nel 2018, a 158,5 nel 2021, fino ad arrivare ai circa **175,9 mila nel 2022**. In quest'ultimo anno si è assistito, **rispetto al 2021**, ad un **aumento dei fruitori di congedi obbligatori** (da 155,7 mila a 172,7

¹⁰⁶ XXII Rapporto Annuale INPS - <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html>

¹⁰⁷ 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 D.Lgs. n. 151/01), 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 D.Lgs. n. 151/01, comma inserito dall'art. 1, comma 485, L. 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dal 1° gennaio 2019).

¹⁰⁸ Articolo 4, comma 24 della legge n. 92 del 2012.

¹⁰⁹ Articolo 1, comma 205 della legge n. 208 del 2015.

¹¹⁰ Articolo 1, comma 354 della legge n. 232 del 2016.

¹¹¹ Articolo 1, comma 278 della legge n. 145 del 2018.

¹¹² Articolo 1, comma 342 della legge n. 160 del 2019.

¹¹³ Articolo 1, comma 363 della legge n. 178 del 2020.

¹¹⁴ 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>.

mila persone) e ad un **aumento dei fruitori di congedi facoltativi** (da 2,8 mila a 3,2 mila persone). Più in generale, dal 2013 al 2022 il numero più elevato di fruitori di congedi facoltativi si è registrato nel 2015 (9,6 mila). Dai dati si conferma una **scarsa propensione dei padri a 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 13,0 per cento), la tendenza ha subito un'inversione negli anni successivi, con un numero di beneficiari di congedi facoltativi ogni 100 beneficiari di congedi obbligatori pari a 9,8 nel 2016, e pari a 1,8 nel 2021 e 1,9 nel 2022 (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 2000¹¹⁵ e viene stabilita l'autonoma titolarità del diritto al congedo dei padri, a prescindere dall'eventuale sussistenza del medesimo diritto da parte delle madri¹¹⁶. 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 fino al compimento dei **14 anni di età del bambino**¹¹⁷, 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)¹¹⁸. 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 il bambino sia di età compresa tra i 6 e gli 8 anni, il reddito individuale dei genitori sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico e i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi¹¹⁹. 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 del congedo¹²⁰. È anche possibile **sostituire il congedo con un equivalente periodo di lavoro part-time** riducendo l'orario al massimo del 50 per cento¹²¹.

A partire dal 13 agosto 2022 la disciplina del congedo parentale è stata oggetto di ulteriori modifiche anche a seguito del recepimento della direttiva UE n. 2019/1158 con il **D.Lgs. n. 105 del 2022**. Tale decreto contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza (cd.

¹¹⁵ La legge comprende sia i genitori biologici che quelli adottivi o affidatari.

¹¹⁶ 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.

¹¹⁷ L'art. 32 del decreto Legislativo n.151/2001 prevede che ciascun genitore lavoratore dipendente possa assentarsi dal lavoro per un periodo di 6 mesi, anche frazionabile, nei primi 12 anni di vita del bambino

¹¹⁸ I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001.

¹¹⁹ 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*).

¹²⁰ 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.

¹²¹ Articolo 8, comma 7 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

caregiver familiari), al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare¹²².

Il numero dei congedi parentali usufruiti dagli uomini è progressivamente aumentato dal 2012, registrando un calo tra il 2020 e il 2021 e un valore massimo nel 2020 con oltre 99 mila congedi. L'andamento del numero dei congedi usufruiti dalle madri nello stesso periodo è più stabile anche se registra un picco nel 2020 (oltre i 346 mila congedi) e un calo nel 2019 e nel 2021 rispetto agli anni precedenti. Dopo la diminuzione registrata nel 2021, nel 2022 il numero complessivo di congedi usufruiti aumenta ma rimane ad un livello più basso del 2020, con 72,8 mila congedi usufruiti dai padri e 256,9 mila usufruiti dalle madri. Il rapporto dei beneficiari uomini sul totale è però cresciuto ininterrottamente fino al 2020. 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 22,3 per cento nel 2020; nel 2021 il rapporto scende al 20,9 per cento per poi riaumentare nel 2022 con 22,1 per cento, registrando così, rispetto all'anno precedente, un aumento della percentuale dei congedi usufruita dai padri sul totale dei beneficiari pari a 1,2 punti percentuali¹²³. (Figura 1.3.3).

Lo smart working, nel 2022, è utilizzato come strumento per conciliare la vita privata con esigenze familiari e, durante la pandemia, è stato fruito soprattutto dalle donne. Nel 2022, secondo stime ISTAT, l'asimmetria del carico di lavoro nelle coppie continua a penalizzare le donne, in particolare nel Mezzogiorno.

Prima della pandemia, l'Italia era uno dei Paesi europei con il minor numero di lavoratori a distanza, sia nella forma del telelavoro sia dello smart working. Lo smart working nel corso del 2020 ha costituito 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 socioassistenziale ed è emerso come siano state le donne ad averne usufruito in misura maggiore rispetto agli uomini. Per il settore privato, durante il 2022 sono rimaste in vigore le disposizioni in base alle quali lo smart working poteva essere applicato dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali previsti, e gli obblighi di informativa assolti in via telematica. Nelle pubbliche amministrazioni, già a fine 2020 il lavoro agile, era applicabile a almeno il 50 per cento del personale impiegato nelle attività che potessero essere svolte in tale modalità e con le misure semplificate, era stato prorogato fino al 30 aprile 2021. Successivamente, con il ritorno alla modalità ordinaria di lavoro in presenza a ottobre 2021, il lavoro agile è progressivamente diventato una modalità di lavoro regolata dall'intesa tra la singola amministrazione e i propri dipendenti fino ad arrivare alla sottoscrizione di contratti individuali avvenuta nel corso del 2022.

Le evidenze relative all'impatto sulla distribuzione del tempo di lavoro non retribuito e all'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro sembrano tuttavia suggerire che le madri abbiano dovuto continuare nel complesso a farsi carico più dei padri delle problematiche legate alla conciliazione, 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.

Infatti, 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 2022 il 61,6 per cento di tutto il carico (inferiore circa di 10 punti percentuali rispetto al

¹²² XXII Rapporto Annuale INPS

¹²³ Fonte INPS.

71,9 per cento registrato nel 2009). Il Mezzogiorno risulta essere l'area con l'asimmetria più marcata (67,5 per cento) e con i miglioramenti meno evidenti rispetto al 2009 (-8 per cento), mentre al Centro si registra il 63,3 per cento (-10,2 per cento rispetto al 2009) e al Nord il 60 per cento (meno 9,9 punti rispetto al 2009). Nel complesso si evidenzia dunque un miglioramento, nel periodo analizzato, nella distribuzione del carico di lavoro nelle coppie italiane¹²⁴ (Figura 1.3.4).

Nel 2022 le convalide di dimissioni/risoluzioni sono 61.391, in aumento rispetto al 2021, 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 (34.408 casi per le donne contro i 1.255 casi per gli uomini). La motivazione prevalente per gli uomini invece 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)¹²⁵, 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 **2022** sono state complessivamente **44.699 per le donne e 16.692 per gli uomini**.

Nel 2022 permane la **sproporzione tra numero di padri (27,2 per cento) e di madri (72,8 per cento)** che si dimettono, e i valori risultano superiori, complessivamente del 17,1 per cento, a quelli registrati nel 2021 (37.662 donne e 14.774 uomini, per un totale di

¹²⁴ 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 tra le due indagini e successivi alla seconda 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".

¹²⁵ 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.

52.436 convalide), registrandosi quindi l'anno di massima intensità del fenomeno a partire dal 2011¹²⁶ (Figura 1.3.5).

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 2022, è stata presentata come una motivazione della decisione di interrompere il lavoro nel **32,2 per cento dei casi** (22.575 casi per le donne e 497 per gli uomini), mentre le difficoltà di conciliazione legate al contesto aziendale è stata presentata come una motivazione delle dimissioni **nel 17,6 per cento dei casi** (11.833 casi per le donne e 758 per gli uomini).

Tra le ragioni familiari, nel 2022 si distingue l'**assenza di parenti di supporto** (17.207 casi per le donne e 377 casi per gli uomini), seguita dai **costi eccessivi di nidi o babysitter** (motivazione indicata 4.511 volte da donne e 96 volte da uomini) e dal **mancato accoglimento del bambino al nido** (857 e 24 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 (7.174 casi per le donne e 316 casi per gli uomini), ma influisce anche la lontananza dalla sede di lavoro (rispettivamente, 2.501 e 320 casi per donne e uomini), così come la mancata modifica degli orari di lavoro (1.130 e 49 casi per uomini e donne) e la negazione del part-time da parte del datore di lavoro (667 e 7 casi), mentre sono 119 per le donne e 43 per gli uomini il numero di casi relativi a motivazioni legate al cambiamento di mansioni e 242 e 23 quelli relativi al cambiamento della sede di lavoro.

Infine, altre motivazioni di dimissioni/risoluzioni riguardano: il cambiamento di azienda, che aumenta del 21 per cento rispetto al 2021 (incremento di 2.896 dimissioni/risoluzioni per le donne e incremento di 1.705 per gli uomini nel 2022); il cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge vede complessivamente una diminuzione del -8 per cento rispetto al 2021, con una diminuzione in termini assoluti nel 2022 pari a 199 per le donne (1.817 nel 2022) e un aumento di 12 dimissioni/risoluzioni (442 nel 2022) per gli uomini; anche il numero delle dimissioni/risoluzioni per il trasferimento dell'azienda, complessivamente incrementa rispetto l'anno precedente (+16 per cento), con un numero di casi nel 2022, rispettivamente per donne e uomini, pari a 66 e 22¹²⁷ (Figura 1.3.6).

Occorre sottolineare che la difficoltà di conciliazione del proprio ruolo genitoriale con quello lavorativo è soprattutto femminile: il **97,8 per cento delle 23.072 segnalazioni totali di difficoltà di conciliazione per ragioni legate ai servizi di cura proviene da donne**, così come il **94 per cento dei 12.591 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**¹²⁸.

¹²⁶ Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2022. [Relazione annuale sulle Convalide delle dimissioni lavoratrici madri e lavoratori padri - anno 2022 | INL \(ispettorato.gov.it\)](#)

¹²⁷ Le motivazioni totali indicate nei moduli di richiesta della convalida risultano pari a 61.949 per il 2021 e a 71.727 nel 2022. 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 (2022) "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2021"

¹²⁸ Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2022"

Inoltre, i genitori che decidono volontariamente di dimettersi o rescindere il contratto di lavoro hanno, nella gran parte dei casi, un solo figlio (58,4 per cento nel 2022), seguiti da quelli con due figli e da quelli con tre o più figli (rispettivamente 32,5 e 7,5 per cento nel 2022). 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, al 7 per cento nel 2020, al 7,1 per cento nel 2021 e al 7,5 per cento nel 2022, mentre per i nascituri la percentuale è dell'1,6 per cento¹²⁹Dai 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.

Nell'anno educativo 2020/2021, rispetto al 2019/2020, aumenta la percentuale di bambini presi in carico dagli asili nido, e rimane invariata la quota relativa ai servizi integrativi per l'infanzia. Le "sezioni primavera" sono più diffuse nelle scuole dell'infanzia piuttosto 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 un lieve incremento di posti nei servizi per la prima infanzia pubblici e privati rispetto ai potenziali beneficiari (+0,8 per cento) e una diminuzione degli anticipi.

I servizi socioeducativi 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 la loro funzione di strumento di conciliazione, nonché la fondamentale funzione da essi 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**" (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)¹³⁰. Anche le **scuole dell'infanzia** per bambini da 3 a 6 anni sono inserite nel "sistema integrato di

¹²⁹ La classe nascituri è stata inserita a partire dal 2022. Negli anni precedenti il dato sui nascituri non era rilevato distintamente, ma veniva sommato alla classe "1 figlio"

¹³⁰ Articolo 2, decreto legislativo n. 65 del 2017.

educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni”, ma non fanno parte dei servizi socioeducativi 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 anni¹³¹, nell’ottica di un complessivo processo di riforma del sistema integrato 0-6 anni¹³².

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 0 e 2 anni raggiunge il **13,0 per cento nel 2020 ed è pari al 14,5 per cento nel 2021**. Il valore registrato nel 2021 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 2017¹³³ (Figura 1.3.8). La corrispondente percentuale di comuni coperti dal servizio a livello nazionale nel 2021 è pari al 57,9 per cento, in leggera crescita rispetto al 57,2 per cento del 2020. 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, nel 2021, al **Centro** la presa in carico raggiunge il **20,7 per cento** (il 19,1 nel 2020) degli utenti tra 0 e 2 anni (con il 54,8 per cento dei comuni coperti), mentre si arriva al **21,5 per cento nel Nord-Est** (il 19,3 nel 2020) (che detiene la copertura a livello comunale più alta, pari all’ 82,2 per cento), scendendo al **15,5 per cento nel Nord-Ovest** (il 14,2 per cento nel 2020) (57,9 comuni su cento coperti), fino ad arrivare a quote molto più basse di bambini coperti nel Mezzogiorno: **6,1 per cento nel Sud** (il 5,1 per cento nel 2020) e **8,0 per cento nelle Isole (6,4 per cento nel 2020)**, rispettivamente con una copertura comunale

¹³¹ Articolo 3, decreto legislativo n. 65 del 2017.

¹³² 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”.

¹³³ 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).

del 51,4 e del 36,7 per cento. Risultano complessivamente aumentate le prese in carico in tutte le macroaree 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 cento¹³⁴ (Figura 1.3.9).

Il numero di utenti di asili nido e “sezioni primavera” a gestione diretta pubblica raggiunge nel 2021 le 81.610 unità, pari al 44,8 per cento, in diminuzione rispetto al 53,2 per cento del 2016 e al 46,1 per cento del 2020 (- 1,3 per cento); il numero di utenti privati con riserva di posti nel 2021 è 25.000, pari al 13,7 per cento, una percentuale uguale a quella registrata nel 2016. A livello nazionale, crescono invece gli utenti di asili nido comunali gestiti da terzi (58.945) che passano dal 25,8 per cento del 2016 al 32,4 per cento del 2021. Considerando le singole macro aree, le percentuali più elevate di utenti di asili nido comunali a gestione diretta si riscontrano nelle Isole (43,5 per cento sul totale nella regione nel 2021, 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 (45,8 per cento nel 2021, 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 (16,8 per cento nel 2021, in riduzione rispetto al 20,9 per cento del 2016)¹³⁵ (Figura 1.3.10).

La presa in carico in **servizi integrativi per l’infanzia** per i bambini residenti di 0-2 anni è pari allo **0,7 per cento nel 2021**, una cifra nettamente inferiore a quella dei nidi, in progressivo calo rispetto al 2008 (2,3 per cento)¹³⁶ (Figura 1.3.8). Le percentuali nel 2021 sono inoltre più elevate nel Settentrione, confermando i valori registrati nel 2020: 1,4 per cento nel Nord-Est e 0,6 per cento nel Nord-Ovest (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)¹³⁷. La particolare funzione di tali strutture implica che le “sezioni primavera” siano molto diffuse nelle scuole dell’infanzia¹³⁸, in special modo in quelle paritarie, ma in misura più contenuta anche in quelle statali¹³⁹.

¹³⁴ ISTAT. “L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia” (anno 2021).

¹³⁵ 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).

¹³⁶ 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).

¹³⁷ 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>

¹³⁸ 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”.

¹³⁹ 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

Le sezioni primavera presso scuole dell'infanzia paritarie private, rispetto ad altre tipologie di strutture per l'infanzia, sono maggiormente diffuse a livello nazionale, seguite dalle sezioni primavera presso scuole dell'infanzia statali. Informazioni dettagliate sono riportate alla figura 1.3.11.¹⁴⁰ Come evidenziato nel Rapporto realizzato da un gruppo di ricerca dell'Istituto Nazionale di Statistica e del Centro Governance & Social Innovation dell'Università Ca' Foscari di Venezia "I servizi educativi per l'infanzia in un'epoca di profondi cambiamenti"¹⁴¹, a livello nazionale il **12,5 per cento dei bambini di 2 anni è iscritto in anticipo alla scuola d'infanzia**. Gli anticipi sono **particolarmente diffusi nel Mezzogiorno** dove il **56 per cento dei bambini di 2 anni è iscritto in anticipo alla scuola**. Tuttavia, grazie all'ampliamento dell'offerta dei nidi e all'erogazione negli ultimi anni dei contributi statali di sostegno alla domanda, la quota di anticipatari ha registrato una diminuzione rispetto ai valori ancora più alti degli anni passati (15,6 per cento nel 2014/2015, 14,7 per cento nel 2019/2020 e 12,5 per cento nel 2020/2021).

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 2020, emerge come l'Italia presenti una quota inferiore rispetto agli altri Paesi considerati¹⁴² (Figura 1.3.12): in Italia è pari al 26,4 per cento, in Olanda si registra un 69,4 per cento, seguita da Lussemburgo (63,1 per cento), Francia (58,1 per cento), Belgio (56,9 per cento), Irlanda (35,8 per cento), Grecia e Lettonia (rispettivamente con il 23 e con il 27,2 per cento).

Estendendo l'analisi a **tutti i servizi socioeducativi per la prima infanzia (a titolarità pubblica e privata)**, a livello nazionale, nel 2021, i **posti disponibili rispetto ai bambini residenti tra gli 0 e i 2 anni di età sono il 28 per cento** (13,6 per cento pubblici e 14,4 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 macroaree: al **Centro** le cifre passano dal 31,7 per cento al **36,7 per cento**, mentre nel **Nord-Est** si registra una crescita dal 31,6 per cento al **36,2 per cento** e nel **Nord-Ovest** le percentuali passano dal 28,3 per cento al **31,5 per cento**. Anche al **Sud** si registra un aumento, dall'11,5 per cento al **16 per cento**, così come nelle Isole, dal 13,7 per cento al **16,6 per cento**¹⁴³. (Figura 1.3.13).

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 provincia autonoma di Trento** presenta la **percentuale di copertura dei posti in strutture pubbliche più alta** (31,7 ogni 100 bambini, contro il 26,7 per cento nel 2016), seguita da Valle d'Aosta ed Emilia-Romagna (30,3 e 29,3 per cento di posti, contro i rispettivi 28 per cento e 26,6 per cento nel 2016), mentre l'**Umbria** si caratterizza per la **percentuale più alta in strutture private** (24,5 posti ogni 100 bambini, in aumento rispetto al 22,8 per cento del 2016). Se si

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".

¹⁴⁰ 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. 2020/21".

¹⁴¹ [I servizi educativi per l'infanzia in un'epoca di profondi cambiamenti \(istat.it\)](#)

¹⁴² 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.

¹⁴³ 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 2020 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2022).

considerano **complessivamente offerta pubblica e privata**, i tassi di copertura più alti si registrano in **Umbria (43,6 per cento)**, Emilia-Romagna (41,6 per cento), Valle d'Aosta (41,1 per cento), Provincia Autonoma di Trento (41,0 per cento) e in Toscana (38,4 per cento). Nelle regioni del Mezzogiorno la disponibilità di posti è inferiore, soprattutto in **Campania e Calabria**, dove i tassi di copertura sono pari rispettivamente a **11,7 per cento e 14,6 per cento**, sebbene in aumento rispetto al 7,7 per cento e al 9,7 per cento del 2016¹⁴⁴ (Figura 1.3.14).

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 2002¹⁴⁵, ribadita in occasione della strategia Europa 2020 e inserita anche nel decreto legislativo n. 65 del 2017¹⁴⁶. Alla fine del 2022 una raccomandazione del consiglio UE ha innalzato il target al 45 per cento¹⁴⁷. Come sopra menzionato, inizialmente, con l'istituzione degli asili nido comunali nel 1971 e negli anni immediatamente successivi¹⁴⁸, il rafforzamento e la diffusione di tali servizi appariva indispensabile in un'ottica socioassistenziale 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 disuguaglianze¹⁴⁹.

Con la Legge di Bilancio per il 2021, legge n. 178 del 2020, sono state previste misure di carattere non solo 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**¹⁵⁰, 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 periodo¹⁵¹.

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 nella costruzione o la ristrutturazione degli spazi delle mense per**

¹⁴⁴ 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 2020 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2022).

¹⁴⁵ 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.

¹⁴⁶ Articolo 4 decreto legislativo n.65 del 2017.

¹⁴⁷ *Openpolis, Con i Bambini* (2022) "Le distanze che restano da colmare nell'offerta di asili nido".

¹⁴⁸ Legge di istituzione degli asili nido comunali con il concorso dello stato, n. 1044 del 1971.

¹⁴⁹ *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".

¹⁵⁰ 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.

¹⁵¹ 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.

almeno 1.000 edifici. Il 2 dicembre 2021, nell'ambito dell'assegnazione dei finanziamenti, è stato pubblicato l'avviso per il piano per asili nido. 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 prolungati¹⁵².

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 socioeducativi 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 **2022 stanziamenti per 309 milioni di euro**¹⁵³¹⁵⁴. Per il 2022 una quota pari a 61,8 milioni di euro è destinata al riequilibrio dei servizi educativi per l'infanzia nei territori in cui sussiste un maggior divario negativo rispetto alla media nazionale. 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 una corretta programmazione¹⁵⁵. 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 socioeducativi per la prima infanzia** in Italia supera **1 miliardo e 500 milioni di euro nel 2021**. Confrontando i dati del 2021 con quelli del 2016, si riscontra una lieve diminuzione della percentuale di spesa a carico degli utenti, con circa il 16,7 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 nel 2016 a 20,6 per cento nel 2021 nel Nord-Ovest e scendono da 23,5 a 16,8 per cento nel Nord-Est), mentre il Molise diviene la regione con

¹⁵² 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_disequaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf

¹⁵³ 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 macroaree 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 Covid19. La ripartizione del Fondo per il 2022 è prevista dal decreto ministeriale 89/2022 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>

¹⁵⁴ [Istruzione: pubblicato il riparto del Fondo nazionale per il sistema integrato 0-6 anni relativo all'esercizio finanziario 2022 \(camera.it\)](https://www.camera.it)

¹⁵⁵ 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".

la più elevata quota di compartecipazione di fruitori sulla spesa totale (12,2 per cento nel 2016 e 27,2 per cento nel 2021)¹⁵⁶.

La componente principale della spesa per i servizi socioeducativi per l'infanzia è quella per gli asili nido (oltre 1 miliardo e 491 milioni di euro nel 2021) e caratterizzata da una compartecipazione degli utenti attorno al 17,1 per cento del totale. Anche in questo caso, i valori diminuiscono 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 20,7 per cento nel Nord Ovest e 17,5 per cento nel Nord-Est (rispettivamente, 20,8 per cento e 23,3 per cento del 2016), per scendere poi al 15,8 per cento nel Centro (18,3 per cento nel 2016), al 10,2 per cento nel Sud (11,5 per cento nel 2016) e al 12,1 per cento nelle Isole (In crescita rispetto al 9,7 per cento nel 2016) (Figura 1.3.15). La Basilicata, invece, si conferma nuovamente la regione dove gli utenti contribuiscono proporzionalmente di più negli anni considerati (22,2 per cento nel 2016 e 25,2 per cento nel 2021)¹⁵⁷. Considerando i soli nidi pubblici, la compartecipazione degli utenti scende per gli asili nido a gestione pubblica diretta (dal 18,5 per cento del 2016 al 16,0 per cento del 2021), e per gli asili la cui gestione è affidata a terzi, per i quali il contributo delle famiglie è nel 2021 del 21,3 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 1.3.16).

Per ciò che concerne, invece, i servizi integrativi per l'infanzia, la spesa di 32,4 milioni di euro riceve nel 2021 una contribuzione da parte dagli utenti che copre solo il 6,6 per cento del totale e che si è fortemente ridotta rispetto al 15,2 per cento del 2016. Il Centro è la macroarea più interessata nel 2021, con una percentuale di compartecipazione del 19,7 per cento, in diminuzione però rispetto al 25,7 per cento del 2016.

La spesa complessiva delle "sezioni primavera" è invece di circa 44,7 milioni di euro nel 2021, il 13,2 per cento dei quali provenienti dalle famiglie. Anche in questo caso, la cifra appare minore rispetto al 14,7 per cento del 2016. Al livello macroregionale si registra poi una diminuzione nel Centro (dal 14,8 per cento del 2016 al 13,3 per cento del 2021), nel Nord-Est (dal 16,2 per cento al 10,6 per cento) e nelle Isole (dal 15,6 del 2016 all'8,1 per cento del 2021, mentre si registra un aumento nel Nord-Ovest (17,3 per cento nel 2016 e 18,9 per cento nel 2021) e nel Sud (dal 7,2 per cento al 7,6 per cento).¹⁵⁸ (Figura 1.3.15).

La spesa delle famiglie per la fruizione dei servizi socioeducativi 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

¹⁵⁶ 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).

¹⁵⁷ 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 2020 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2022).

¹⁵⁸ 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>

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 considerevole ancora nel 2021 alle spese di servizi come le "sezioni primavera".

Le condizioni socioeconomiche 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), nel 2022 il **30,9 per cento dei bambini sotto i 3 anni residenti in Italia frequenta una struttura educativa in Italia** (valore inferiore alla media europea pari al 35,7 per cento)¹⁵⁹. Tuttavia, i tassi di frequenza del nido crescono all'aumentare della fascia di reddito delle famiglie e sono più alti se la madre lavora e se i genitori hanno un titolo di studio elevato.¹⁶⁰

Tra il 2021 ed il 2022 aumenta il numero di bambini 0-2 anni cui sono state accolte le domande per la fruizione dei "bonus asili nido", così come i pagamenti complessivi e i limiti di spesa fissati. Aumenta il 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 2021 è stato introdotto l'istituto dell'Assegno unico temporaneo per figli minori (che ha avuto stanziamenti e pagamenti anche nel 2022) e nel 2022 è stato introdotto l'istituto dell'assegno Unico universale per i figli a carico.

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, rappresentando un'alternativa al congedo parentale¹⁶¹.

A partire dal 2016, inoltre, ha assunto sempre maggiore rilevanza il "**bonus asili nido**"¹⁶², che consiste in un contributo per i bambini nati dal 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 bebè¹⁶³) 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)¹⁶⁴ con l'obiettivo di sistematizzare le politiche di sostegno alle famiglie con figli¹⁶⁵. La

¹⁵⁹ *EU-silc* (2022) "Indagine sul reddito e le condizioni di vita delle famiglie"

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp210/default/table?lang=en&category=livcon.ilc.ilc_pe.ilc_peps

¹⁶⁰ *ISTAT* (2022) "Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2020/2021".

¹⁶¹ 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.

¹⁶² L'articolo 1, comma 355, della legge n. 232 del 2016 ha introdotto il "bonus asili nido".

¹⁶³ L'assegno di natalità (Articolo 1, commi 125-129 della legge 190/2014) 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.

¹⁶⁴ 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.

¹⁶⁵ 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. L'Assegno unico universale è stato infine istituito con il Decreto legislativo n. 230/2021.

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 familiari¹⁶⁶.

Il numero di bambini 0-2 anni le cui domande per la fruizione dei bonus asilo nido sono state accolte è passato da 167.179 nel 2018 a 209.772 nel 2019 fino ad arrivare a 303.144 nel 2022¹⁶⁷ (Figura 1.3.17). Si osserva inoltre, che mentre nel 2022 il numero di bambini 0-2 anni che ha usufruito del bonus, le cui domande sono state accolte, non è molto differenziato territorialmente (si assesta per tutte le aree geografiche intorno al 69 per cento) nel 2021 invece il Nord Ovest registra una percentuale del 69,45 a dispetto del 71,56 per cento del Sud (Figura 1.3.18). A livello nazionale la percentuale di bambini che ha usufruito del bonus, le cui domande sono state accolte passano dal 68,3 del 2020 al 69,8 del 2021 e al 69,2 del 2022 e la diminuzione nell’ultimo anno è visibile soprattutto in alcune Regioni come ad esempio l’Abruzzo (65 per cento nel 2020, 71,8 per cento nel 2021 e 70,9 per cento nel 2022) e il Friuli Venezia Giulia (72,9 per cento nel 2020, 71,8 per cento nel 2021 e al 70,6 per cento nel 2022); Emilia-Romagna, Toscana e Molise risultano essere, nel 2022, le regioni con le percentuali più basse, pari rispettivamente a 68,3 per cento, 68 per cento e 66,3 per cento (Figura 1.3.19)¹⁶⁸.

Nel tempo, ad eccezione del 2020, il numero di beneficiari e l’importo medio del bonus asilo nido sono cresciuti. Nel 2017 il livello delle somme impegnate e pagate per il bonus asili nido è stato rispettivamente di circa 42,3 milioni e di 31,6 milioni di euro a fronte di un limite di spesa di 144 milioni. Negli anni sono cresciuti sia gli stanziamenti che gli impegni fino ad arrivare nel 2022 ad un limite di spesa di circa 554 milioni e un impegnato di 655 milioni. Il pagato ha un andamento più articolato, con una flessione nel 2020 rispetto all’anno precedente (e anche un rapporto rispetto all’impegnato più basso rispetto agli altri anni considerati). Gli scostamenti tra impegni e pagamenti dipendono, oltre che dall’impossibilità di conoscere l’ammontare della retta effettivamente pagata solo a seguito della presentazione della documentazione di spesa, anche dal rischio che quest’ultima risulti incompleta, non idonea o del tutto assente, rendendo in parte o del tutto impossibile la liquidazione delle domande accolte¹⁶⁹ (Figura 1.3.20).

¹⁶⁶Con 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.

¹⁶⁷Fonte INPS.

¹⁶⁸ Il lettore/ la lettrice non troverà corrispondenza con i dati della Relazione a consuntivo 2021 poiché il dato era riferito al numero di domande accolte e non al numero di bambini. Infatti, la prestazione è a domanda ed ogni minore può chiedere fino ad undici mensilità

Figura 1.3.1 Giorni di congedo di paternità previsti dalla normativa italiana. Anni 2015-2023

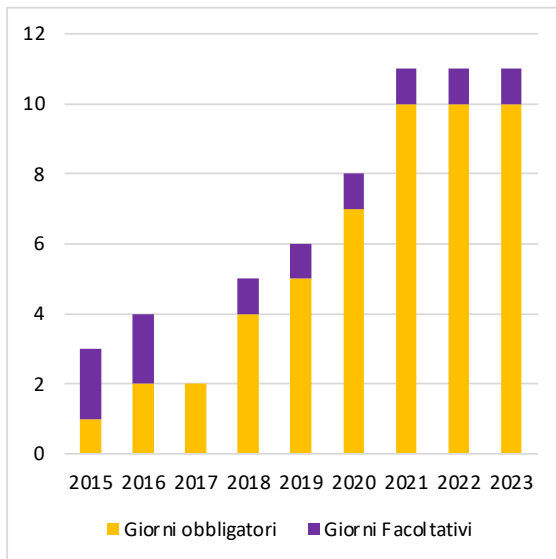
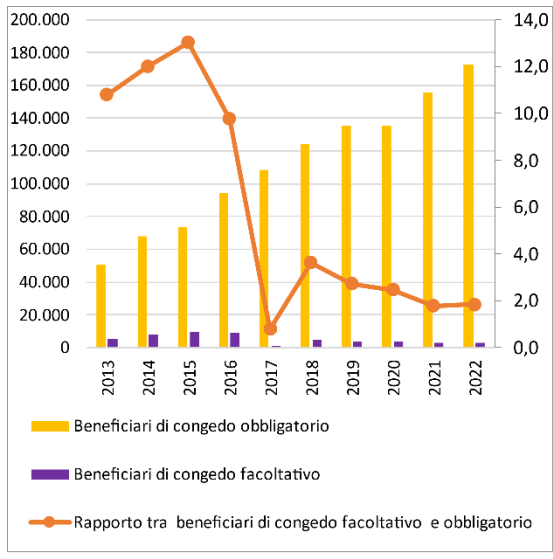


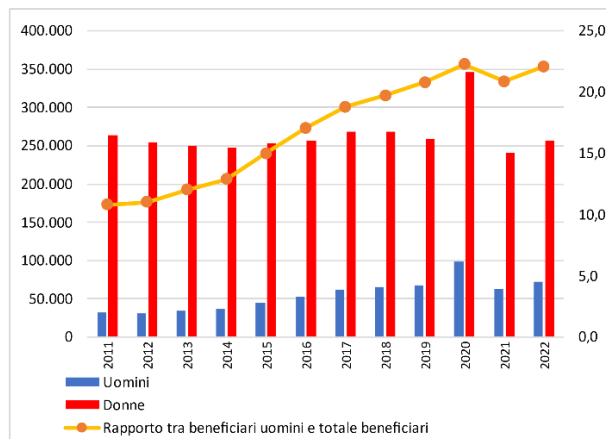
Figura 1.3.2 Beneficiari di congedo di paternità obbligatorio e facoltativo e rapporto tra beneficiari di congedo facoltativo e beneficiari di congedo obbligatorio. Anni 2013-2022*.



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)

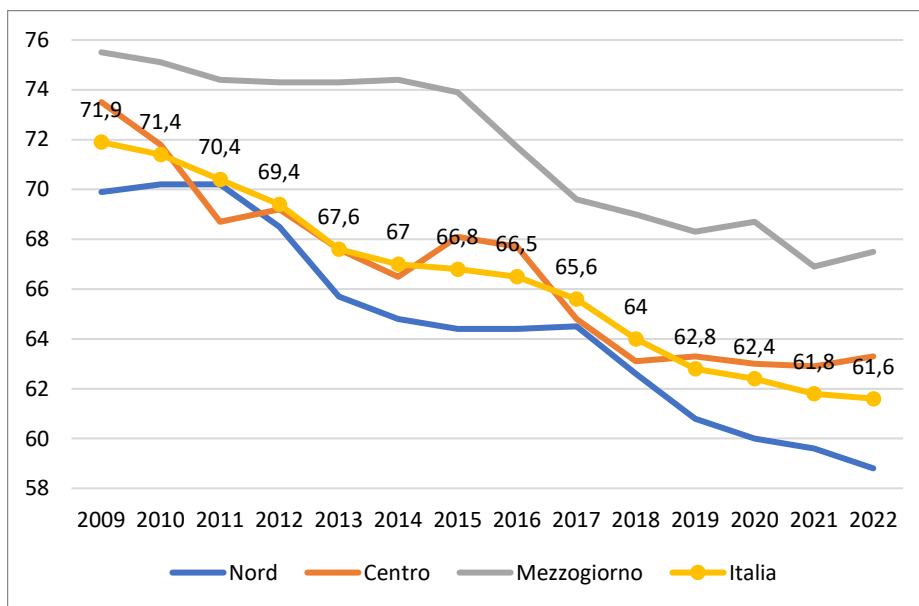
(*) Nel congedo obbligatorio sono stati ricompresi i congedi obbligatori dei padri previsti dalla L.151/2001 (in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre), non essendo di fatto possibile la distinzione esatta del congedo di paternità previsto dalla Legge n. 92/2012, 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 2011-2022*.



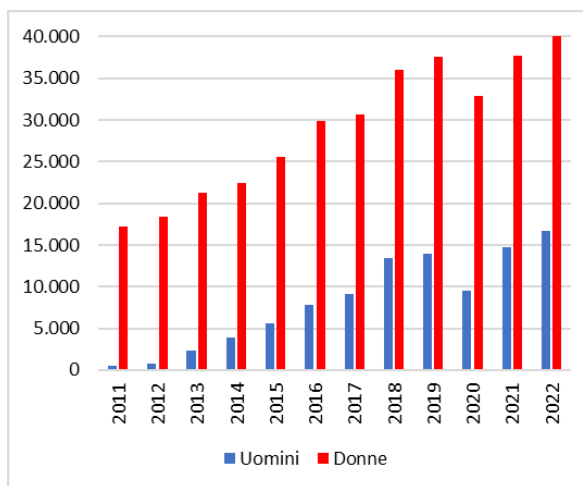
(*) Nel 2021, tra i 63.481 lavoratori (padri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato), sono inclusi anche 5.304 beneficiari di almeno un giorno di congedo Covid di 18/2020 e di 34/2020 e successive modificazioni, di 149/2020, di 30/2021, di 146/2021. Tra le 240.737 lavoratrici (madri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato), sono incluse anche 23.344 beneficiarie di almeno un giorno di congedo Covid di 18/2020 e di 34/2020 e successive modificazioni, di 149/2020, di 30/2021, di 146/2021. 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 - 2022.



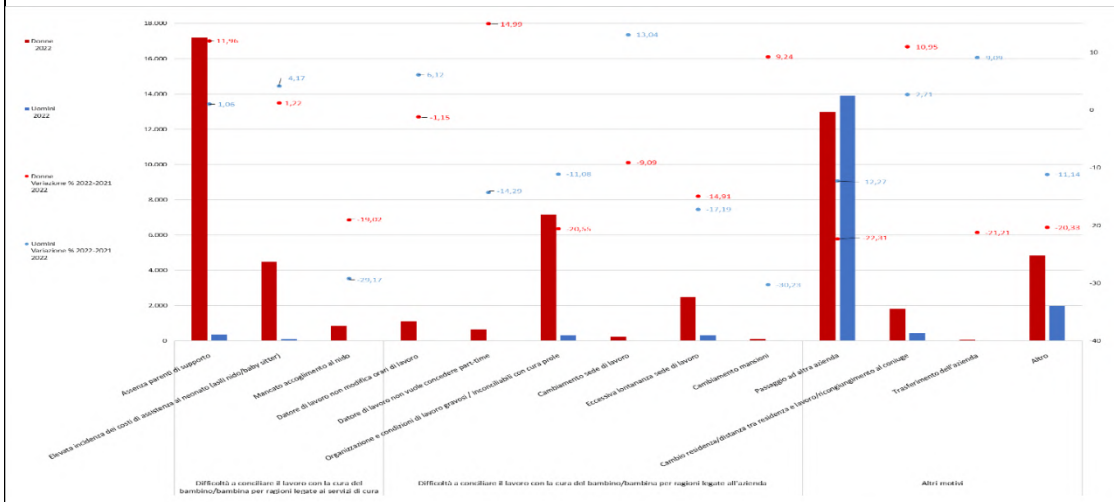
Fonte: Istat, Elaborazione su dati Indagine Uso del tempo e Indagine Aspetti della vita quotidiana. (L'indicatore deriva dalla fonte ISTAT "Uso del tempo" per gli anni 2008/09 e per 2013/2014. I dati relativi agli anni intermedi tra le due indagini e i dati relativi agli anni intermedi tra le due indagini e successivi alla seconda sono stimati sulla base dell'andamento del fenomeno desunto dall'Indagine "Aspetti di vita quotidiana" e sono stime soggette a revisione) - Dati estratti a settembre 2023.

Figura 1.3.5 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. (Valori assoluti). Anni 2011-2022.



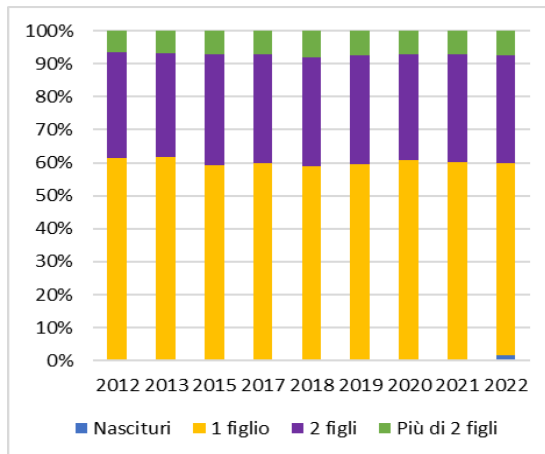
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

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 2021. Variazioni percentuali 2021-2022.



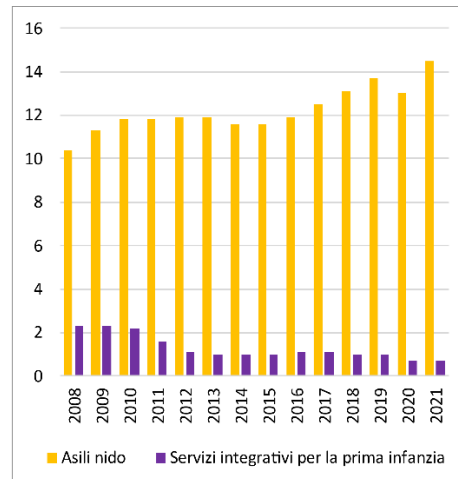
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

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 2012-2013-2015-2017-2018-2019-2020-2021-2022.



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 2008-2021.



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 2017-2021 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi 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 2021.

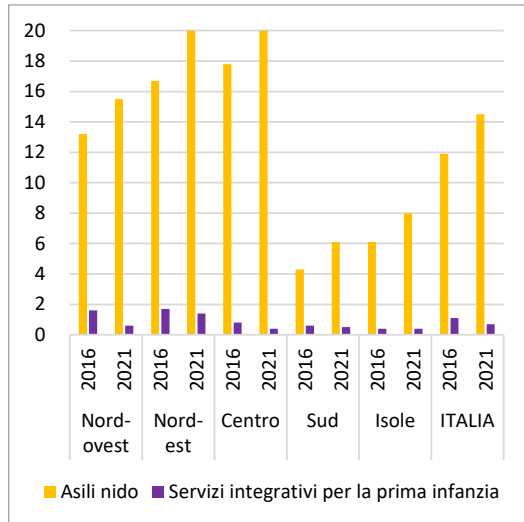
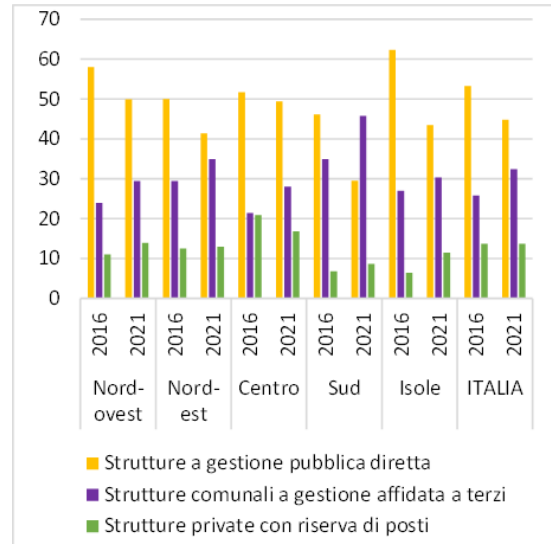


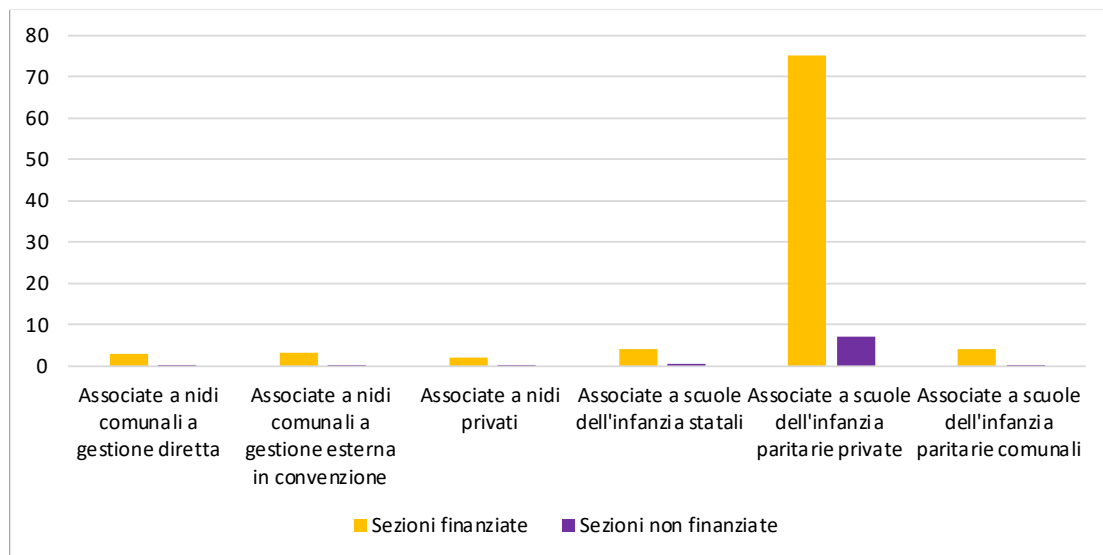
Figura 1.3.10 Utenti dell'offerta comunale di asili nido e sezioni primavera, per tipo di gestione del servizio. Anni 2016 e 2021.



Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

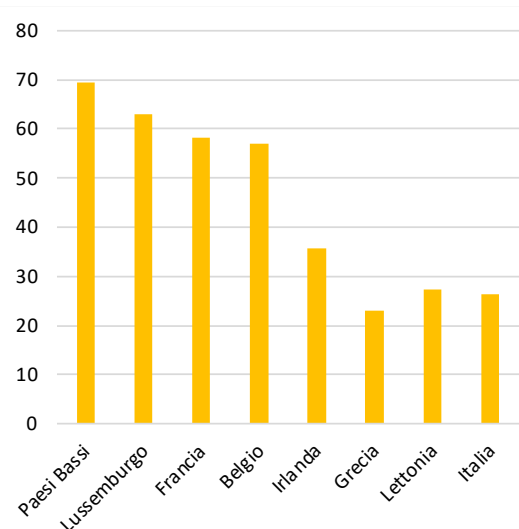
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.11 Sezioni primavera associate ai diversi tipi di strutture per l'infanzia, per tipologia di gestione. Valori percentuali. Anno scolastico 2020/2021.



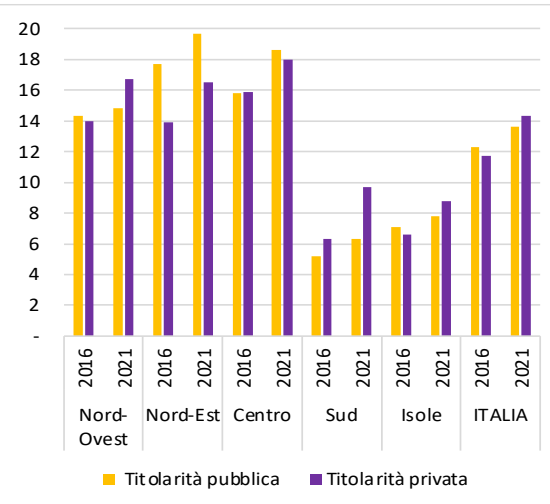
Fonte: Ministero dell'istruzione

Figura 1.3.12 Tasso di iscrizione di bambini di età 0-2 anni nei servizi socioeducativi per la prima infanzia, in alcuni Paesi europei. Anno 2020.



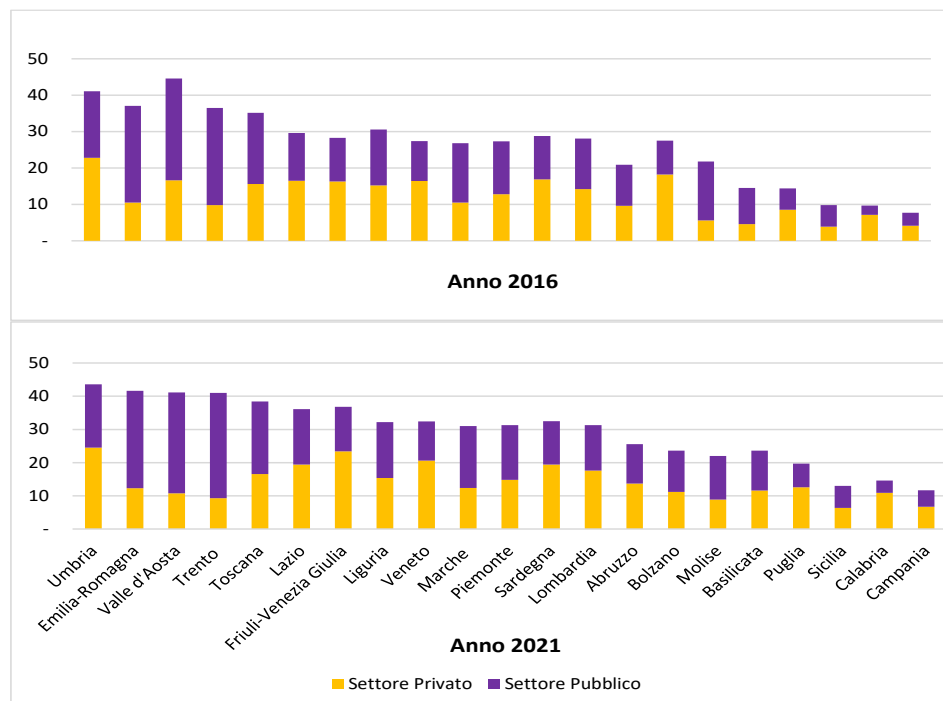
Fonte: OECD Family database – Parental leave systems
Dati estratti a settembre 2023

Figura 1.3.13 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per ripartizione geografica. Anni 2016 e 2021.



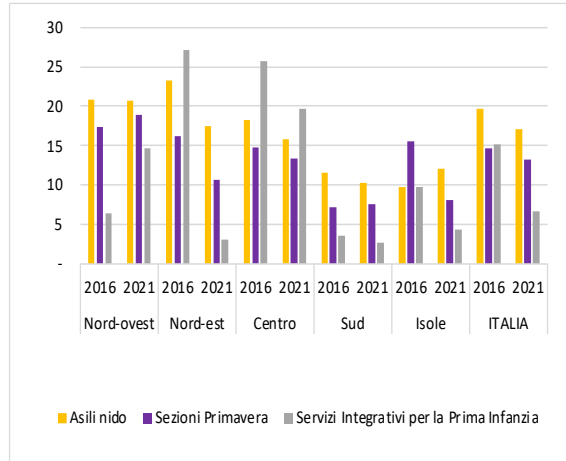
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.14 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per regione. Anni 2016 e 2021.



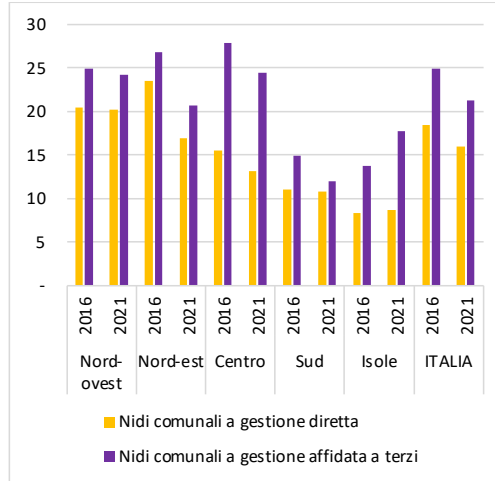
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.15 Percentuale di spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Anni 2016 e 2021.



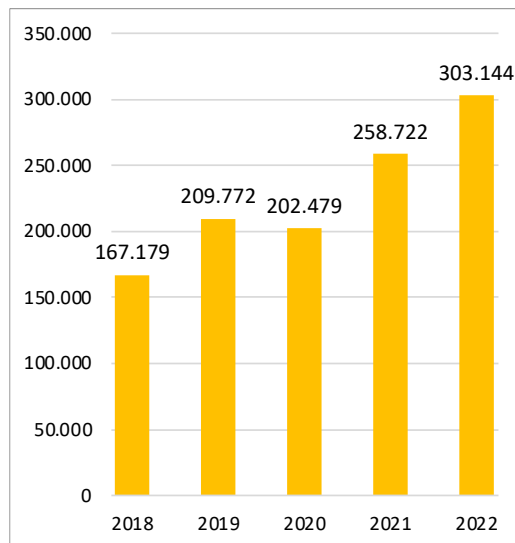
Fonte: ISTAT – L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.16 Percentuale di spesa pagata dagli utenti agli asili nido pubblici a gestione diretta e affidata a terzi. Anni 2016 e 2021.



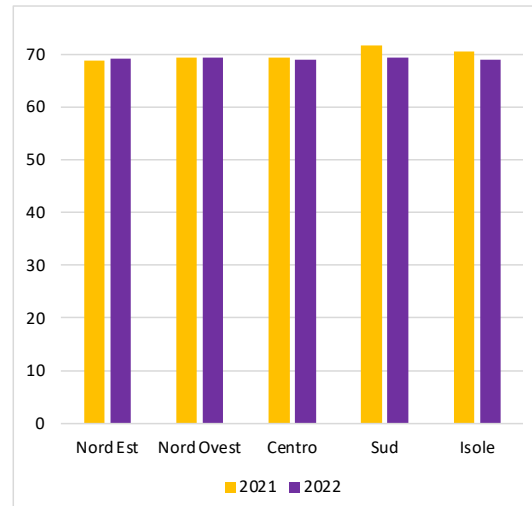
Fonte: ISTAT – L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.17 Numero di bambini 0-2 anni le cui domande per la fruizione del "bonus asilo nido" sono state accolte. Anni 2018, 2019, 2020 e 2022



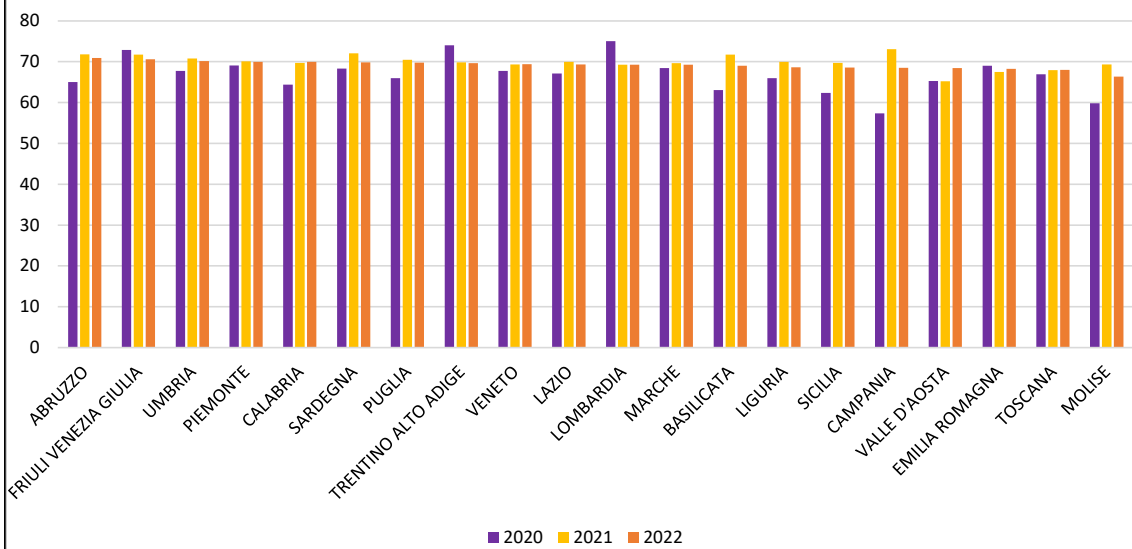
Fonte: INPS

Figura 1.3.18 Bambini che hanno usufruito del bonus asilo nido in Italia, per ripartizioni geografiche. Valori percentuali. Anni 2021 e 2022.



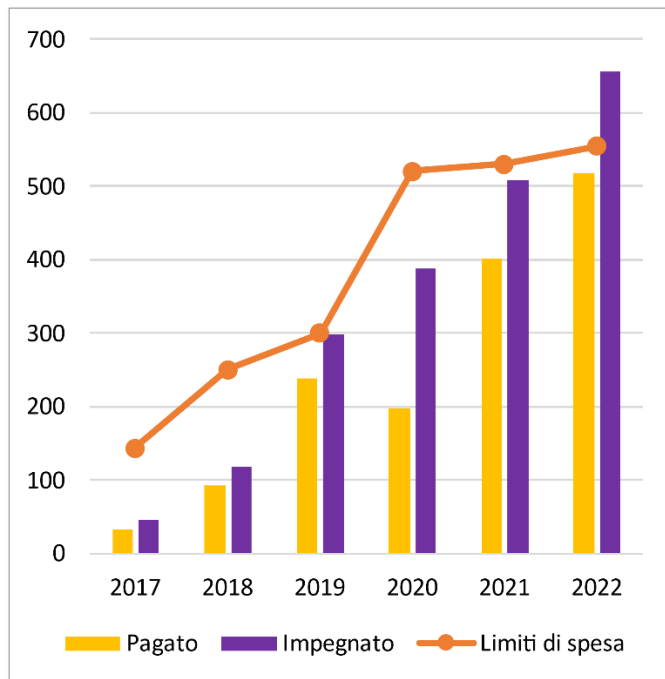
Fonte: INPS

Figura 1.3.19 Bambini 0-2 anni richiedenti che hanno usufruito del bonus asilo nido nelle regioni italiane. Valori percentuali. Anni 2020-2022.



Fonte: INPS

Figura 1.3.20 Importo complessivo limite di spesa, somme impegnate e pagate (in milioni di euro) per la fruizione del "bonus asilo nido". Anni 2017-2022.



Fonte: INPS

1.4 - La tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Le trasformazioni demografiche della popolazione, i mutamenti economici degli ultimi tempi ed eventi unici come la pandemia hanno richiesto un'evoluzione delle politiche di welfare dei Paesi europei e, in alcuni casi, misure di welfare urgenti e straordinarie. Tali misure possono aver prodotto impatti di genere differenziati a causa delle caratteristiche di tipo categoriale che presenta il sistema di welfare italiano viste, ad esempio, le diverse coperture assicurative¹⁷⁰. Da ciò conseguono effetti diversi tra lavoratori e lavoratrici, 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 donne¹⁷¹. Come anche evidenziato nel Rapporto Inps¹⁷² 2023, nel 2022, il PIL italiano è aumentato del 3,7 per cento in termini reali. L'economia ha interamente recuperato quanto perso nel 2020, raggiungendo livelli superiori a quelli antecedenti la crisi. Differentemente da quanto accaduto nelle precedenti fasi di ripresa, il recupero italiano risulta più ampio di quello registrato dagli altri principali paesi dell'area euro. La ripresa economica ha limitato il ricorso agli strumenti di tutela della disoccupazione che, per i dipendenti, si colloca su livelli inferiori a quelli del 2019. La temuta grande ondata di licenziamenti post pandemia, infatti, non si è verificata e la NASpl, così come gli altri ammortizzatori sociali, quali la malattia e la Cassa Integrazione Guadagni, sono tornati a svolgere un ruolo ordinario di supporto del lavoratore in periodi temporanei di inattività. Dopo i significativi provvedimenti intervenuti a tutela del lavoro nel corso del 2020 le aziende non sembrano aver fatto ricorso massivo alla CIG per proteggere le posizioni di lavoro. Il 2022 appare, dunque, un anno ordinario, con circa 12 milioni di ore mensili utilizzate nell'ultimo trimestre.

Nel 2022 si è proceduto al riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali, prevedendo l'ampliamento delle tutele di integrazione salariale e incrementi nelle prestazioni sia di integrazione salariale sia di tutela della disoccupazione. Inoltre, sono stati riconosciuti esoneri contributivi per lavoratori e lavoratrici provenienti da imprese in crisi e mirati al sostegno al reddito nel processo di uscita dalla fase emergenziale; è anche stato incrementato il fondo sociale per l'occupazione e la formazione. In ambito previdenziale è stata introdotta, per chi ha maturato i requisiti nel 2022, la possibilità di accesso al pensionamento anticipato con un minimo di 64 anni di età e 38 anni di anzianità contributiva (cd. "Quota 102"). Inoltre, sono stati prorogati i regimi del trattamento pensionistico anticipato "opzione donna" e dell'APE sociale, con estensione ad altre categorie professionali¹⁷³.

Le ultime rilevazioni sul reddito medio nel 2021 fornite da Eurostat indicano un aumento del reddito mediano disponibile per l'Italia. Nel 2020, il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne era in aumento e aveva raggiunto in media 19,9 mila euro, comprensivo di trasferimenti sociali. Nel 2021, il reddito disponibile equivalente

¹⁷⁰ 2021 Relazione annuale del presidente - XX rapporto annuale INPS: <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

¹⁷¹ Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

¹⁷² 2023 Relazione del Commissario straordinario XXII Rapporto annuale INPS: <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html>

¹⁷³ Documento di economia e finanza 2022 – Sezione I Programma di stabilità: https://www.rqs.mef.gov.it/VERSIONE-V/attivita_istituzionali/previsione/contabilita_e_finanza_pubblica/documento_di_economia_e_finanza/2022/index.html

medio associabile alle donne dopo i trasferimenti sociali è pari a 20,7 mila euro (+ 800 euro rispetto al 2020). Inoltre, il divario di genere rimane rilevante (pari a circa 1.200 euro, aumentato rispetto agli 800 euro dell'anno precedente), 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 la sua estensione **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 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 più puramente 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.

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 utilizzabili, il reddito disponibile equivalente medio¹⁷⁴, 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 (bonus baby-sitting), la Carta acquisti (*Social card*)¹⁷⁵. Dal 2019, tra i trasferimenti figura anche il reddito di cittadinanza. Nel 2020, tra i trasferimenti, è stato introdotto il

¹⁷⁴ 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>.

¹⁷⁵ Cfr. 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.

Reddito di emergenza (Rem) in favore dei nuclei familiari in difficoltà a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

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.

Le ultime rilevazioni sul reddito disponibile equivalente medio, come elaborato dall'Eurostat, sono relative all'Indagine EU-SILC (redditi 2021)¹⁷⁶. Nel 2021 in Italia il **reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne prima dei trasferimenti sociali**, è di circa 19,1 mila euro e in aumento rispetto al 2020, quando era pari a 18,2 mila euro (+ 900 euro), e in aumento rispetto al 2010 quando era 16,7 mila euro (+2,4 mila euro in dodici anni). A eccezione del 2018, fino al 2020 la serie storica evidenziava una riduzione costante del divario di reddito rispetto agli uomini; nel 2021 invece il divario incrementa rispetto al 2020 di 1,1 mila euro da attribuire ad un incremento rilevante del reddito disponibile medio degli uomini. Nell'ultimo anno disponibile il divario è aumentato rispetto all'anno precedente di circa 600 euro, 400 euro in più rispetto al 2019. I trasferimenti sociali sostengono le famiglie aumentandone il reddito disponibile, in media per oltre mille euro. Nel 2021 il **reddito disponibile equivalente medio delle donne, dopo i trasferimenti sociali**, è di 20,7 mila euro e in aumento rispetto ai 19,9 mila euro del 2020 (+ 800 euro) e in crescita rispetto ai 17,7 mila euro del 2010 (+ 3 mila euro in dodici anni). Anche il reddito degli uomini beneficia dei trasferimenti sociali, con un effetto superiore rispetto a quello delle donne che fa aumentare di ulteriori 400 euro il divario di genere per il reddito familiare disponibile equivalente medio in questo caso. Nel 2021, quindi, la differenza di reddito tra le donne e gli uomini è di 1.200 euro, in aumento rispetto ai 1.000 euro del 2010 (Figura 1.4.1). Secondo le **stime anticipate per il 2022 fornite da Eurostat**¹⁷⁷ è in atto una tendenza positiva. Le stime sulla distribuzione del reddito 2022 mostrano un aumento significativo del reddito disponibile in tutti i Paesi UE e la stabilità del rischio di povertà. Questi cambiamenti stimati sono supportati dall'evoluzione positiva del mercato del lavoro e da diverse misure di sostegno al reddito messe in atto per mitigare l'impatto dell'inflazione. Tuttavia, esiste un'ampia eterogeneità tra Paesi e gruppi d'età; viene stimata una riduzione del rischio di povertà per Italia, Bulgaria e Romania e un aumento significativo per Grecia e Croazia.

I dati Eurostat 2021 sul rischio di povertà confermano, come già in passato, un rischio più alto per le famiglie monoparentali e, in generale, per le famiglie con figli. Il rischio di

¹⁷⁶Fonte: 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. Rispetto ai dati riportati nella Relazione al Bilancio di genere del consuntivo 2020 vi è un salto di un anno nel dato poiché l'anno scorso non era reso disponibile dall'Eurostat il dato relativo al 2019.

¹⁷⁷Da 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 diversi Paesi. Per approfondimenti si faccia riferimento a: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/98614.pdf>. Le stime sono state diffuse a Luglio 2023

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.

Per quanto riguarda gli ultimi indicatori definitivi diffusi da Eurostat, riferiti al periodo pandemico, nel 2021 i *single* con figli a carico¹⁷⁸ in povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali¹⁷⁹, sono il 41,6 per cento, mentre nel 2020 erano il 44,1 per cento (-2,5 punti percentuali) e nel 2007 erano il 43,2 per cento (-1,6 punti percentuali). Il rischio di povertà è molto inferiore nel caso di famiglie senza figli: nel 2021, i nuclei familiari composti da due o più adulti sotto la soglia di povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali, sono il 18,9 per cento, sebbene in crescita rispetto al 2020 (0,3 punti percentuali). Nel 2007 la percentuale di queste famiglie sotto la soglia di povertà era minore di 3 punti percentuali e pari al 15,9 per cento.

I trasferimenti sociali¹⁸⁰ previsti fino all'anno 2021 hanno in parte ridotto l'esposizione al rischio di povertà delle famiglie con figli a carico; d'altra parte, nel caso di famiglie monoparentali, il rischio di povertà è pari al 29,9 per cento nel 2021, mentre nel 2020 era pari al 34,1 per cento (-4,2 punti percentuali). Nel complesso, nel 2021 le famiglie con figli a carico sotto la soglia di povertà, dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, sono il 23,2 per cento, mentre nel 2020 erano il 24,4 per cento (-1,2 punti percentuali) (Figura 1.4.2).

Secondo le **stime anticipate per il 2022** pubblicate da Eurostat¹⁸¹ emergono alcune differenze di genere rispetto al rischio di povertà che variano anche in base alla classe di età¹⁸². In Italia, nel 2021 il 28,5 per cento delle donne si trova al di sotto della soglia di povertà, a fronte del 25,7 per cento degli uomini, considerando i redditi prima dei trasferimenti sociali. Nel 2021, tra i giovani sotto i 18 anni le donne a rischio di povertà, sono il 37,7 per cento, una quota superiore rispetto ai coetanei uomini (34,2 per cento). Il divario di genere a vantaggio degli uomini aumenta nella classe di età successiva (18-24 anni), per la quale la quota di donne a rischio di povertà è pari al 33,5 per cento mentre quella degli uomini è pari a 26,4 per cento, con 7,1 punti percentuali di differenza¹⁸³. 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 22,5 e 17,3 per cento per donne e uomini dai 65 anni in su. In particolare, le donne anziane a rischio di povertà prima dei trasferimenti sociali nel 2021, sono in aumento rispetto al 19,5 per cento dell'anno precedente, e rispetto al 2007 (quando erano pari al 25,8 per cento). Il divario di genere in questa fascia di età raggiunge i 5,2 punti percentuali nel 2021, inferiore rispetto al divario registrato nel 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 2021 le donne sopra i 65 anni esposte al rischio di povertà sono il 20,5 per cento (contro il 22,5 per cento prima dei trasferimenti) mentre nel 2020 erano il 17,5 per cento (contro il

¹⁷⁸ 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 (<https://www.istat.it/it/archivio/91926>).

¹⁷⁹ 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>.

¹⁸⁰ 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> estratti a luglio 2023.

¹⁸¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LC_L110_custom_7124253/default/table?lang=en. Si ricorda che la fonte dati Eurostat è costituita dall'indagine EU-SILC composta da indagini nazionali annuali su campioni probabilistici.

¹⁸² 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.

¹⁸³ Fonte Eurostat EU-SILC.

19,5 per cento prima dei trasferimenti), (nel 2007 25,8 per cento e 23,6 per cento, rispettivamente prima e dopo i trasferimenti). I trasferimenti, tuttavia, non mitigano i divari di genere: con i trasferimenti il divario tra ultrasessantacinquenni è circa 6,1 punti percentuali nel 2021 e (6,3 punti percentuali nel 2007) (Figura 1.4.3).

In Italia, nel 2022, la povertà assoluta non registra divari di genere; la quota di donne e uomini in povertà assoluta nel 2022 è pari al 9,7 per cento (+0,6 punti percentuali rispetto al 2021). Al contempo, la povertà relativa è diminuita.

In Italia, la povertà viene misurata anche sulla base dei consumi familiari, tramite l'**indice di povertà assoluta**, diffuso ogni anno dall'Istat¹⁸⁴, che rientra tra gli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel ciclo di programmazione economico-finanziaria¹⁸⁵. 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 assolute¹⁸⁶. Di conseguenza è possibile fornire una disaggregazione di genere di tale indice, oltre che per altre caratteristiche sociodemografiche.

Secondo i dati diffusi dall'Istat a ottobre 2023¹⁸⁷, che si riferiscono solo al biennio 2021-2022 secondo la nuova metodologia, nel 2022 risultano in povertà assoluta poco più di 2,18 milioni di famiglie, l'8,3 per cento del totale delle famiglie, in aumento rispetto al 7,7 per cento del 2021. In corrispondenza, nel 2022 ci sono circa 5,6 milioni di individui in povertà assoluta, il 9,7 per cento del totale (valore superiore a quello registrato nel 2021 pari a 9,1 per cento del totale) con un divario di genere nullo (Tavola 1.4.1). L'aumento registrato è in parte imputabile all'accelerazione dell'inflazione registrata nel 2022, con un forte impatto sulle famiglie meno abbienti. Nel 2022, l'incidenza delle famiglie in povertà assoluta si conferma più alta nel Mezzogiorno (dal 10,1 per cento del 2021 al 10,7 per cento del 2022), al Nord (da 6,9 per cento a 7,5 per cento) e nel Nord-Ovest (dal 6,8 per cento al 7,2 per cento).

Considerando i dati della rilevazione secondo la metodologia adottata dall'Istat fino a tutto il 2022 - tenuto conto che la revisione dei dati apportata dalla nuova metodologia appare assai contenuta per il 2021 unico anno in comune (il 2021 "vecchia serie" differisce per la povertà assoluta di 0,4 punti percentuali per gli uomini e di 0,2 punti percentuali per le donne mentre per la povertà relativa differisce di 0,2 punti percentuali per gli uomini e

¹⁸⁴ Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie (<https://www.istat.it/it/archivio/180341>)

¹⁸⁵ 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) un'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.

¹⁸⁶ Per approfondimenti metodologici sulla povertà assoluta si veda la Relazione BES 2021, pag. 101 e seguenti (https://www.istat.it/it/files/2022/04/BES_2021.pdf).

¹⁸⁷ Si faccia riferimento a *Le statistiche dell'Istat sulla povertà, anno 2022* (<https://www.istat.it/it/archivio/289724>) diffuse il 25 ottobre 2023. In ragione dei cambiamenti intervenuti nell'indagine sulle Spese delle famiglie e della revisione della metodologia di stima della povertà assoluta, la ricostruzione delle serie storiche da parte di ISTAT dei principali aggregati di spesa e indicatori di povertà è prevista per la fine dell'anno 2023.

0,1 punti percentuali per le donne) - e citando quanto già contenuto nella Relazione al bilancio di genere consuntivo 2021, si ritiene valido confermare che *"nell'arco di diciassette anni (dal 2005 al 2021) 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 2021 la povertà assoluta ha raggiunto il livello più elevato dal 2005, confermando il dato del 2020 (+6,1 punti percentuali a livello individuale). Pertanto, la povertà assoluta conferma sostanzialmente i massimi storici toccati nel 2020, anno d'inizio della pandemia dovuta al Covid-19. La causa di questa sostanziale parità è imputabile a diversi fattori; in particolare, a un incremento più contenuto della spesa per consumi delle famiglie meno abbienti, che non è stato sufficiente a compensare la ripresa dell'inflazione (...). 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 2021 sono il 14,5 per cento contro il 13,8 degli uomini; il divario di genere si conferma rispetto al valore del 2020, quando l'indicatore era pari al 13,9 per cento per le donne e al 13,1 per cento per gli uomini. Tra chi ha più di 65 anni si osserva una quota più alta di donne sia nel 2020 che nel 2021, sebbene si verifichi un lieve aumento del divario di genere (che rimane a svantaggio delle donne): mentre la quota di donne povere passa dal 5,5 per cento del 2020 al 5,8 del 2021, la quota di uomini poveri passa dal 5,1 per cento del 2020 al 4,7 per cento del 2021 (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 povertà¹⁸⁸ che viene calcolata 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 2022, per una famiglia di due componenti, la soglia stimata è pari a 1.050 euro, 96 euro in più rispetto ai 1.054 del 2021¹⁸⁹.

Nel 2022 la quota di famiglie in povertà relativa è rimasta stabile rispetto al 2021 pari al 10,9 per cento, per un totale di 8,6 milioni di individui (stabile rispetto al 2021 e pari al 14,8 per cento). La quota di donne che vivono una condizione di povertà relativa è pari al 14,7 per cento nel 2022 (stabile rispetto al 2021). Per gli uomini, invece, si è registrata una diminuzione dal 15,1 per cento del 2021 al 14,9 per cento del 2022 (Tavola 1.4.2).

Nel 2021 le donne che dichiarano di essere in grande difficoltà economica, o di vivere in famiglie con grave deprivazione materiale, diminuiscono rispetto al 2020 e sono pari rispettivamente al 9,2 per cento e al 5,4 per cento. Non sono presenti rilevanti differenze tra donne e uomini che dichiarano di vivere in queste condizioni.

¹⁸⁸ 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).

¹⁸⁹ 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 2020 rivalutata ai prezzi del 2021 era più alta di quella standard ed era pari a 1.020,90 euro (determinando un'incidenza di povertà relativa più elevata per il 2021). Alla data di chiusura della Relazione al Bilancio di Genere 2022 il calcolatore delle soglie di povertà ISTAT è in fase di adeguamento rispetto alla nuova metodologia di calcolo.

L'indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica¹⁹⁰ - "grande difficoltà ad arrivare a fine mese"¹⁹¹ - 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 Italia¹⁹². I dati del 2020 e 2021, segnalano che le persone che dichiarano di affrontare una situazione di difficoltà economica sono in aumento rispetto al 2019. Nel 2021 le donne sono il 9,2 per cento del totale, in leggera diminuzione (-0,2 punti percentuali) rispetto al consuntivo precedente e in riduzione rispetto al 19,4 per cento del 2008 (-10 punti percentuali). Gli uomini che dichiarano di essere in difficoltà economica sono il 9,1 per cento nel 2021, quindi solo 0,1 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). Per quanto riguarda le persone che vivono in famiglie con **grave deprivazione** materiale, sia gli uomini che le donne sono in riduzione fino all'anno 2021. Rientrano in tale definizione le persone che all'interno del proprio nucleo familiare affrontano diversi problemi di sostentamento economico¹⁹³; nel 2021 le donne in questa condizione sono il 5,4 per cento, nel 2020 erano il 5,7 per cento (-0,3 punti percentuali), mentre nel 2012 erano pari al 15 per cento, il valore più alto del decennio (-9,6 punti percentuali). Gli uomini che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale sono il 5,9 per cento nel 2021 e il divario di genere è pari a 0,5 punti percentuali. Anche tramite questo indicatore di disagio economico non emerge un divario di genere rilevante (Tavola 1.4.4).

Il numero di beneficiari della NASpl nel 2022 è tornato vicino ai livelli registrati nel 2019, da 2,754 milioni di beneficiari a 2,626 milioni nel 2022. Nel 2022 il numero medio di giornate per beneficiario della NASpl è pari a 126.

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) è stato di 6,4 milioni¹⁹⁴ (di cui circa 4,2 milioni sono entrati in CIG a marzo 2020). Da marzo 2021, il decremento è stato continuo fino ad agosto 2021, stabilizzandosi attorno a 6-700.000 beneficiari fino a fine 2021. È solo all'inizio del 2022 che il numero di beneficiari di CIG è sceso sotto le 400 mila unità al mese ed è rimasto per tutto l'anno. Complessivamente nel triennio 2019-2021 il

¹⁹⁰ Come specificato nelle statistiche diffuse da Istat, per le regioni Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige, province autonome di Trento e Bolzano, Umbria e Basilicata il dato si riferisce a campioni limitati con possibili problemi di rappresentatività.

¹⁹¹ 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.

¹⁹² 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).

¹⁹³ 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: <https://www.istat.it/it/archivio/5663>.

¹⁹⁴ 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).

ricorso alla CIG – in una delle sue varie forme – ha interessato 6,9 milioni di lavoratori: circa 700.000 ne erano stati beneficiari già prima del COVID-19 (tra gennaio 2019 e febbraio 2020); 5,5 milioni sono entrati nel corso del lock down di marzo-maggio 2020 e, infine, altri 750.000 lavoratori si sono aggiunti successivamente. Oltre che il numero di beneficiari anche la media delle ore mensili pro-capite è significativamente mutata nel tempo: se ad aprile 2020 era stata pari a 106 ore per beneficiario, nel 2022 si è scesi in diversi mesi vicino alle 40 ore e in ogni caso non si è mai toccato le 60 ore. Tutto ciò indica che su questo fronte la situazione nell'ultimo anno si è compiutamente normalizzata e la CIG è ritornata a svolgere la sua ordinaria funzione di ammortizzatore per i casi di crisi temporanea di mercato e/o di ristrutturazione aziendale¹⁹⁵.

Per gli **strumenti di sostegno al reddito dei disoccupati**, l'INPS¹⁹⁶ segnala che nel periodo post-pandemia non c'è stata alcuna significativa ondata di licenziamenti. In particolare, il numero di beneficiari della **NASpl** (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, indennità mensile di disoccupazione) è fortemente diminuito nel 2020 e nel 2021, tornando nel 2022 vicini ai livelli pre-pandemia: infatti, da 2,754 milioni di beneficiari del 2019, si è passati a 2,661 milioni nel 2020, a 2,440 milioni nel 2021 e a 2,626 milioni nel 2022. È **lievemente aumentato il numero medio di giornate** per beneficiario, **da 125 nel 2021 a 126 nel 2022**; un analogo andamento ha avuto **l'indennità di disoccupazione agricola**. Con riferimento alla **DIS-COLL** (indennità di disoccupazione per collaboratori, assegnisti e dottorandi) la legge di bilancio per il 2022 ha introdotto significative modifiche i cui effetti sono già osservabili nei dati economici relativi al 2022. Le norme hanno prodotto un marginalissimo incremento dei beneficiari a fronte di un più significativo incremento della prestazione pro capite, comprensiva delle contribuzioni figurative, pari nel 2022 a 3.439 euro contro 2.101 del 2021.

Recentemente sono state istituite due nuove misure: l'Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO¹⁹⁷) e l'indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS – in vigore a partire dal primo gennaio 2022). L'ISCRO è rivolta ai professionisti iscritti alla Gestione Separata: la durata è attualmente limitata al triennio 2021-2023 e l'aliquota di finanziamento è pari allo 0,26 per cento per il 2021 e allo 0,51 per cento successivamente. Per il 2021, primo anno di applicazione, le domande ISCRO accolte sono state 3.654 e hanno generato un importo medio complessivo (erogato in sei rate) pari a circa 4.070 euro, che corrisponde all'85 per cento del massimo erogabile (4.800 euro). La platea di riferimento (iscritti attivi ed esclusivi alla Gestione Separata come liberi professionisti con partita Iva) è di circa 260.000 lavoratori e l'incidenza dei sussidiati è pari all'1,5 per cento¹⁹⁸. Per quanto riguarda l'ALAS, nel 2022 si sono avuti circa 500 percettori e l'importo medio annuo è stato di circa 2.000 euro.

Le famiglie che hanno percepito il Reddito/Pensione di cittadinanza (RdC/PdC) per almeno un mese nel 2022 sono circa 1,6 milioni. Sono in diminuzione rispetto al 2021, al contrario dell'importo medio che è aumentato.

Nel corso del 2020 sono state in vigore in Italia, anche se con durate diverse, tre principali misure di contrasto alla povertà:

¹⁹⁵ Si veda il capitolo 1 del XXII Rapporto Annuale INPS 2023

<https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html>

¹⁹⁶ XXII Rapporto annuale INPS 2023

¹⁹⁷ Legge di bilancio 2021, legge n. 178/2020 art. 1, commi 386-400

¹⁹⁸ XXII Rapporto annuale INPS 2023

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 2019¹⁹⁹;

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 reddito di cittadinanza ha costituito a tutto il 2022 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 residenza²⁰⁰ e alcuni requisiti economici sia in termini di reddito che di patrimonio verificabili tramite i modelli ISEE²⁰¹. I beneficiari devono inoltre presentare la "Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro" (DID) e sottoscrivere il Patto per il lavoro²⁰² presso un centro per l'impiego. Se il nucleo familiare è composto esclusivamente da persone con età pari o 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 2022 i nuclei familiari beneficiari di RdC/PdC per almeno un mese sono più di 1,7 milioni per un totale di 3,7 milioni di persone coinvolte. Rispetto al 2021 sono in diminuzione; infatti, in tale anno sono stati raggiunti 1,8 milioni di nuclei familiari pari a 4 milioni di persone. Tuttavia, l'importo medio è aumentato e, a dicembre 2022, è pari a circa 550 euro per ogni nucleo, mentre nel 2021 era di circa 546 euro mensili²⁰³.

La diffusione di RdC/PdC si caratterizza per una forte **concentrazione nel Mezzogiorno**. Il numero più alto di percettori del beneficio a dicembre 2022 è registrato nel Sud e nelle Isole, per un totale di 1,7 milioni di persone, che rappresentano il 69,7 per cento

¹⁹⁹ 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 previsto dal 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 situazione economica del nucleo familiare, che veniva 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.

²⁰⁰ 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.

²⁰¹ Per i requisiti economici consultare il sito dell'INPS <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53209>.

²⁰² 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 sociale. 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 dei 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. 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.

²⁰³ I dati sono riportati nell'appendice statistica di gennaio 2023 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza – INPS [Portale Inps - Dati cartacei - RDC](#)

dei beneficiari, mentre nel Centro Italia sono circa 327 mila (13,2 per cento) e al Nord circa 425 mila (17,1 per cento)²⁰⁴.

I percettori sono principalmente nuclei familiari composti da una sola persona. Considerando i dati del mese di gennaio 2023, questi sono il 46,3 per cento dei nuclei familiari percettori per un totale di 537 mila unità di cui 80 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 20,8 per cento e il 15,5 per cento, mentre le famiglie con 5 o più componenti sono il 6,2 per cento. Le famiglie che percepiscono il RdC sono in maggioranza senza figli minori (68,6 per cento). I percettori della pensione di cittadinanza sono 136,8 mila e ricevono in media un importo mensile inferiore rispetto ai percettori del RdC e pari a circa 309 euro²⁰⁵.

Le caratteristiche dei nuclei beneficiari si sono ormai stabilizzate nel tempo (nonostante un graduale declino nella dimensione media dei nuclei familiari, passati da 2,45 componenti nel 2019 a 2,23 nel 2021), confermando che un terzo dei percettori è costituito da minori e anziani (over 65) e che, come evidenziato dal rapporto annuale INPS 2022, solo il 33 per cento dei percettori in età lavorativa ha un riscontro amministrativo di partecipazione al mercato del lavoro negli anni 2018 o 2019.

Nel marzo 2022, i componenti delle famiglie beneficiarie della misura di sostegno al reddito sono per il **52,3 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 36,4 per cento dei componenti delle famiglie che accedono al RdC hanno meno di 24 anni, mentre il 36,6 per cento sono sopra i 45 anni²⁰⁶.

A fronte dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 il legislatore ha previsto delle misure eccezionali a sostegno del reddito, ulteriori rispetto al RdC. Con questa finalità è stato introdotto il **Reddito di Emergenza (REm)** in favore dei nuclei familiari in difficoltà durante la pandemia; per approfondimenti su questa misura di sostegno al reddito si faccia riferimento alla Relazione al Parlamento relativa al consuntivo 2021.

Le donne italiane ricevono, in media, una pensione del 30,1 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 26 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 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

²⁰⁴ I dati sono riportati nell'appendice statistica di gennaio 2023 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza – INPS

²⁰⁵ I dati sono riportati nell'appendice statistica di febbraio 2023 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS, 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.

²⁰⁶ *Ibidem*

calcolato dall'Eurostat come la percentuale del reddito pensionistico medio delle donne su quello degli uomini²⁰⁷ 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 2022 il divario pensionistico di genere in Italia è pari al **30,1 per cento**, in diminuzione rispetto a quanto registrato nel 2021 quando era pari a 31,3 per cento (-1,7 punti percentuali), e inferiore al divario pensionistico di genere del 2007, pari al 33,7 per cento. Tale valore risulta **superiore alla media UE-27** stimata al 26 per cento nel 2022²⁰⁸. Il divario pensionistico di genere in Germania nel 2022 è pari a 27,8 per cento, in diminuzione rispetto a quanto registrato nel 2019 (-8,5 punti percentuali). In Portogallo, invece, le donne di età superiore ai 65 anni, nel 2022, hanno ricevuto una pensione mediamente inferiore del 26,3 per cento rispetto a quella degli uomini (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)²⁰⁹. Come riportato dall'OCSE, nel 2018 e nel 2019 gli stessi Paesi hanno rivisto parzialmente le proprie riforme e cercato di non attuare interamente o almeno di posticipare gli obiettivi prefissati²¹⁰. 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 2019²¹¹. Inoltre, i requisiti anagrafici vengono ulteriormente adeguati agli incrementi della speranza di vita con cadenza biennale (cd. riforma delle pensioni Fornero²¹²), 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")²¹³. Ulteriori istituti volti a consentire un'uscita anticipata al di fuori dei principi generali in termini di anzianità contributiva e anagrafica sono cd. "Quota 102"²¹⁴, che permette di andare in pensione per chi raggiunge il requisito anagrafico di 64 anni di età e contributivo di 38 anni, e la più recente cd. "Quota 103"²¹⁵ che permette di andare in pensione per chi raggiunge il requisito anagrafico di 62 anni di età e contributivo di 41 anni.

I canali di anticipazione dell'età di pensionamento, insieme ad altre forme di deroga 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 "ordinaria" 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

²⁰⁷ Il reddito pensionistico include le pensioni da lavoro, di vecchiaia, di reversibilità e da fondi pensioni privati. Fonte Eurostat EU-SILC: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13_custom_6991029/default/table?lang=en

²⁰⁸ Fonte Eurostat EU-SILC survey - dataset:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13_custom_6991029/default/table?lang=en

²⁰⁹ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2017 https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en;jsessionid=IPmR7hXenTvmfGCqJlBj3lW2WB3_FbQrIN3o8-FB.ip-10-240-5-154

²¹⁰ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

²¹¹ 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).

²¹² Articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214 del 2011.

²¹³ Decreto-legge n. 4 del 2019.

²¹⁴ L. n. 234 del 2021

²¹⁵ L. n. 197 del 2022

condizioni di salute o per la responsabilità di dover assistere e avere cura dei propri familiari o congiunti.

Per quanto concerne la possibilità di fare confronti internazionali, la disponibilità dei dati OCSE rimane limitata alla pubblicazione del volume Pension at a glance del 2021, già trattato in dettaglio nella Relazione al bilancio di genere ed. 2022. L'OCSE elabora stime sull'età pensionabile, sia effettiva che ordinaria, a partire dai risultati delle indagini sulle forze di lavoro nazionali e dell'Unione europea e ipotizzando un individuo con ventidue anni d'età nel 2020 che costruisce una carriera lavorativa senza interruzioni. L'Italia presenta minori età di pensionamento ordinaria ed effettiva rispetto agli altri Paesi europei. Nel 2020 l'età di pensionamento "ordinaria" in Italia è pari a 62 per le donne e 62 per gli uomini mentre la stima dell'età "effettiva" di pensionamento osservata²¹⁶ suggerisce un'età inferiore per le donne, pari a 61,3 per le donne e 62,3 per gli uomini. Rispetto al 2016 l'età pensionabile "effettiva" delle donne è in aumento di 0,6 anni, avvicinandosi così a quella degli uomini, mentre per gli uomini è in aumento di 1,6 anni l'età pensionabile "effettiva". Nei 27 Paesi dell'Unione europea l'età pensionabile ordinaria è superiore rispetto a quella dell'Italia. Nel 2020, il valore per le donne è pari a 63,5 anni e per gli uomini è pari a 64,3 anni; anche l'età pensionabile effettiva (61,9 per le donne e 62,6 per gli uomini) è maggiore di quella rilevata in Italia.

Nella maggior parte dei Paesi europei esiste una **differenza tra l'età pensionabile effettiva²¹⁷ delle donne e quella degli uomini**. Per l'anno 2020, nei 27 paesi UE si tratta in media di 0,8 anni in più per gli uomini. Per l'età pensionabile ordinaria, 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 "ordinaria" degli uomini (65 anni) e quella delle donne (60 anni)²¹⁸ (Figura 1.4.6).

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 dell'OCSE del 2021²¹⁹, nei paesi dell'Unione europea (Ue 27) le donne che percepiscono un reddito medio beneficiano di una **ricchezza pensionistica lorda pari a 10,7 volte i guadagni individuali annuali** dell'attività e gli uomini 9,8 volte.

Dopo aver pagato i contributi e il fisco le donne dei Paesi dell'unione Europea (Ue 27) ricevono una **ricchezza pensionistica netta** pari a 13,5 volte i guadagni individuali annuali dell'attività mentre gli uomini ne ricevono una pari a 12,4 volte. In Italia, la ricchezza pensionistica netta delle donne è pari a 13,9 i guadagni individuali annuali, quella degli uomini è pari invece a 12,3 volte. In Spagna e in Austria la ricchezza pensionistica delle donne che percepiscono un reddito basso supera rispettivamente 13,3 e 18,4 volte il reddito annuale mentre in Portogallo e Francia sono 15,5 e 15,2 volte. In Svezia i valori sono inferiori

²¹⁶ Stime dell'OCSE basate sui risultati delle indagini sulle forze di lavoro nazionali e dell'Unione europea. https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2021_ca401ebd-en

²¹⁷ 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 a 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.

²¹⁸ Per l'anno 2019 gli estremi erano rappresentati dal Portogallo dalla Slovacchia.

²¹⁹ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

e pari a 13,3 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 12,8 volte e per gli uomini a 11,6 volte) (Figura 1.4.7).

In Italia, nel 2021 il **totale dei pensionati** è di circa **11,3 milioni**, in aumento rispetto agli 11,2 milioni del 2020, e l'importo lordo erogato per le pensioni di vecchiaia e anzianità nel 2021 è di **258,5 miliardi di euro** (nel 2020 erano 252,4 miliardi di euro, + 6,1 miliardi di euro)²²⁰. Nel 2021, l'**importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per le donne** è di circa **19,5 mila euro**, mentre nel 2020 era pari a 19,2 mila euro (+300 euro). Rispetto al 2012, quando l'importo era pari a 15,3 mila euro, l'aumento è costante e complessivamente ammonta a +4,2 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 2021 il **divario di genere** è di circa **6,3 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 2021 l'importo medio annuale dei redditi pensionistici delle donne nella classe di età 60-64 anni è pari a 22,7 mila euro, in lieve diminuzione rispetto ai 23,1 mila euro del 2020 (-400 euro). Sono significativi anche gli importi pensionistici delle donne con età tra i 65 e i 69 anni, pari a 22,0 mila euro, in aumento di 500 euro rispetto al 2020. 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 17,7 mila euro nel 2021 mentre nel 2020 percepivano 18,7 mila euro (1,0 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 45 e 49 anni con 14,5 mila euro**²²¹ (Figura 1.4.8). Nel 2021, per le persone tra i 55 e i 59 anni il divario di genere è di circa 9,7 mila euro, mentre dopo gli 85 anni la differenza è inferiore a 3,5 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 2,6 mila 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 2021, le donne con una pensione di questa entità sono infatti circa 722 mila. **All'aumentare degli importi le beneficiarie diminuiscono progressivamente**. Tra i 2.250 e i 2.500 euro sono presenti 313,4 mila persone e nella categoria più alta, ovvero sopra i 3 mila euro, le pensionate sono 369,3 mila. **Tra gli uomini, invece, il numero maggiore di beneficiari percepisce l'importo più elevato** di questa classificazione. Nel 2021 sono oltre 998 mila i pensionati che percepiscono una pensione di vecchiaia e anzianità superiore ai 3 mila euro, mentre sono 250,4 mila quelli che percepiscono un importo pensionistico tra i 500 e i 750 euro (Figura 1.4.10).

Per le pensioni **non esistono rilevanti differenze tra le donne delle diverse aree geografiche**. Nel Sud e nelle Isole il 22,6 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 16 e il 18 per cento. Nel Nord-est si registra la quota minore di donne che percepiscono un importo pensionistico oltre i 3 mila euro (4,7 per cento), mentre al Centro viene raggiunta la quota maggiore (6,6 per cento). Tra gli uomini sono più evidenti le differenze territoriali.

²²⁰ Cfr. I.Stat. Pensionati. http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCAR_PENSIONATI2

²²¹ La classe di età in cui è stato registrato l'importo medio lordo più basso nel 2020 è sensibilmente diversa rispetto a quella registrata nell'anno 2019 (tra 75 e 79 anni).

Al Sud si registra una quota maggiore di pensionati con importi pensionistici tra i 1.000 e 1,249 euro, pari al 13,3 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 (9,8 per cento) rispetto al Centro (16,2 per cento), al Nord-ovest (16,1 per cento) e al Nord-est (14,3 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 2021 **le donne che percepiscono una pensione indiretta sono più di 3 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 1,4 milioni, di cui 395 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 euro²²².

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. **A fine 2022 sono 9,2 milioni gli italiani iscritti alla previdenza complementare**, con un aumento del 5,3 per cento rispetto all'anno precedente delle posizioni in essere²²³.

Riquadro I.IV.1 - Previdenza complementare

La previdenza complementare integrativa è diventata sempre più rilevante nel contesto previdenziale italiano, offrendo ai lavoratori la possibilità di integrare le prestazioni pensionistiche garantite dai sistemi di previdenza obbligatoria; l'ente di vigilanza competente per la previdenza complementare integrativa è la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP). La previdenza complementare integrativa per i lavoratori è disciplinata dal D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 che ne dispone la regolamentazione per promuovere e gestire la partecipazione dei dipendenti pubblici e privati e dei lavoratori autonomi e liberi professionisti a fondi pensione complementari.

I lavoratori hanno diverse opzioni per la previdenza complementare integrativa:

a. **Fondi pensione negoziali**: sono forme pensionistiche complementari la cui origine è di natura contrattuale, cui i lavoratori possono aderire sulla base di accordi collettivi tra le organizzazioni sindacali e i rappresentanti dei datori di lavoro; si tratta di fondi chiusi cui possono aderire soltanto i lavoratori che rientrano nelle specifiche aree contrattuali. Questi fondi offrono una serie di piani e opzioni di investimento, consentendo ai dipendenti di personalizzare la previdenza complementare in base alle proprie esigenze²²⁴;

²²² Elaborazione dati I.Stat. Pensionati.

²²³ Relazione annuale COVIP 2022 – luglio 2023;

https://www.covip.it/sites/default/files/relazioneannuale/covip_relazione_per_lanno_2022_20230607.pdf

²²⁴ Come previsto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 252/2005 sono forme pensionistiche complementari di tipo collettivo e sono rivolte a determinate categorie di lavoratori quali:

b. Piani individuali (Fondi pensione aperti e PIP):

i) i Fondi pensione aperti sono entità autonome costituite da una società di gestione del fondo e da una pluralità di partecipanti; sono aperti a tutti i lavoratori, dipendenti e autonomi. Questi piani consentono ai lavoratori di organizzare autonomamente il proprio investimento previdenziale, scegliendo tra una varietà di opzioni di investimento e piani di accumulo.

ii) Piani individuali pensionistici (PIP): sono prodotti finanziari offerti da compagnie di assicurazione e banche autorizzate dalla COVIP; possono essere sottoscritti da lavoratori dipendenti e autonomi. Diversamente dai fondi negoziali (o chiusi), che sono riservati a una determinata categoria di lavoratori subordinati, chiunque può aderire.

c. Fondi pensione preesistenti sono, invece, quelle forme pensionistiche complementari che erano presenti prima dell'entrata in vigore della Legge n. 421/92 e poi del D.Lgs. di attuazione n. 124/1993; sono forme pensionistiche a adesione collettiva e volontaria e ogni fondo è rivolto a categorie di lavoratori individuate da accordi o contratti aziendali o interaziendali²²⁵.

Per quanto riguarda, invece, il numero degli individui iscritti alle varie forme di previdenza complementare il sistema considera:

- le posizioni individuali in essere, intese come numero di rapporti di partecipazione accesi dai singoli individui presso una o più forme di previdenza complementare;
- il flusso di nuove adesioni;
- il numero di individui iscritti per ciascuna tipologia di forma pensionistica complementare e per il sistema nel suo complesso²²⁶.

Da quanto emerge dalla Relazione annuale Covip 2023²²⁷, sui dati 2022, gli iscritti alla previdenza complementare alla fine del 2022 erano complessivamente 9,240 mln milioni con un aumento percentuale rispetto al 2021 del 5,3 per cento (cfr. Tav. I.IV.I.1). Per i fondi pensione negoziali, la crescita è stata del +10,1 per cento rispetto al 2021, sebbene non sia stata uniforme per territorio, età e genere degli aderenti (cfr. Tav. I.IV.I.2).

L'offerta di forme pensionistiche complementari nel sistema pensionistico italiano alla fine del 2022 è pari a 332 fondi²²⁸; nel 2021 erano 349 con una diminuzione in percentuale del 6,2 per cento e nel 2017 erano 415 con una variazione percentuale negativa del 20 per cento (cfr. Tav. I.IV.I.1)²²⁹.

Come evidenziato nella Relazione Covip sul 2022, la diminuzione dell'offerta di forme pensionistiche complementari nel 2022 può essere attribuita a diversi fattori tra cui sono rilevanti, soprattutto per i fondi preesistenti, le operazioni di concentrazione o di fusione con la nascita di gruppi bancari e assicurativi all'interno dei quali erano presenti «diversi

- lavoratori dipendenti privati, sia privati che pubblici, che appartengono alla stessa categoria contrattuale, alla stessa impresa o gruppo di imprese, allo stesso territorio;
- lavoratori autonomi e liberi professionisti, anche organizzati per aree professionali e per territorio;
- soci lavoratori di cooperative;
- soggetti destinatari del D.Lgs 565/1996 (persone che svolgono lavori di cura non retribuiti da responsabilità familiari).

²²⁵ Questi fondi, molto eterogenei tra loro, si possono distinguere in: a) fondi interni costituiti all'interno di società, b) fondi autonomi con soggettività giuridica. Il D.Lgs. 252/2005, che ha dettato l'ultima disciplina per il sistema della previdenza complementare, ha fissato un graduale adeguamento dei fondi preesistenti alla nuova disciplina. I principali promotori sono stati enti pubblici, aziende di credito, compagnie di assicurazione e aziende industriali.

²²⁶ Si considerano, quindi, i casi nei quali alcuni singoli individui siano iscritti contemporaneamente a più forme pensionistiche.

²²⁷ COVIP - <https://www.covip.it/la-covip-e-la-sua-attivita/pubblicazioni-statistiche/relazioni-annuali>

²²⁸ I fondi si ripartiscono così: 33 fondi pensione negoziali, 40 fondi pensione aperti, 68 piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (PIP) cosiddetti "nuovi" e 191 fondi pensione preesistenti.

²²⁹ Il numero delle forme pensionistiche operanti nel sistema è in costante riduzione. Nel 1999 le forme erano 739, oltre il doppio.

schemi pensionistici complementari dedicati ai dipendenti di singole banche e compagnie di assicurazione poi confluite in tali gruppi»²³⁰.

Per gli schemi previdenziali orientati al mercato, cioè fondi pensione aperti e PIP, la riduzione di numero è legata a riassetti societari con razionalizzazioni dell'offerta commerciale²³¹.

Tavola I.IV.I.1 - La previdenza complementare in Italia nel 2022 – Dati di sintesi

La previdenza complementare in Italia	Genere	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Numerosità dei Fondi		415	398	380	372	349	332
Posizioni in essere (*)		8.299.835	8.734.767	9.116.469	9.341.137	9.733.947	10.290.085
Iscritti in valore assoluto (*)		7.585.969	7.953.375	8.263.593	8.445.170	8.771.149	9.240.387
Contributi incassati in valore assoluto in mln di		14.873	16.306	16.171	16.592	17.602	18.237
Forme pensionistiche complementari -	D	37,7	38,1	38,1	38,1	38,2	38,2
Distribuzione percentuale degli iscritti per	U	62,3	61,9	61,9	61,9	61,8	61,8

Fonte: Covip

*Il totale delle posizioni in essere e degli iscritti in valore assoluto ricomprende i fondi denominati PIP "vecchi"

Dalle Relazioni Covip emerge l'esistenza di un forte gap tra uomini e donne in ambito di scelta di adesione alle varie forme di previdenza complementare. Sul totale degli iscritti alla previdenza complementare le donne risultano essere costantemente inferiori al 40 per cento del totale (il 61,8 per cento uomini e 38,2 per cento da donne), situazione pressoché invariata rispetto al 2018. Anche consideriamo gli iscritti per fasce d'età e per diverse forme di previdenza complementare, non si osservano differenze di rilievo.

L'incremento delle posizioni in essere nel 2022 rispetto al 2021 è del 5,7 per cento, con un totale di posizioni superiori ai 10,29 milioni.

²³⁰ Cfr. Relazione Annuale Covip 2022 pag. 16 in cui si dà evidenza del fatto che «per i fondi negoziali, che ormai raggiungono quasi tutti i settori di attività economica, compresa gran parte della Pubblica Amministrazione, la riduzione della numerosità è il risultato di processi di aggregazione che hanno coinvolto bacini contigui di potenziali aderenti, realizzando sinergie operative ed economie di scala».

²³¹ Cfr. sempre Relazione Annuale Covip 2022 pag. 16.

Grafico I.IV.I.1 - Distribuzione degli iscritti per classi di età e genere per i fondi pensionistici complementari in Italia nel 2022 – valori percentuali



Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip

La Tavola I.IV.I.2 mostra come il numero degli iscritti sia aumentato nel periodo 2017-2022: i fondi negoziali e quelli aperti hanno registrato il maggiore incremento degli iscritti rispettivamente 6,8 e 6,4 tra il 2017 e il 2018, 9,7 per cento e 6,0 per cento tra il 2021 e il 2022, risulta marginale l'incremento nei fondi preesistenti. Alla fine del 2017 il totale degli iscritti ammontava a 7,585 milioni di cui il 61,9 per cento da maschi e il 38,1 per cento da femmine e nel 2022 il totale degli iscritti risulta pari a 9,240 mln.

Tavola I.IV.I.2 – Forme pensionistiche complementari per tipologia di fondo pensione e per genere - valore assoluto - Anni 2017-2022

Iscritti e posizioni in essere in per i differenti regimi di fondi pensione - valore assoluto	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
Iscritti - Fondi pensione negoziali (% su totale iscritti)	2.761.623	35,9%	2.948.740	36,3%	3.095.417	36,4%	3.184.463	36,4%	3.368.703	36,9%	3.695.940	38,2%
D	756.685	27,4%	793.211	26,9%	823.381	26,6%	859.805	27,0%	896.075	26,6%	1.001.600	27,1%
U	2.004.938	72,6%	2.155.529	73,1%	2.272.036	73,4%	2.324.658	73,0%	2.472.628	73,4%	2.694.340	72,9%
Posizioni in essere - Fondi pensione negoziali	2.804.633		3.002.321		3.160.206		3.261.244		3.457.302		3.806.064	
Iscritti - Fondi pensione aperti (% su totale iscritti)	1.343.159	17,5%	1.428.866	17,6%	1.515.989	17,8%	1.590.319	18,2%	1.694.029	18,6%	1.796.429	18,6%
D	533.234	39,7%	575.833	40,3%	620.040	40,9%	658.392	41,4%	708.104	41,8%	758.093	42,2%
U	809.925	60,3%	853.033	59,7%	895.949	59,1%	931.927	58,6%	985.925	58,2%	1.038.336	57,8%
Posizioni in essere - Fondi pensione aperti	1.374.205		1.462.072		1.551.223		1.627.731		1.735.459		1.841.702	
Iscritti - Piani individuali pensionistici (PIP) "nuovi" (% su totale iscritti)	2.969.187	38,6%	3.130.147	38,5%	3.264.183	38,4%	3.349.338	38,3%	3.445.073	37,7%	3.526.638	36,5%
D	1.368.795	46,1%	1.449.258	46,3%	1.514.581	46,4%	1.557.442	46,5%	1.601.959	46,5%	1.643.413	46,6%
U	1.600.392	53,9%	1.680.889	53,7%	1.749.602	53,6%	1.791.896	53,5%	1.843.114	53,5%	1.883.225	53,4%
Posizioni in essere - Piani individuali pensionistici (PIP) "nuovi"	3.104.209		3.275.321		3.419.552		3.510.617		3.613.307		3.698.145	
Iscritti - Fondi pensione preesistenti (% su totale iscritti)	610.490	7,9%	613.146	7,6%	618.216	7,3%	616.640	7,1%	622.036	6,8%	647.564	6,7%
D	217.334	35,6%	220.119	35,9%	225.031	36,4%	225.074	36,5%	230.153	37,0%	244.779	37,8%
U	393.156	64,4%	393.027	64,1%	393.185	63,6%	391.566	63,5%	391.883	63,0%	402.785	62,2%
Posizioni in essere - Fondi preesistenti	643.341		650.309		650.666		647.574		648.370		676.092	
Totale iscritti previdenza complementare	7.684.459		8.120.899		8.493.805		8.740.760		9.129.841		9.666.571	
Totale posizioni in essere previdenza complementare	7.926.388		8.390.023		8.781.647		9.047.166		9.454.438		10.022.003	

Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip

Considerando il fattore generazionale (Grafico I.IV.I.1) la percentuale di aderenti under 34 è del 18,8 per cento del totale degli iscritti, mentre crescono gli iscritti con più di 54 anni (54-64 anni), che in procinto di avvicinarsi al momento della pensione cominciano a prendere maggiormente in considerazione la previdenza complementare con una variazione positiva del 2,3 per cento rispetto al 2021 (tra il 2021 e il 2020 la variazione era stata di un +4,26 per cento). Il contributo medio si mantiene pressoché costante nel periodo tra il 2017 e il 2022 (nel 2022 è di 2.770 euro (Cfr. Tavola I.IV.I.3). Guardando il contributo medio secondo il profilo di genere per il 2022, gli uomini presentano una contribuzione media annua nel 2022 più elevata e pari a 2.950 euro contro i 2.480 euro delle donne (circa il 19 per cento in più). Così anche nel 2021 la contribuzione media risulta più elevata per gli uomini: 2.910 euro contro i 2.430 euro delle donne, circa un quinto in più (Cfr. Tavola I.IV.I.3).

Tavola I.IV.I.3 – Forme pensionistiche complementari contributo medio per tipologia di fondo pensione in euro - Anni 2017-2022

Fondi complementari contributo medio -	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Fondi pensione negoziali	2.040	2.080	2.150	2.190	2.190	2.120	
Fondi pensione aperti	2.270	2.290	2.340	2.390	2.490	2.520	
Fondi preesistenti	7.310	7.110	7.460	7.540	7.800	7.730	
Piani individuali pensionistici (PIP) nuovi	1.950	1.990	2.030	2.050	2.130	2.170	
	2.620	2.630	2.700	2.740	2.790	2.770	
Contributo medio totale	Donne	2.200	2.220	2.300	2.340	2.430	2.480
	Uomini	2.740	2.750	2.840	2.880	2.910	2.950

Fonte: Covip

Dunque, in Italia, come in molti altri paesi, il gender gap previdenziale anche a livello di previdenza complementare rimane ancora elevato. Esiste una differenza significativa nel sistema previdenziale che influisce sulle pensioni di uomini e donne.

Per identificare nel dettaglio le ragioni del divario di genere nell'adesione ai fondi pensione negoziali occorre osservare dati e statistiche sul *gap* tra donne e uomini in materia reddituale, di alfabetizzazione finanziaria e occupazionali.

Un aspetto fondamentale che spiega questa differenziazione nell'accesso alle varie forme di previdenza è legato alla minore partecipazione femminile al mercato del lavoro: nella fascia 15-64 anni il tasso di attività delle donne²³² è in media il 56,4 per cento contro il 74,6 degli uomini.

Un altro fattore di differenziazione nelle scelte di adesione alla previdenza complementare può essere legato a disuguaglianza salariale. Le donne sono frequentemente svantaggiate a causa dei compiti di cura della famiglia e di altre responsabilità familiari; questo porta a percorsi di carriera discontinui e assunzioni a tempo parziale. Ciò comporta sia una riduzione dei contributi pensionistici accumulati nel corso della vita lavorativa sia una maggiore difficoltà, per limiti reddituali, a ricorrere alla previdenza complementare, tenendo anche conto che vi è una maggior concentrazione di donne occupate in settori come la sanità, l'assistenza sociale, l'istruzione con profili occupazionali e minore retribuzione rispetto agli uomini.

Il divario di genere nella scelta di adesione a forme di pensione integrativa può essere influenzato dalla limitata conoscenza femminile delle opzioni disponibili e dei vincoli finanziari o delle opportunità fiscali esistenti nei programmi pensionistici integrativi; in tal senso sono rilevanti anche le attività che rientrano nei programmi di educazione finanziaria²³³.

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

²³² Cfr. Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro dati. [Rilevazione sulle forze di lavoro \(RFL\) \(istat.it\)](https://www.istat.it/it/rilevazioni-sulle-forze-di-lavoro)

²³³ In questo senso è rilevante quanto evidenziato e realizzato dal 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 e incardinato presso il Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nell'ambito delle iniziative e dell'azioni messe in campo per l'attuazione della "Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale", con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili, fra cui quello delle donne. Si faccia riferimento anche a quanto approfondito nel par. 1.5 di questa Relazione, *Riquadro I.V.1 - Iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria.*

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 accesso e la normativa attuale²³⁴ prevede che possono accedere alla misura le donne che al 31 dicembre 2020:

- 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 dopo 18 mesi, nel caso delle lavoratrici autonome.

La Legge di Bilancio per il 2022 ha esteso la possibilità di ricorrere a "Opzione donna" anche alle lavoratrici che abbiano maturato i suddetti requisiti di età e di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2021²³⁵.

L'adesione a "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 conseguenti²³⁶.

Nel 2022²³⁷ il numero delle pensioni erogate tramite la misura sperimentale "Opzione donna" è pari a circa 92 mila unità, composte da 72,1 mila in gestione privata e 19,7 mila in gestione pubblica e in aumento rispetto alle 78 mila pensioni del 2021, 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 2015²³⁸ sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2021, seguendo le nuove disposizioni sul pensionamento anticipato introdotte dallo strumento "Quota 100"²³⁹ (Tavola 1.4.5).

Per valutare 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. Il numero di domande accettate al regime sperimentale "Opzione donna" è pari a 21,4 mila nel 2022, considerando insieme sia le domande per le pensioni con i requisiti al 31 dicembre 2015 che con i requisiti al 31 dicembre 2022. Le

²³⁴ 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).

²³⁵ Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 94

²³⁶ 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)).

²³⁷ I dati relativi a "Opzione donna" - introdotta con la legge n. 243/2004 -, si riferiscono ad una misura che sta esaurendo i suoi effetti, in quanto le persone che all'epoca, non ne hanno usufruito, nel corso del tempo hanno comunque maturato i requisiti per accedere al diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata. Per tale motivo è possibile ipotizzare che per il 2023 si rileverà una ulteriore diminuzione delle domande fino al completo esaurimento. Per quanto riguarda i dati del 2022, non sono presenti perché non ci sono state nuove domande in corso per gestione pubblica.

²³⁸ 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.

²³⁹ 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.

domande accolte relative alla gestione privata sono 17,3 mila e quelle relative alla gestione pubblica sono invece circa 4 mila. Nel 2021 le domande accolte erano inferiori e pari a 17,9 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 è pari a circa 8 mila per un importo totale di 135,5 milioni di euro. Nel 2021 erano 21 mila registrando quindi una riduzione di circa 12,6 mila pensioni. Le pensioni del 2021 erogate tramite "Opzione donna" derivano principalmente da domande accolte (anno di decorrenza) nel 2016 che sono circa 4,2 mila, mentre le pensioni con domande accolte nel 2017 sono 2,9 mila. Le pensioni con domande accolte dal 2018 ad oggi sono complessivamente meno di 1,3 mila, 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 gestione delle pensioni, il numero maggiore è riferito alla gestione pubblica pari a 689 unità, mentre dalla gestione privata vengono erogate circa 604 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 2022 sono solo 18, di cui nessuna nella gestione pubblica. 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 12,4 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 2022 sono circa 83 mila, di cui 68,5 mila dalla gestione privata e 14,9 mila da gestione pubblica (Tavola 1.4.9). Le domande accolte, in aumento rispetto all'anno precedente, sono state 21,4 mila nel 2022, di cui 17,3 mila riferite alla gestione privata e 4 mila alla gestione pubblica. Nel 2021 infatti le domande accolte erano state 23 mila, delle quali 18,8 riferite alla gestione privata e 4,2 mila alla gestione pubblica (Tavola 1.4.10). Lo strumento "Opzione donna", secondo le analisi dell'INPS, è stato utilizzato 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**²⁴⁰.

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, possono richiedere l'APE sociale le persone che soddisfano 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;

²⁴⁰ XX rapporto annuale INPS - "L'innovazione dell'INPS per il rilancio del paese" - <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>.

- 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 "Opzione donna", l'APE sociale è una misura sperimentale ed è soggetta ai limiti di spesa in vigore fino al 31 dicembre 2021²⁴¹. Le donne madri possono usufruire di un'agevolazione che consiste nella riduzione dei requisiti contributivi a seconda del numero dei figli. Infatti, 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)²⁴². Tale beneficio è stato successivamente prorogato per coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2022 così come, conseguentemente, 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.

Nel 2022 le donne beneficiarie dell'APE sociale sono state 8,7 mila, per un'indennità lorda di circa 39 mila euro annui a domanda, mentre le domande accolte per gli uomini sono 7,3 mila con un importo medio lordo dell'indennità superiore a quello delle donne e pari a 43,2 mila euro. Le domande accolte per il sostegno erano in riduzione dal 2018 al 2020, tornando invece a crescere nel 2021 e nel 2022. Nel 2018 sono state accolte 8,1 mila domande per le donne e 15,1 mila per gli uomini; nel 2019 5,3 mila domande per le donne e 6,6 mila per gli uomini, mentre nel 2020 5,3 mila per le donne e 5,4 mila per gli uomini. La diminuzione osservata tra il 2020 e il 2021 è parzialmente attribuibile all'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 2022 le beneficiarie dell'agevolazione sono pari a 6,9 mila, di cui 4,5 mila con due o più figli e circa 2,4 mila con un solo figlio. Nel 2021 erano pari 5,4 mila persone, mentre nel 2018 le beneficiarie raggiungevano le 4,8 mila unità. La maggior parte delle donne che accedono all'agevolazione sono in una condizione di non occupazione (3,7 mila), mentre le beneficiarie lavoratrici in permesso ex legge 104 sono 1,3 mila. Inferiore è, poi, il numero delle beneficiarie invalide al 74 per cento che sono pari a 602 e delle lavoratrici che svolgono attività gravosa che sono pari a 1,3 mila (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

²⁴¹ Articolo 1, comma 473, legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020), come modificato dalla legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021) art. 1, comma 339

²⁴² Articolo 1, comma 162, lettera e), legge n. 205 del 2017, (legge di bilancio 2018).

scenari demografici e macroeconomici definiti in ambito nazionale ed europeo per studiare gli eventi futuri della spesa pubblica per le pensioni. Le previsioni della spesa pensionistica in rapporto al PIL sono effettuate sulla base della legislazione vigente a marzo dell'anno corrente e, pertanto, contengono, in particolare, gli effetti della normativa introdotta con la legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) che, in materia pensionistica, stabiliscono la proroga di "Opzione donna" vale a dire della misura che consente l'accesso al pensionamento anticipato per le donne che maturano, nel 2021, 35 anni di contributi e 58 anni di età, se lavoratrici dipendenti, e 59 anni di età, se lavoratrici autonome. Inoltre, è previsto l'accesso al pensionamento anticipato per quei soggetti che nel corso del solo 2022 raggiungano i requisiti di almeno 64 anni di età e di almeno 38 di contribuzione (c.d. Quota 102).²⁴³ La riduzione del divario di genere nella spesa pensionistica è l'effetto della **maggiore 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 contributivo, quindi, con un assegno pensionistico medio più basso riducendo così l'effetto "rinnovo" complessivo delle pensioni rispetto a quanto avviene per gli uomini.

Riquadro I.IV.II – Il progressivo invecchiamento della forza lavoro²⁴⁴

In questo riquadro si riprendono le considerazioni riportate nell'approfondimento relativo all'invecchiamento della forza lavoro del Rapporto annuale Istat 2023 che, attraverso le previsioni demografiche, evidenzia come l'attuale grado di **invecchiamento della popolazione in età da lavoro** si aggraverà nei prossimi anni. L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno comune a tutti i 27 Paesi dell'Unione Europea (Ue27) e gli effetti si riversano sia sui sistemi previdenziali e l'offerta di servizi sociali, sia sul mercato del lavoro e il capitale umano. **In Italia l'età mediana della popolazione è la più alta tra i paesi dell'Unione Europea (48,3 anni)** e si prevede un aumento fino a 51,6 nel 2050.

Questo fenomeno vede tra le sue ragioni l'**evoluzione nei modelli di partecipazione e dei cambiamenti normativi**. La partecipazione al mercato del lavoro delle donne, ad esempio, è progressivamente cresciuta per le generazioni che si sono succedute a partire dagli anni '50 del secolo scorso, mentre l'aumento della scolarizzazione ha ritardato l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Inoltre, i cambiamenti normativi riguardanti l'età pensionabile, che hanno visto un allungamento delle carriere lavorative, hanno contrastato il ridimensionamento della forza lavoro, accentuandone però la tendenza all'invecchiamento. Si prevede una crescita della popolazione lavorativa nella fascia d'età 65-69 che per effetto dello spostamento in avanti dell'età pensionabile sarà presente più a lungo nel mercato del lavoro. Le conseguenze si riverseranno sull'impiego di capitale umano e la disponibilità di competenze, specie di tipo digitale.

²⁴³ 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 2021 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). https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/spesa_pensionistica/

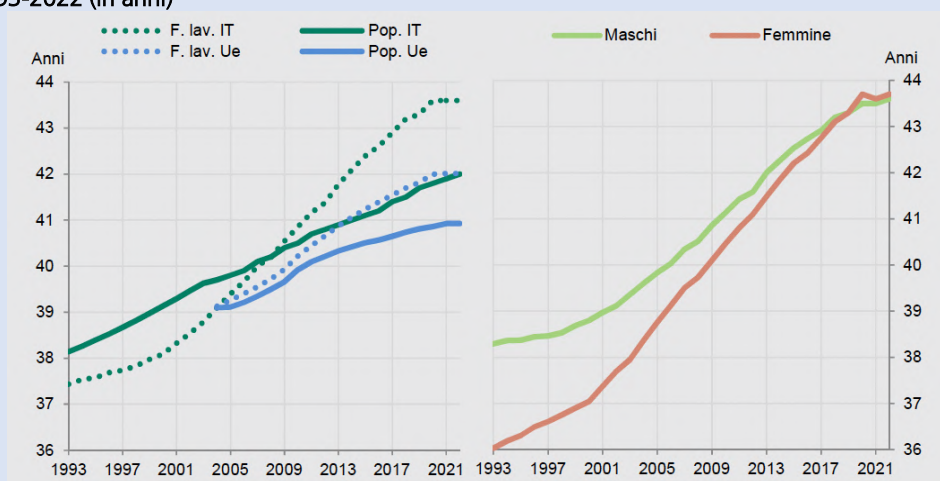
²⁴⁴ Rapporto Annuale Istat 2023 - <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2023/Rapporto-Annuale-2023.pdf>

Nel corso degli anni '90, il ritmo di crescita dell'età media delle forze di lavoro di 15-64 anni è stato modesto, subendo in seguito un'accelerazione rafforzata dalla riforma del sistema pensionistico del 2011 cd Legge Fornero. Come conseguenza, negli ultimi trent'anni il processo di invecchiamento delle forze di lavoro è stato più rapido di quello della popolazione della stessa classe d'età: **tra il 1993 e il 2022 l'età media delle forze di lavoro è cresciuta di 6,2 anni** rispetto ai 3,9 anni della popolazione e, a partire **dal 2009, ha superato l'età media della popolazione**, arrivando **nel 2022 a 43,6 anni** (contro 42,0 anni per la popolazione).

Anche a **livello europeo**, dal 2004, l'invecchiamento delle forze lavoro tra i 15 e i 64 anni è stato più rapido rispetto a quello della popolazione nella stessa fascia di età. Se l'età media della popolazione e della forza lavoro, nel 2004 era pari a circa 39 anni, **nel 2022 l'età media delle forze lavoro ha raggiunto i 42 anni**, superando di un anno quella della popolazione (41 anni).

Figura I.IV.II.1 - Età media della popolazione e della forza lavoro 15-64 anni in Italia e Ue27 (sinistra), e della forza lavoro per genere in Italia (destra).

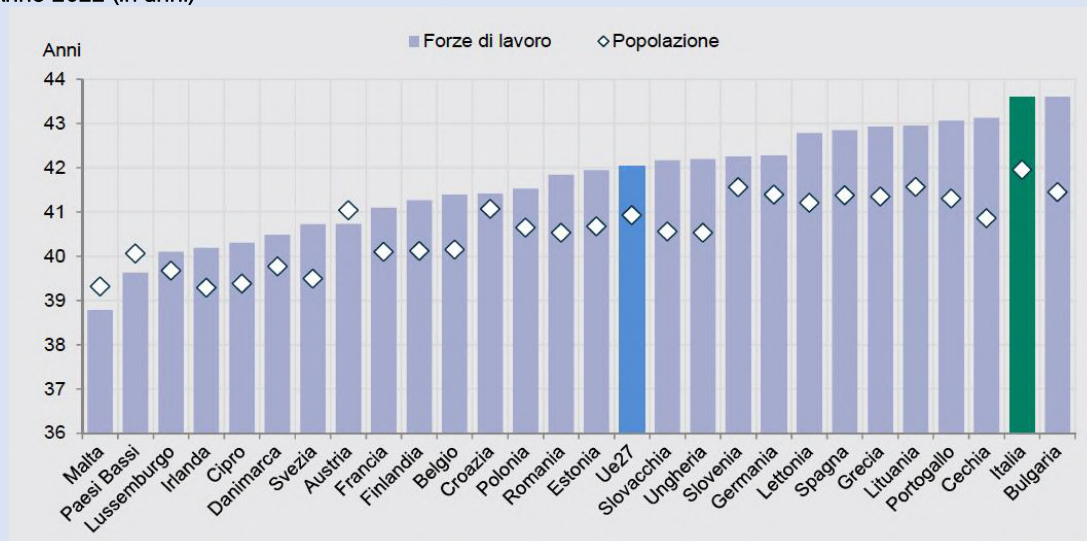
Anni 1993-2022 (in anni)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey; Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro (a) Dal 2018 i dati corrispondono alla nuova serie

L'analisi per genere, mostra che in Italia, la velocità di invecchiamento della forza lavoro femminile è stata più accentuata rispetto a quella maschile (7,7 anni le donne rispetto a 5,3 anni gli uomini tra il 1993 e il 2022), con un'età media che nel 2022 supera di un decimo quella degli uomini. L'Italia si caratterizza inoltre per essere il Paese europeo che ha la forza lavoro tra i 15 e 64 anni con l'età media più alta insieme alla Bulgaria

Figura I.IV.II.2 - Età media della popolazione e della forza lavoro di 15-64 anni nei paesi dell'Ue27. Anno 2022 (in anni)

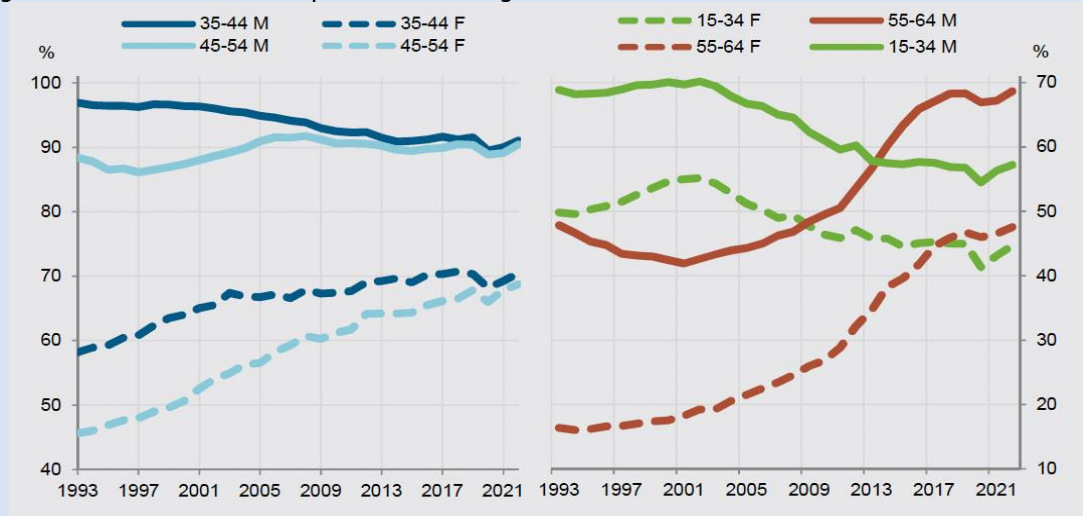


Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Il processo di invecchiamento della forza lavoro ha riguardato tutto il territorio, seppur con intensità diversa. Nel 2022 l'età media è inferiore nel Mezzogiorno (43,4 anni) rispetto al Nord (43,6 anni) e al Centro (44,2 anni). Il motivo risiede nel **maggior peso dei disoccupati sulle forze di lavoro** (14,6 per cento nel Mezzogiorno, 7,1 per cento al Centro e 5,1 al Nord). Nel Mezzogiorno, infatti, l'età media degli occupati è più elevata (44,4 anni), poco inferiore a quella del Centro (44,6 anni) e maggiore in confronto al Nord (43,8 anni). La quota dei 15-34enni sul totale delle forze di lavoro di 15-64 anni si è ridotta in misura più significativa rispetto a quanto osservato per la popolazione, mentre è stato più forte l'aumento del peso della classe 50-64 anni. Tale dinamica ha riguardato sia i disoccupati (tra i quali cresce il peso delle classi d'età dai 35 anni in su) sia gli occupati.

La crescita di circa 6 punti percentuali del tasso di attività nel periodo 1993-2022 (fino al 65,6 per cento) è interamente dovuta **all'aumento della partecipazione femminile**, cresciuta in misura quasi doppia (al 56,5 per cento), mentre il tasso di attività maschile è rimasto sostanzialmente invariato (nel 2022, pari al 74,7 per cento). I fattori che concorrono a spiegare il costante aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro e la **permanenza anche dopo la maternità** sono molteplici: i **cambiamenti culturali**, **l'aumento del livello di istruzione**, il **processo di terziarizzazione dell'economia**, e negli ultimi anni anche l'innalzamento dell'età pensionabile, sia pure con diverse formule di attenuazione. L'aumento della partecipazione femminile riguarda tutte le fasce d'età, tranne quella da 15 a 34 anni (dove si riduce di circa la metà rispetto agli uomini), ed è crescente al crescere dell'età, superando i 30 punti percentuali nel caso delle donne tra i 55 e i 64 anni. **Il divario tra il tasso di attività maschile e femminile si è ridotto in tutte le classi d'età, ma resta ampio**. Tra il 1993 e il 2022, nella classe 45-54 anni il divario si è quasi dimezzato (da 43 a 22 punti), mentre nelle altre classi di età la riduzione è stata inferiore: nel 2022 supera i 20 punti percentuali in tutte le classi di età, fatta eccezione per quella dei giovani 15-34enni, per i quali è di 12,6 punti.

Figura I.IV.II.3 – Tassi di attività per classe di età e genere



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro (a) Dal 2018 i dati corrispondono alla nuova serie

I dati sull'invecchiamento della popolazione evidenziano, quindi, le rilevanti sfide per i responsabili delle politiche relative all'occupazione, alle condizioni di lavoro, agli standard di vita e al welfare, poiché sono i dati fondamentali per affrontare le tematiche della sostenibilità dei sistemi pensionistici e del mercato del lavoro, dove per quest'ultimo è essenziale adottare un approccio multidimensionale data la partecipazione simultanea di diverse generazioni.

Riquadro I.IV.III – Divario di genere nell'accesso al lavoro a tempo indeterminato: discriminazione statistica?²⁴⁵

L'Italia è uno dei paesi europei con il più alto **tasso di contratti a tempo determinato**, soprattutto tra i **lavoratori giovani**: secondo i dati Istat, nel 2019 oltre il 29% dei lavoratori di 25-34 anni aveva un contratto a termine, quasi 10 punti percentuali in più della media europea, e 12 punti percentuali in più rispetto alla media della popolazione. Inoltre, **in questa fascia di età la differenza di genere è marcata: i contratti a termine rappresentano il 27% dei contratti tra gli uomini e oltre il 31,5% tra le donne**. Considerata l'importanza che questa fascia di età ha per le scelte di fecondità, e il fatto che il tasso di fecondità in Italia è tra i più bassi d'Europa, è fondamentale indagare se la diffusione dei contratti a termine abbia possibili effetti sulla fecondità, e se i due aspetti interagiscano tra loro – ovvero se l'eventualità di una nascita riduca l'accesso ad un contratto a tempo indeterminato.

Utilizzando i microdati INPS per il periodo 2005-2017 e concentrando l'analisi sui lavoratori dipendenti di 18-45 anni, si può notare come le donne siano sistematicamente più rappresentate tra i lavoratori con contratti a tempo determinato. A parità di caratteristiche osservabili (età, status migratorio, contratto part-time, settore, occupazione, sistema locale del lavoro e anno), **le donne hanno una probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato inferiore agli uomini di 1.4 punti percentuali** (Tavola I.IV.III.1).²⁴⁶ Questi risultati documentano quindi un ulteriore divario di genere – oltre alle ben più discusse differenze nella probabilità di lavorare e nel salario (Olivetti e Petrongolo, 2016;²⁴⁷ Redmond e McGuinness, 2019;²⁴⁸ Piazzalunga e Di Tommaso, 2019)²⁴⁹ – divario che persiste anche controllando per la possibile segmentazione di uomini e donne in settori diversi.

²⁴⁵ A cura di Ylenia Brilli, Bernardo Fanfani, Daniela Piazzalunga (VisitINPS Scholar). Il riquadro, per ragioni di ricerca ed elaborazione, riporta gli ultimi dati disponibili (dati al 2017).

²⁴⁶ La stessa differenza si osserva se tra i controlli si inseriscono anche gli effetti fissi a livello di anno*regione*settore.

²⁴⁷ Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual Review of Economics*, 8, 405-434.

²⁴⁸ Redmond, P., & McGuinness, S. (2019). The gender wage gap in Europe: Job preferences, gender convergence and distributional effects. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 81(3), 564-587.

²⁴⁹ Piazzalunga D., Di Tommaso, M. L. (2019) The Increase of the Gender Wage Gap in Italy during the 2008-2012 Economic Crisis, *Journal of Economic Inequality* 17(2): 171-193.

Tavola I.IV.III.1 – Il divario di genere nei contratti a tempo indeterminato, età 18-45, 2005-2017

Variabile dipendente	Indicatore tempo indeterminato	
	(1)	(2)
Variabili indipendenti		
Donna	-0,014*** (0,000)	-0,014*** (0,000)
Part-time	-0,015*** (0,000)	-0,016*** (0,000)
Straniero/a	0,000 (0,000)	0,002*** (0,000)
Polinomio età	✓	✓
Effetti fissi occupazione	✓	✓
Effetti fissi settore	✓	✓
Effetti fissi sistema loc. lavoro	✓	✓
Effetti fissi anno	✓	
Effetti fissi anno*regione*settore		✓
Adj. R2	0,364	0,367
Osservazioni	124,210 milioni	124,210 milioni

Fonte: dati INPS. Note: Errori standard robusti tra parentesi. *** $p < 0.01$

Successivamente mostriamo come per le donne la precarietà lavorativa associata ai contratti a termine riduca la fecondità. Poiché le scelte di fecondità e il tipo di contratto possono essere contemporaneamente determinati da fattori non osservabili, l'analisi utilizza un approccio a variabili strumentali, basato sulla variazione esogena nei contratti permanenti dovuti alla domanda, invece che all'offerta, di lavoratori a tempo indeterminato. Le stime mostrano **che avere un contratto a tempo indeterminato aumenta la probabilità di avere un figlio di 2-3 punti percentuali** (Tavola I.IV.III.2). Tali

risultati confermano quanto documentato in letteratura: l'incertezza e l'instabilità lavorativa riducono la probabilità di avere un figlio (Alderotti et al. 2021,²⁵⁰ De Paola et al., 2021).²⁵¹

²⁵⁰ Alderotti, G., Vignoli, D., Baccini, M., & Matysiak, A. (2021). Employment instability and fertility in Europe: A meta-analysis. *Demography*, 58(3), 871-900.

²⁵¹ De Paola, M., Nisticò, R., & Scoppa, V. (2021). Employment protection and fertility decisions: The unintended consequences of the Italian Jobs Act. *Economic Policy*, 36(108), 735-773.

Tavola I.IV.III.2 – Effetto di un contratto a tempo indeterminato sulla fecondità delle donne, età 18-45, 2005-2017

Variabile dipendente	Fecondità dopo due anni	
	OLS	IV
Variabili indipendenti		
Tempo indeterminato	0,019*** (0,002)	0,033*** (0,002)
Ln salario	0,003*** (0,001)	0,002*** (0,000)
Part-time	-0,006*** (0,001)	-0,006*** (0,000)
Straniero/a	0,001 (0,002)	0,001*** (0,000)
Polinomio età	✓	✓
Effetti fissi occupazione	✓	✓
Effetti fissi SLL * settore	✓	✓
Effetti fissi anno	✓	✓
Osservazioni	37,837 milioni	37,753 milioni

Fonte: dati INPS. Note: Errori standard robusti tra parentesi. *** $p < 0.01$. SLL: sistema locale del lavoro.

Infine, indaghiamo se esista una penalità indiretta associata alla maternità nell'accesso ai contratti a tempo indeterminato. Per farlo, in primo luogo stimiamo l'effetto di avere un contratto a tempo indeterminato rispetto ad uno a tempo determinato sulla probabilità di avere un figlio, per ogni tipo di lavoro (job cell) determinato dall'interazione tra settore, sistema locale del lavoro e occupazione, a parità di altre caratteristiche. Tale effetto indica la differenza condizionata nella fecondità tra contratti a tempo determinato e indeterminato, per ogni job-cell. I coefficienti stimati possono essere considerati un indice della rilevanza della stabilità lavorativa per la probabilità di avere un figlio (job-stability-relevance index). In secondo luogo, inseriamo tale indice nel modello sulle determinanti dei contratti a tempo indeterminato, anche interagito con la variabile dicotomica Donna.

Si evidenziano tre risultati di particolare rilievo (Tavola I.IV.III.3). Innanzitutto, anche controllando per il job-stability-relevance index, la penalità nei contratti permanenti per le donne è invariata (1.4 punti percentuali). In secondo luogo, **nei lavori dove la stabilità lavorativa è una determinante più importante delle decisioni di fecondità, sia gli uomini sia le donne hanno una minor probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato** (-0.2 punti percentuali per ogni deviazione standard nella differenza condizionata di fecondità). Infine, **in quegli stessi lavori le donne soffrono una penalità aggiuntiva rispetto agli uomini** (-0.26 punti percentuali, ovvero il 30% della penalità di essere una donna). Quest'ultimo risultato è coerente con un modello di discriminazione statistica: **in quei lavori dove in media la probabilità di fare un figlio è influenzata maggiormente dal tipo di contratto, i datori di lavoro sono meno propensi ad assumere le donne con un contratto a tempo indeterminato**. Inoltre, **l'effetto è più forte nelle imprese con più di 15 dipendenti**, soggette ad una regolamentazione più stringente per i contratti a tempo indeterminato.

Si può concludere che da un lato **aumentare le opportunità di accesso a contratti a tempo indeterminato per le donne avrebbe effetti positivi sulla fecondità**. D'altro canto, **ridurre la percezione delle imprese dei costi della maternità**, per esempio tramite misure come

l'introduzione di congedi di paternità obbligatori e più generosi di quelli attuali, **potrebbe ridurre la discriminazione statistica.**

Tavola I.IV.III.3 – Effetto indiretto della maternità sulla probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato, età 18-45, 2005-2017

Variabile dipendente	Tempo indeterminato
Variabili indipendenti	
Donna	-0,014*** (0,000)
Indice rilevanza stabilità lavorativa	-0,071*** (0,001)
Donna * Indice rilevanza stabilità lavorativa	-0,086*** (0,003)
Part-time	-0,014*** (0,000)
Straniero/a	0,003*** (0,000)
Polinomio età	✓
Effetti fissi occupazione	✓
Effetti fissi settore	✓
Effetti fissi sistema locale lavoro	✓
Effetti fissi anno*regione*settore	✓
St. dev. indice rilevanza stabilità lavorativa	0,029
Adj. R2	0,371
Osservazioni	116,170 milioni

Fonte: dati INPS. Note: Errori standard robusti tra parentesi. *** $p < 0.01$.

Riquadro I.IV.IV – Può un taglio ai contributi previdenziali ridurre il divario di genere? L'esperienza del Bonus Donne²⁵²

Questo riquadro riassume i risultati principali di un progetto, svolto nell'ambito del programma Visitinps Scholar, che ha ad oggetto lo **studio di uno sgravio contributivo introdotto nel 2013 in Italia al fine di incentivare l'assunzione di donne disoccupate**. Importanti disparità di genere, infatti, ancora caratterizzano il mercato del lavoro italiano. Il divario occupazionale tra donne e uomini è di circa il 20,1%, quasi due volte superiore alla media europea (Eurostat, 2021a). Queste differenze sono ancora più marcate per le madri: in media, solo il 53,6% delle donne con figli piccoli è occupato, rispetto al 62,6% delle donne senza figli e all'87,7% dei padri (Eurostat, 2021b).

Promuovere le opportunità di impiego per le donne con gap di carriera è quindi cruciale per ridurre le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. A tal fine è stato introdotto a partire dal 1° gennaio 2013 il cosiddetto **Bonus Donne** (Legge n. 92/2012). Il Bonus consiste in una **riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per l'assunzione di donne prive di impiego** regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Lo **sgravio contributivo, pari al 50%, rende l'assunzione di donne a tutti gli effetti meno onerosa rispetto a quella di uomini**. L'incentivo ha una durata di 12 mesi per assunzioni a tempo determinato, che salgono a 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato.²⁵³ Sebbene tali politiche siano spesso discusse come leva per ridurre i costi del lavoro aziendale e aumentare l'occupazione, gli incentivi all'assunzione specifici per genere sono più rari e non molto si sa sui loro effetti. Questi incentivi riescono a stimolare l'occupazione femminile, in particolare per donne con gap di carriera e/o madri? Gli eventuali effetti sono ancora visibili nel lungo termine, dopo la scadenza dell'incentivo?

Gli archivi amministrativi INPS consentono di rispondere in modo esaustivo a queste domande, grazie in particolare alla disponibilità di informazioni dettagliate sulla fruizione dell'incentivo. Ciò consente di identificare direttamente le lavoratrici assunte tramite il Bonus e le aziende che lo utilizzano. Si calcola che **circa 180.000 lavoratrici siano state assunte tramite Bonus Donne dal 2013 al 2019**. Questo dato corrisponde a circa il **4% del totale delle lavoratrici precedentemente disoccupate e assunte lungo lo stesso arco temporale**, il che suggerisce una diffusione piuttosto limitata dell'incentivo.²⁵⁴ **La maggior parte delle assunzioni incentivate (55%) è avvenuta in comuni svantaggiati, prevalentemente situati in regioni meridionali, dove il requisito temporale minimo per accedere al Bonus è pari a soli 6 mesi di disoccupazione**. Non ci sono invece differenze particolari tra assunzioni incentivate e non incentivate riguardo all'incidenza di settori o professioni ad alta disparità di genere (dove pure il requisito di disoccupazione è di 6 mesi), che si attesta attorno al 20% del

²⁵² A cura di Lorenzo Inconato, Anna Raute (VisitINPS Scholar).

²⁵³ L'entità dell'incentivo è stata incrementata al 100% dei contributi, fino ad un importo massimo di 6.000 euro annui, a partire dal 2021. Il requisito dei 24 mesi si abbassa a 12 mesi per lavoratrici ultracinquantenni e a 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o se assunte in settori/professioni ad alta disparità di genere.

²⁵⁴ Diversi motivi potrebbero essere alla base di questo scarso utilizzo. Tra questi figurano una possibile bassa informazione tra le imprese, lunghe tempistiche prima del versamento dell'incentivo oppure ancora il requisito che le imprese non abbiano ridotto la manodopera nei 12 mesi precedenti all'utilizzo del Bonus.

totale. Una **maggiore concentrazione di assunzioni incentivate** si riscontra invece in specifici settori come la **ristorazione (14%)**, il **commercio al dettaglio (15%)** e lo **staff leasing (18%)**.

Il nostro approccio empirico stima l'effetto dinamico del Bonus Donne paragonando nel tempo le aziende che utilizzano il Bonus (il gruppo di imprese "trattate") con quelle non sussidiate, prima e dopo l'adozione dell'incentivo. Una prima analisi descrittiva suggerisce che le aziende trattate si differenziano dalla media delle aziende italiane in quanto di dimensione maggiore e caratterizzate da una più pronunciata presenza femminile. Al fine di garantire maggior comparabilità, viene utilizzato un campione bilanciato in cui ogni azienda trattata è associata ad un'azienda "controllo" che, sebbene non usufruendo del Bonus, assume lavoratrici nello stesso anno ed è analoga all'impresa trattata di riferimento negli anni precedenti all'utilizzo dell'incentivo.²⁵⁵ Questa procedura restituisce un campione bilanciato di 19.135 imprese trattate, ognuna delle quali è associata ad un'impresa controllo con simili caratteristiche.

La Figura I.IV.IV.1 riporta l'effetto dinamico del Bonus Donne sulla quota di donne disoccupate (Pannello A) e il numero di madri (Pannello B) assunte ogni periodo dalle imprese,²⁵⁶ il numero di lavoratrici assunte a tempo determinato che subiranno una conversione a tempo indeterminato all'interno dello stesso rapporto di lavoro (Pannello C), il salario netto medio (Pannello D) e lordo (Pannello E) percepito dalle nuove assunzioni femminili e il valore aggiunto dell'impresa (Pannello F).

Si stima un aumento nella quota di donne disoccupate assunte dalle imprese trattate pari a circa 15 punti percentuali nell'anno in cui il Bonus viene utilizzato, e in parallelo una quota di madri assunte dalle imprese trattate più alta del 4% (effetto che sembra persistere nel medio periodo). **Le lavoratrici assunte tramite Bonus hanno una maggior probabilità di subire una conversione da tempo determinato a tempo indeterminato all'interno dell'impresa in cui sono assunte.** La **quota di conversioni** nelle imprese trattate è superiore di circa il **7% rispetto alle imprese controllo**. Tale evidenza appare in linea con l'obiettivo del legislatore di promuovere l'inserimento permanente delle donne nel mercato del lavoro. **Le lavoratrici sussidiate guadagnano circa il 4% in più rispetto alle donne assunte nelle imprese di controllo.** Ulteriore analisi suggerisce come questo effetto sia determinato da una selezione positiva delle lavoratrici assunte tramite Bonus Donne, invece che da una traslazione dello sgravio contributivo dalle imprese alle lavoratrici.²⁵⁷ Le **imprese sussidiate vedono una riduzione del costo del lavoro**, misurato come salario lordo delle nuove

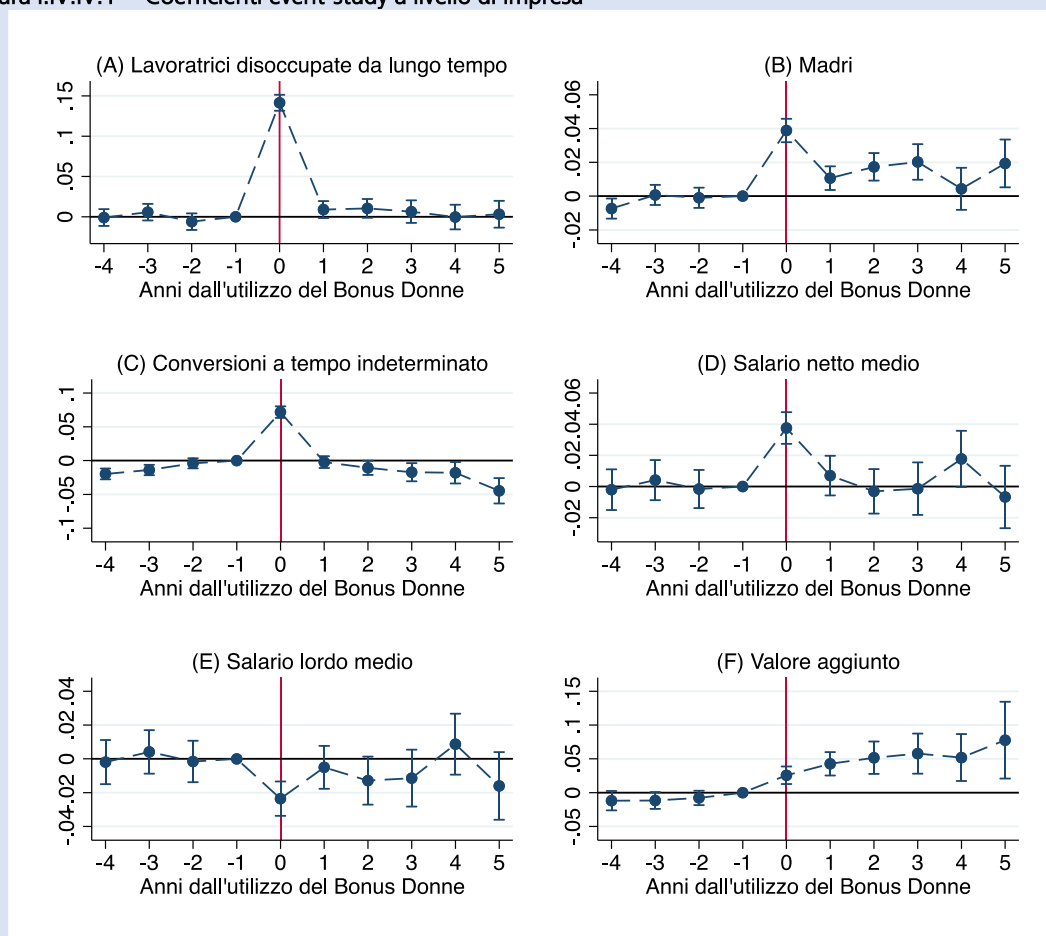
²⁵⁵ Viene implementato un algoritmo di matching in base alle seguenti caratteristiche: dimensione di impresa, numero di assunzioni, quota di donne e salario medio negli anni precedenti all'utilizzo del Bonus.

²⁵⁶ Una lavoratrice è classificata come madre se ha usufruito di un congedo di maternità nei quattro anni precedenti.

²⁵⁷ Si veda Rubolino (2022) per risultati simili.

assunzioni femminili, nell'anno dell'utilizzo del Bonus. In ultimo, le imprese sembrano beneficiare in termini di un incremento del valore aggiunto.

Figura I.IV.IV.1 - Coefficienti event-study a livello di impresa



Nota: Coefficienti risultanti da una specificazione di tipo event-study che controlla per effetti fissi di impresa, anno e periodo relativo all'utilizzo del Bonus Donne. Gli intervalli di confidenza al 95% sono ottenuti da errori standard clusterizzati a livello di impresa. I coefficienti denotano la differenza per ciascuna variabile tra imprese trattate e controllo, relativamente al periodo precedente all'assunzione (-1) in cui tale differenza è normalizzata a zero. Pannello (A): numero di lavoratrici disoccupate da almeno due anni assunte ogni periodo, come quota del totale delle assunzioni dell'impresa. Pannello (B): logaritmo naturale del numero di madri assunte ogni periodo. Pannello (C): numero di lavoratrici assunte a tempo determinato ogni periodo il cui contratto verrà convertito a tempo indeterminato all'interno dello stesso rapporto di lavoro, come quota del totale delle assunzioni dell'impresa. Pannello (D): logaritmo naturale del salario settimanale medio netto delle lavoratrici assunte ogni periodo. Pannello (E): logaritmo naturale del salario settimanale medio lordo delle lavoratrici assunte ogni periodo. Pannello (F): logaritmo naturale del valore aggiunto di impresa.

Riferimenti

Eurostat Database. (2021a). Employment rate by sex, age groups, educational attainment level and household composition (%), female and male employment Italy ages 25-54

Eurostat Database. (2021b). Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children, and age of youngest child (%).

Rubolino, E. (2022). Taxing the Gender Gap: Labor Market Effects of a Payroll Tax Cut for Women in Italy. CESifo Working Paper No. 9671

Riquadro I.IV.V - I dati Inail sulla sicurezza e sulle malattie professionali

In questo riquadro viene approfondito il tema della sicurezza sul lavoro alla luce dei dati derivanti dalle rilevazioni annuali INAIL 2018-2022 che permettono di avere anche l'analisi per genere. Le evidenze risultanti vanno di pari passo con la distribuzione occupazionale per genere sulle attività economiche.

L'Inail procede annualmente alla pubblicazione e all'analisi dell'andamento anche per genere degli infortuni sul lavoro²⁵⁸ e delle malattie professionali attraverso la diffusione di dati pubblicati con cadenza mensile per l'anno in corso (per ciascun mese dell'anno aaaa, vengono resi disponibili i dati relativi alle denunce d'infortunio e malattia professionale registrate dall'inizio dell'anno al mese di riferimento, per gli anni aaaa e aaaa-1); e di quelli pubblicati con cadenza semestrale per il quinquennio precedente alla data di rilevazione (viene reso disponibile l'insieme dei dati relativi agli infortuni accaduti e alle malattie professionali protocollate nell'ultimo quinquennio [aaaa-5, aaaa-1]).

La denuncia d'infortunio è la comunicazione cui è tenuto il datore di lavoro per segnalare all'Inail l'infortunio, che sia prognosticato non guaribile entro tre giorni²⁵⁹, accaduto al dipendente prestatore d'opera, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per la tutela assicurativa.

I dati presenti all'interno dell'approfondimento sono quelli rilevati dall'Inail alla data del 30 aprile 2023²⁶⁰ relativi al periodo 2018-2022. I dati riguardano la popolazione degli assicurati Inail²⁶¹ delle gestioni assicurative "Industria e servizi", "Agricoltura" e "Per conto dello Stato" e non vi rientrano, come previsto dalla normativa in vigore, alcune categorie di lavoratori²⁶². Per quanto riguarda le amministrazioni statali²⁶³ essi comprendono, in base al DM 10 ottobre 1985, «i dipendenti delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, che rientrano nelle previsioni normative degli articoli 1 e 4 del Testo unico n.

²⁵⁸ Sono considerati gli infortuni denunciati entro il 30 aprile 2023 (data di rilevazione). È bene ricordare che non sono considerati nell'universo gli infortuni in ambito domestico.

²⁵⁹ Se l'infortunio provoca un'assenza dal lavoro non superiore ai tre giorni un caso d'infortunio, si dice "in franchigia"; per l'infortunio in franchigia l'Inail non corrisponde alcuna prestazione all'infortunato.

²⁶⁰ I dati sono disponibili nella sezione Open data, attraverso cui l'Inail mette a disposizione un set di dati pubblici, in formato aperto, liberamente consultabili e senza restrizioni per il loro riutilizzo, diffusi su base mensile e su base annuale. I dataset contengono informazioni di dettaglio sul singolo caso di infortunio e malattia professionale, opportunamente anonimizzati, corredati da metadati, vocabolario *Thesaurus* e «*modello di lettura*» nonché le tabelle aggregate con le principali variabili di interesse connotanti l'evento.

²⁶¹ Sono obbligati ad iscriversi all'INAIL, in maniera autonoma o attraverso il datore di lavoro, i seguenti soggetti: i lavoratori subordinati, pubblici o privati; i soci lavoratori di società di persone e cooperative; gli artigiani e i loro collaboratori familiari; i lavoratori autonomi in agricoltura; i commercianti (solo se soci di società di persone) e i loro collaboratori familiari; i medici autonomi che impiegano apparecchiature a raggi X; i lavoratori che svolgono anche in economia lavori edili.

²⁶² Non vi rientrano, come previsto dalla normativa in vigore, alcune categorie di lavoratori come i Vigili del Fuoco, il personale delle Forze di Polizia e delle Forze armate, gli agenti e rappresentanti di commercio, i commercianti titolari di ditta individuale, i liberi professionisti e i lavoratori autonomi eccetto quelli indicati specificatamente.

²⁶³ L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali trova i suoi fondamenti normativi nel DPR n. 1124/1965 e nel D.Lgs. n. 38/2000. Il decreto del Ministero del Tesoro del 10 ottobre 1985 è intervenuto, pertanto, a dare concreta attuazione e regolamentazione all'assicurazione dei dipendenti statali nella speciale forma di "Gestione per conto dello Stato". Siffatto decreto, all'articolo 1, dispone che i dipendenti delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, sono assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in base alle disposizioni del Testo Unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modifiche ed integrazioni in particolare attuate con il D.Lgs. n. 38/2000. Provvedimento quest'ultimo emanato in base alla delega di cui all'articolo 55, comma 1, della L. n. 144/1999, che ha operato un'ampia riforma del sistema assicurativo previgente ampliando la platea degli assicurati all'Inail.

1124/1965, che sono tutelati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali con lo speciale sistema della "Gestione per conto dello Stato" attuato presso l'Inail²⁶⁴».

L'infortunio sul lavoro viene definito dalla legge come l'evento, che avviene per una causa violenta, in occasione dell'attività lavorativa dal quale deriva una lesione o una malattia corporale che rende necessaria l'astensione dal lavoro per più di tre giorni. L'infortunio sul lavoro si differenzia dalla malattia professionale in quanto nell'infortunio la causa dell'evento deve avere una natura violenta²⁶⁵. La lesione della salute nell'ipotesi di malattia professionale si verifica per una causa lenta, ossia un rischio cui il lavoratore rimane esposto per un periodo di tempo prolungato. Inoltre, la stessa causa deve essere diretta ed efficiente, determinando una condizione di infermità in modo esclusivo o prevalente²⁶⁶. In generale, la promozione di una cultura della sicurezza sul lavoro inclusiva, che coinvolga entrambi i generi, è essenziale per garantire un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti. Ciò implica fornire una formazione adeguata sulla sicurezza, mettere in atto politiche e procedure di sicurezza solide e coinvolgere attivamente i lavoratori nella prevenzione degli incidenti e nella promozione della sicurezza sul posto di lavoro.

L'analisi degli infortuni per genere permette di evidenziare le differenze tra uomini e donne in termini di esposizione al rischio e di gravità degli infortuni sul lavoro, pur ricordando che i risultati possono essere influenzati da molteplici elementi, tra cui il settore di attività economica, il ruolo lavorativo e altro.

Le variabili considerate nelle tavole successive sono:

data di accadimento ovvero la data in cui si è verificato l'infortunio;
genere dell'infortunato;

modalità di accadimento dell'infortunio; sono considerate due modalità principali: "in occasione di lavoro" e "in itinere". Nel primo caso ci si riferisce ad un infortunio che si è verificato in circostanze relative allo svolgimento dell'attività lavorativa²⁶⁷. Tale variabile è, a sua volta, ripartita in due sottogruppi, "senza mezzo di trasporto" e "con mezzo di trasporto". Si definisce "in itinere", invece, l'infortunio del lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al posto di lavoro, o durante il normale tragitto che collega due luoghi di lavoro, o durante il percorso dal luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti nel caso in cui non vi sia una mensa aziendale;

grado di menomazione, è la percentuale che misura il livello di menomazione dell'integrità psicofisica in seguito ad un infortunio; sono state definite 6 classi: i)

²⁶⁴ Nella "Gestione per conto dello Stato" sono classificati tutti gli infortuni delle amministrazioni centrali dello Stato come Ministeri e Presidenza del Consiglio (per il Ministero della Difesa solo il personale civile), Scuole statali di ogni ordine e grado, Università statali. Le pubbliche amministrazioni non assicurate con la speciale gestione ma rientranti nella gestione "Industria e servizi", sono quelle "titolari di posizione assicurativa territoriale" e sono ad esempio gli enti pubblici (economici e non) e gli enti locali (Comuni, Province, Città metropolitane e Regioni). Le Aziende sanitarie locali (ASL), facenti parte del Servizio sanitario nazionale, sono assicurate nella gestione "Industria e servizi" in qualità di enti pubblici.

²⁶⁵ L'infortunio sul lavoro è riferibile a un evento conseguenza di un'azione intensa e concentrata nel tempo che provoca lesioni o la morte del lavoratore.

²⁶⁶ Il Testo Unico D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 parla, a questo riguardo, di malattie contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni rischiose. È riconosciuto il concorso di cause extraprofessionali, purché queste non vadano a ledere il nesso causale in quanto in grado di produrre da sole la condizione di infermità.

²⁶⁷ Tra queste sono comprese anche le attività prodromiche o strumentali nelle quali è previsto un rischio di danno per il lavoratore.

“menomazioni micro permanenti”, percentuale di infortunio nell’intervallo 1-5 per cento²⁶⁸; ii) “menomazioni di minima entità, ma superiori alle micro permanenti”, intervallo 6-15 per cento con danno biologico di modesta entità; iii) “menomazioni di entità media inferiore” intervallo 16-25 per cento, casi in cui il danno biologico non è ancora rilevante anche se il funzionamento della persona risulta qualificato in termini di media gravità; iv) “menomazioni di entità media superiore”, intervallo 26-50 per cento con un danno biologico permanente in grado di ridurre definitivamente e in modo non recuperabile le funzionalità del soggetto; v) “macro menomazioni permanenti”, intervallo 51-85 per cento con menomazioni che limitano o annullano le condizioni della vita biologica sensoriale influenzando gravemente su quelle organiche e di apparato; vi) “macro menomazioni” intervallo 86-100 per cento, in questo caso la menomazione può cancellare l’integrità funzionale e strutturale della persona ed il suo funzionamento sociale. Infine, ci sono anche i casi di “assenza di menomazioni” e di “esito mortale”.

Dalle denunce di infortunio sul lavoro²⁶⁹ nel 2022, emerge complessivamente un aumento del 24,6 per cento rispetto al 2021 (da 564.412 a 703.432; donne +40,5 per cento, uomini +15,6 per cento). Rispetto al 2018 si evidenzia un aumento di +0,07 per cento per gli uomini e del +25,0 per cento per le donne. Da rilevare come nel 2022 l’incidenza degli infortuni denunciati dalla componente femminile (41,1 per cento), sebbene inferiore a quella maschile (58,9 per cento), si posiziona su un valore superiore al passato (mediamente del 36,0 per cento), per la recrudescenza dei contagi professionali da Covid-19 (originati da una maggiore trasmissibilità delle nuove varianti) che hanno colpito, non solo nell’anno 2022, ma anche nel biennio precedente, soprattutto le lavoratrici perché prevalentemente occupate in quei settori produttivi con elevata esposizione al rischio di contagio come, ad esempio, il settore della sanità e dell’assistenza sociale, la grande distribuzione e le pulizie. Le denunce di infortunio relative al tragitto casa-lavoro, cioè in itinere, per le lavoratrici nel 2022 sono aumentate rispetto al 2021 del 10,1 per cento, mentre rispetto al 2018 c’è stata una diminuzione del 15,5 per cento.

Da notare come la quota degli infortuni in itinere sul totale degli infortuni dello stesso sesso è sempre più elevata per le donne rispetto agli uomini (15,6 per cento, contro il 12,0 per cento dei maschi).

²⁶⁸ Si tratta di danni biologici di modesta entità tali da comportare anche lievi mutamenti nella condotta di vita del soggetto coinvolto.

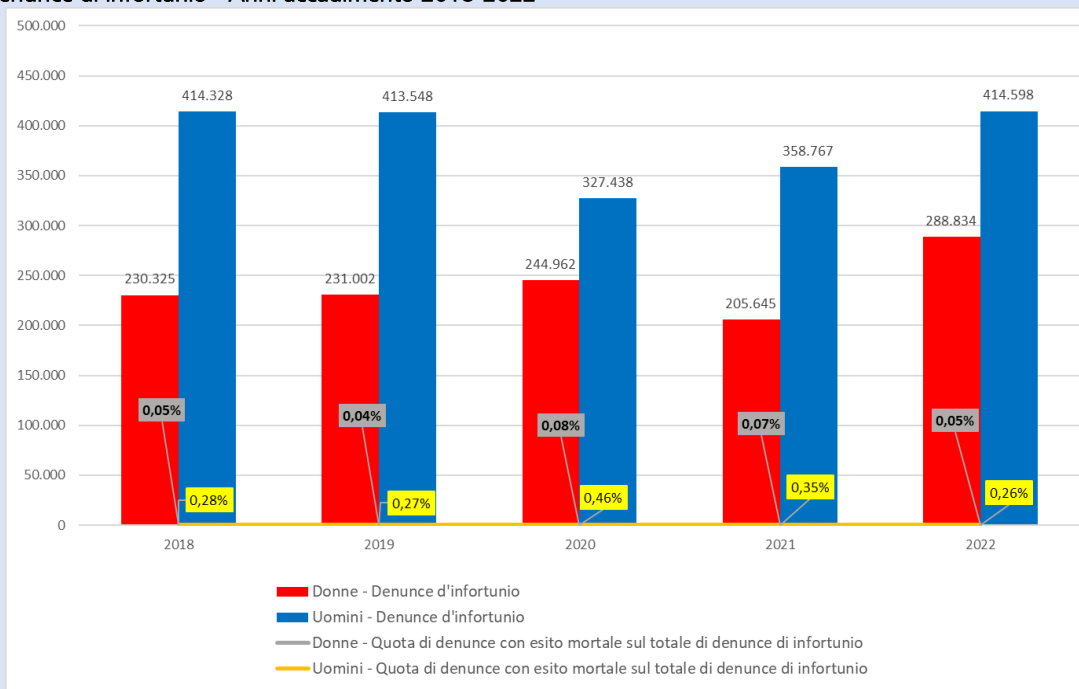
²⁶⁹ Cfr. anche la pubblicazione dell’Inail “Dossier Donne” elaborata annualmente dall’ufficio di Consulenza statistico attuariale dell’Istituto analizza l’andamento al femminile di infortuni sul lavoro e malattie professionali attraverso il confronto tra i dati mensili provvisori rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, e quelli consolidati del quinquennio precedente.

Tavola I.IV.V.1 - Denunce d'infortunio per genere dell'infortunato e modalità di accadimento - Anni di accadimento 2018-2022

Genere	Modalità di accadimento	2018		2019		2020		2021		2022	
		Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %
Donne	In occasione di lavoro	176.844	76,8%	176.684	76,5%	212.740	86,8%	164.615	80,0%	243.657	84,4%
	Variaz. %			-0,09%		20,41%		-22,62%		48,02%	
	Senza mezzo di trasporto	172.176	74,8%	172.573	74,7%	210.179	85,8%	161.394	78,5%	240.424	83,2%
	Variaz. %			0,23%		21,79%		-23,21%		48,97%	
	Con mezzo di trasporto	4.668	2,0%	4.111	1,8%	2.561	1,0%	3.221	1,6%	3.233	1,1%
	Variaz. %			-11,93%		-37,70%		25,77%		0,37%	
	In itinere	53.481	23,2%	54.318	23,5%	32.222	13,2%	41.030	20,0%	45.177	15,6%
	Variaz. %			1,57%		-40,68%		27,34%		10,11%	
	Senza mezzo di trasporto	19.082	8,3%	20.294	8,8%	12.093	4,9%	14.459	7,0%	17.606	6,1%
	Variaz. %			6,35%		-40,41%		19,57%		21,76%	
Con mezzo di trasporto	34.399	14,9%	34.024	14,7%	20.129	8,2%	26.571	12,9%	27.571	9,5%	
Variaz. %			-1,09%		-40,84%		32,00%		3,76%		
Totale		230.325	100,0%	231.002	100,0%	244.962	100,0%	205.645	100,0%	288.834	100,0%
Variaz. %				0,29%		6,04%		-16,05%		40,45%	
Uomini	In occasione di lavoro	364.226	87,9%	361.990	87,5%	293.869	89,7%	315.222	87,9%	365.909	88,3%
	Variaz. %			-0,61%		-18,82%		7,27%		16,08%	
	Senza mezzo di trasporto	348.260	84,1%	346.969	83,9%	282.964	86,4%	302.187	84,2%	352.935	85,1%
	Variaz. %			-0,37%		-18,45%		6,79%		16,79%	
	Con mezzo di trasporto	15.966	3,9%	15.021	3,6%	10.905	3,3%	13.035	3,6%	12.974	3,1%
	Variaz. %			-5,92%		-27,40%		19,53%		-0,47%	
	In itinere	50.102	12,1%	51.558	12,5%	33.569	10,3%	43.545	12,1%	48.689	11,7%
	Variaz. %			2,91%		-34,89%		29,72%		11,81%	
	Senza mezzo di trasporto	10.271	2,5%	11.582	2,8%	7.329	2,2%	9.077	2,5%	12.430	3,0%
	Variaz. %			12,76%		-36,72%		23,85%		36,94%	
Con mezzo di trasporto	39.831	9,6%	39.976	9,7%	26.240	8,0%	34.468	9,6%	36.259	8,7%	
Variaz. %			0,36%		-34,36%		31,36%		5,20%		
Totale		414.328	100,0%	413.548	100,0%	327.438	100,0%	358.767	100,0%	414.598	100,0%
Variaz. %				-0,19%		-20,82%		9,57%		15,56%	
Totale		644.653		644.550		572.400		564.412		703.432	
Variaz. %				-0,02%		-11,19%		-1,40%		24,63%	

Fonte: Inail – Open data dati rilevati al 30 aprile 2023

Figura I.IV.V.1 - Uomini e Donne - Denunce d'infortunio e quota di denunce con esito mortale sul totale di denunce di infortunio - Anni accadimento 2018-2022



Fonte: Inail - Open data dati rilevati al 30 aprile 2023

Gli infortuni con esito mortale denunciati nel 2022 sono stati 1.208 in diminuzione di 217 casi rispetto al 2021 (-15,2 per cento). Diminuiscono solo i casi avvenuti in occasione di lavoro e, in particolare, di quelli senza mezzi di trasporto, scesi da 934 a 651 (-30,3 per cento), mentre quelli *in itinere* sono aumentati di 55 casi (+19,8 per cento). Il calo rilevato tra il 2022 e il 2021 è legato maggiormente alla componente maschile, i cui casi mortali denunciati sono passati da 1.273 a 1.077 (-15,4 per cento), mentre quella femminile passa da 152 a 131 casi (-13,8 per cento). Considerando l'andamento rispetto al 2018 si nota che le denunce di infortunio con esito mortale sono diminuite del -6,5 per cento, tale riduzione ha riguardato solo gli uomini (-8,3 per cento), mentre per le donne si è registrato un +11 per cento. Sebbene i decessi denunciati *in itinere* a carico della componente maschile (269 nel 2022) siano numericamente superiori rispetto a quella femminile (64), l'incidenza tra le lavoratrici è più elevata: su 131 infortuni mortali denunciati da donne 64 sono *in itinere*, circa il 49 per cento, incidenza che per i maschi scende al 25 per cento.

Come riportato da Inail sul "Dossier donne" in base ai dati preliminari per l'anno 2022, il dato di infortunio delle donne lavoratrici mostra che gli infortuni addebitabili a forme di aggressioni o violenze rappresentano circa «il 3 per cento di tutti gli infortuni femminili avvenuti in occasione di lavoro e riconosciuti dall'Inail»²⁷⁰.

Declinando il dato in base alle professioni risulta che «oltre il 60 per cento delle lavoratrici svolge professioni sanitarie e assistenziali, seguite dalle insegnanti e specialiste

²⁷⁰ Cfr. pubblicazione annuale "Dossier donne 2023" <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-dossier-donne-2023> pg. 16.

dell'educazione e della formazione, impiegate postali, personale di pulizia, addette ai servizi di vigilanza e custodia, alle vendite e alla ristorazione²⁷¹».

Tavola I.IV.V.2 - Denunce d'infortunio con esito mortale per genere dell'infortunato e modalità - Anni di accadimento 2018-2022

Genere	Modalità di accadimento	2018		2019		2020		2021		2022	
		Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %
Donne	In occasione di lavoro	57	48,31%	56	54,90%	155	80,31%	106	69,74%	67	51,15%
	Variaz. %			-1,75%		176,79%		-31,61%		-36,8%	
	Senza mezzo di trasporto	42	35,59%	34	33,33%	138	71,50%	97	63,82%	50	38,17%
	Variaz. %			-19,05%		305,88%		-29,71%		-48,45%	
	Con mezzo di trasporto	15	12,71%	22	21,57%	17	8,81%	9	5,92%	17	12,98%
	Variaz. %			46,67%		-22,73%		-47,06%		88,89%	
	In itinere	61	51,69%	46	45,10%	38	19,69%	46	30,26%	64	48,85%
	Variaz. %			-24,59%		-17,39%		21,05%		39,13%	
	Senza mezzo di trasporto	9	7,63%	9	8,82%	5	2,59%	8	5,26%	15	11,45%
	Variaz. %			0,00%		-44,44%		60,00%		87,50%	
Con mezzo di trasporto	52	44,07%	37	36,27%	33	17,10%	38	25,00%	49	37,40%	
Variaz. %			-28,85%		-10,81%		15,15%		28,95%		
Totale		118	100,00%	102	100,00%	193	100,00%	152	100,00%	131	100,00%
Variaz. %				-13,56%		89,22%		-21,24%		-13,82%	
Uomini	In occasione di lavoro	864	73,59%	844	74,49%	1.322	87,20%	1.041	81,78%	808	75,02%
	Variaz. %			-2,31%		56,64%		-21,26%		-22,4%	
	Senza mezzo di trasporto	609	51,87%	628	55,43%	1.129	74,47%	837	65,75%	601	55,80%
	Variaz. %			3,12%		79,78%		-25,86%		-28,20%	
	Con mezzo di trasporto	255	21,72%	216	19,06%	193	12,73%	204	16,03%	207	19,22%
	Variaz. %			-15,29%		-10,65%		5,70%		1,47%	
	In itinere	310	26,41%	289	25,51%	194	12,80%	232	18,22%	269	24,98%
	Variaz. %			-6,77%		-32,87%		19,59%		15,95%	
	Senza mezzo di trasporto	29	2,47%	48	4,24%	34	2,24%	38	2,99%	46	4,27%
	Variaz. %			65,52%		-29,17%		11,76%		21,05%	
Con mezzo di trasporto	281	23,94%	241	21,27%	160	10,55%	194	15,24%	223	20,71%	
Variaz. %			-14,23%		-33,61%		21,25%		14,95%		
Totale		1.174	100,00%	1.133	100,00%	1.516	100,00%	1.273	100,00%	1.077	100,00%
Variaz. %				-3,49%		33,80%		-16,03%		-15,40%	
Totale		1.292		1.235		1.709		1.425		1.208	
Variaz. %				-4,41%		38,38%		-16,62%		-15,23%	

Fonte: Inail - Open data CSV dati rilevati al 30 aprile 2023 e rielaborati da Mef-RGS

L'infortunio denunciato può essere successivamente qualificato con esito positivo o negativo; può riguardare un infortunio in franchigia, ossia di durata non superiore ai tre giorni. L'infortunio positivo può indurre la corresponsione di una prestazione economica da parte dell'Inail: nel caso di inabilità temporanea assoluta è corrisposto l'indennizzo in temporanea; per gli eventi in regime di danno biologico, nel caso di menomazione permanente di grado di menomazione maggiore o uguale al 6 per cento e minore del 16 per cento la prestazione è in capitale, per menomazione di grado maggiore o uguale al 16 per cento in rendita diretta.

Dalla Tavola I.IV.V.3²⁷² relativa agli infortuni accertati positivi si evince che nel 2022, rispetto al numero complessivo di casi riconosciuti pari a 429.004 (258.005 uomini e 170.999 donne), in aumento rispetto all'anno precedente del 18,2 per cento, la maggior concentrazione rientra nei casi di assenza di menomazioni. I valutati positivi in base al grado di menomazione riconosciuto si concentrano maggiormente nelle classi 1-5 "menomazioni micro permanenti" e 6-15 "menomazioni di minima entità", sia per gli uomini che per le donne.

Gli esiti mortali riconosciuti positivamente dall'Inail sono per la maggior parte relativi agli uomini (543) e diminuiscono del 21,9 per cento rispetto al 2021, (152 in meno) e del -

²⁷¹ Cfr. pubblicazione annuale "Dossier donne 2023" pg 16.

²⁷² I dati relativi a questa tavola sono stati ricostruiti a partire dai dati disponibili in formato CSV, nella sezione Opendata dell'Inail, e relativi agli infortuni accaduti nel quinquennio 2018-2022.

25,5 per cento rispetto al 2018. Per le donne i casi mortali sono stati 63 nel 2022, diminuiti del 20,3 per cento rispetto al 2021 (16 in meno) e 3 casi in meno rispetto al 2018.

Tavola I.IV.V.3 - Infortuni accertati positivi per genere dell'infortunato e classe di menomazione - Anni di accadimento 2018-2022

		Genere	2018	2019	2020	2021	2022
	In assenza di menomazioni	U	223.867	222.680	183.581	188.795	218.955
		D	121.642	120.870	157.701	109.397	155.298
		Totale	345.509	343.550	341.282	298.192	374.253
	1-5 menomazioni micro permanenti	U	28.058	27.492	20.343	24.042	22.475
		D	13.339	13.366	9.236	10.690	9.868
		Totale	41.397	40.858	29.579	34.732	32.343
	6-15 menomazioni di minima entità ma superiori alle micro permanenti	U	18.937	18.487	15.255	16.915	13.347
		D	7.932	7.744	6.378	6.884	5.115
		Totale	26.869	26.231	21.633	23.799	18.462
	16 - 25 menomazioni di entità media inferiore	U	4.151	4.010	3.281	3.722	2.306
		D	1.209	1.084	908	908	616
		Totale	5.360	5.094	4.189	4.630	2.922
	26-50 menomazioni di entità media superiore	U	1.580	1.535	1.303	1.247	813
		D	241	213	208	186	97
		Totale	1.821	1.748	1.511	1.433	910
	51 - 85 macro menomazioni permanenti	U	240	221	208	188	79
		D	31	25	23	28	3
		Totale	271	246	231	216	82
	86 - 100 macro menomazioni permanenti che giungono ad annullare il bene salute	U	52	62	71	67	30
		D	11	3	7	5	2
		Totale	63	65	78	72	32
	Totale	U	276.885	274.487	224.042	234.976	258.005
		D	144.405	143.305	174.461	128.098	170.999
		Totale	421.290	417.792	398.503	363.074	429.004
	Esito mortale	U	729	674	870	695	543
		D	66	66	130	79	63
		Totale	795	740	1.000	774	606
	Totale	U	277.614	275.161	224.912	235.671	258.548
		D	144.471	143.371	174.591	128.177	171.062
		Totale	422.085	418.532	399.503	363.848	429.610

Fonte Inail – Open data dati rilevati al 30 aprile 2023

Le malattie professionali sono patologie o disturbi che si sviluppano a causa dell'esposizione a fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro. Queste malattie sono specifiche delle attività lavorative e possono essere causate da agenti chimici, fisici, biologici o psicosociali presenti sul luogo di lavoro.

Le malattie professionali sono riconosciute come un problema di salute pubblica e sono generalmente disciplinate dai governi attraverso leggi e regolamenti per la prevenzione e il risarcimento dei danni derivanti da tali malattie. Spetta ai datori di lavoro adottare misure di prevenzione, come la valutazione dei rischi, la fornitura di attrezzature di protezione individuale, la formazione dei lavoratori e l'implementazione di pratiche di lavoro sicure per ridurre al minimo l'esposizione a sostanze nocive e ridurre il rischio di malattie professionali. L'Inail a seguito dell'istruttoria amministrativa e medico legale può definire il caso della malattia professionale con esito positivo o esito negativo, anche se la definizione amministrativa può cambiare nel tempo a seguito dell'evoluzione del caso di malattia professionale.

Le denunce di malattie professionali, così come quelle degli infortuni, possono variare tra i generi a seconda delle professioni e dalle esposizioni specifiche, essendo alcune professioni e fattori di rischio più frequenti in uno specifico genere.

La spiegazione è da ricercare nella prevalenza di uomini in settori produttivi a più alto rischio di infortunio o di malattia professionale e presenza delle donne soprattutto nel

terziario e nella pubblica amministrazione. In generale, l'incidenza degli eventi lesivi delle lavoratrici è particolarmente elevata nel settore manifatturiero (in particolare, confezionamento di articoli di abbigliamento), nella sanità e assistenza sociale, nel commercio, nell'amministrazione pubblica e nel settore dei servizi domestici e familiari (colf e badanti), caratterizzati da un'alta componente occupazionale femminile.

Nei luoghi di lavoro è fondamentale l'adozione di misure preventive che garantiscano un ambiente sicuro per tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere. Ciò implica la valutazione dei rischi, la formazione sulla sicurezza e l'implementazione di pratiche di lavoro sicure. Inoltre, una corretta registrazione e segnalazione delle malattie professionali è fondamentale per riconoscere e affrontare i problemi di salute legati al lavoro in modo appropriato.

Dalle denunce per le malattie professionali sul lavoro nel corso del 2022, emerge complessivamente un aumento del 9,9 per cento rispetto al 2021, da 55.201 a 60.659. L'aumento nel 2022 ha interessato sia gli uomini che le donne, come è accaduto nel 2021, mentre nel 2020 c'era stato un calo e anche in questo caso la diminuzione ha interessato sia le donne che gli uomini, mentre rispetto al 2018 l'incremento è stato del 2 per cento (+3 per cento per gli uomini e -0,7 per cento per le donne). L'incidenza percentuale delle malattie professionali denunciate da donne si è attestata nel 2022 al 26,2 per cento in diminuzione rispetto al 2021 di 0,8 p.p. (Tav. I.IV.V.4). La distribuzione per gestione assicurativa mostra che il 78,0 per cento delle denunce di malattia professionale femminili nel 2022 sono concentrate nella gestione "Industria e servizi" (contro l'84,2 per cento di quelle maschili), il 19,9 per cento in "Agricoltura" e il restante 2,1 per cento nell'ambito delle denunce di lavoratrici dipendenti delle amministrazioni statali e studentesse delle scuole pubbliche, assicurati con la speciale forma della "Gestione per conto dello Stato" (Tav. I.IV.V.4).

Tavola I.IV.V.4 - Denunce di malattie professionali per genere del malato e settore di attività - Anni di protocollo 2018-2022

Gestione	Genere	Anno di protocollo									
		2018		2019		2020		2021		2022	
Industria e servizi	Uomini	35.440	81,5%	36.787	82,6%	27.660	84,1%	34.014	84,4%	37.696	84,2%
	Var%			3,8%		-24,8%		23,0%		10,8%	
	Donne	11.842	74,1%	12.478	75,0%	9.300	77,1%	11.538	77,5%	12.390	78,0%
	Var%			5,4%		-25,5%		24,1%		7,4%	
	Totale	47.282	79,5%	49.265	80,5%	36.960	82,2%	45.552	82,5%	50.086	82,6%
				4,2%		-25,0%		23,2%		10,0%	
Agricoltura	Uomini	7.748	17,8%	7.485	16,8%	5.013	15,2%	6.093	15,1%	6.867	15,3%
	Var%			-3,4%		-33,0%		21,5%		12,7%	
	Donne	3.756	23,5%	3.804	22,9%	2.503	20,8%	3.062	20,6%	3.156	19,9%
	Var%			1,3%		-34,2%		22,3%		3,1%	
	Totale	11.504	19,3%	11.289	18,4%	7.516	16,7%	9.155	16,6%	10.023	16,5%
				-1,9%		-33,4%		21,8%		9,5%	
Per conto dello Stato	Uomini	278	0,6%	280	0,6%	217	0,7%	214	0,5%	210	0,5%
	Var%			0,7%		-22,5%		-1,4%		-1,9%	
	Donne	392	2,5%	362	2,2%	258	2,1%	280	1,9%	340	2,1%
	Var%			-7,7%		-28,7%		8,5%		21,4%	
	Totale	670	1,1%	642	1,0%	475	1,1%	494	0,9%	550	0,9%
				-4,2%		-26,0%		4,0%		11,3%	
Totale	Uomini	43.466	73,1%	44.552	72,8%	32.890	73,2%	40.321	73,0%	44.773	73,8%
	Var%			2,5%		-26,2%		22,6%		11,0%	
	Donne	15.990	26,9%	16.644	27,2%	12.061	26,8%	14.880	27,0%	15.886	26,2%
	Var%			4,1%		-27,5%		23,4%		6,8%	
	Totale	59.456	100,0%	61.196	100,0%	44.951	100,0%	55.201	100,0%	60.659	100,0%
				2,9%		-26,5%		22,8%		9,9%	

Fonte: Inail - Open data dati rilevati al 30 aprile 2023

Dalla Tavola I.IV.V.5 relativa ai lavoratori con malattie professionali, riconosciute e distribuite per classe di menomazione, emerge per le donne una maggiore incidenza nella classe 6-15 corrispondente alle menomazioni di minima entità. Esaminando i casi con i danni più gravi per le donne, la classe 26-50 "menomazioni di entità media superiore" ha un'incidenza percentuale dello 0,2 per cento (3,2 per gli uomini), la 51-85 "macro menomazioni permanenti" dello 0,1 per cento (1,4 per gli uomini) e nessun caso nella categoria più grave 86-100 "macro menomazioni permanenti che giungono ad annullare il bene salute".

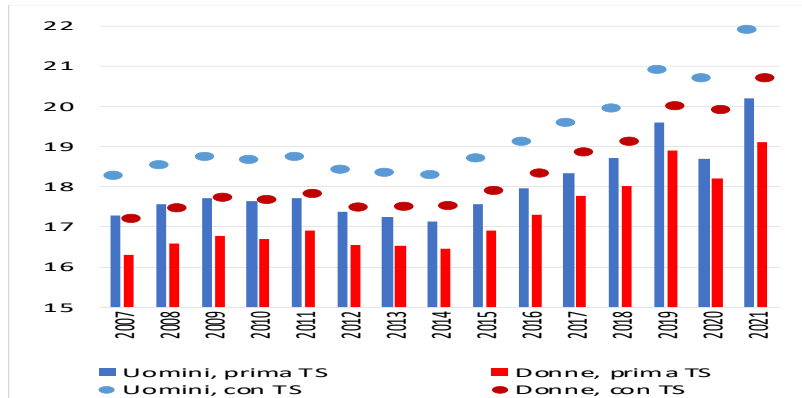
I casi con esito mortale nel 2022 sono stati per le donne 9 (per gli uomini 252). Alla luce dei dati riportati, si rileva una maggiore frequenza di malattie professionali negli uomini che potrebbe essere legata allo svolgimento di attività lavorative che espongono maggiormente a fonti di rischio.

Tavola I.IV.V.5 - Lavoratori con malattie professionali riconosciute, per genere e classe di menomazione - Anni di protocollo 2018-2022

		Anno di protocollo					
		Genere	2018	2019	2020	2021	2022
	In assenza di menomazioni	U	148	147	89	126	172
		D	28	40	25	38	71
		Totale	176	187	114	164	243
Grado di menomazione complessivo	1-5 menomazioni micro permanenti	U	2.351	2.390	1.625	1.798	1.992
		D	1.162	1.132	770	933	969
		Totale	3.513	3.522	2.395	2.731	2.961
	6-15 menomazioni di minima entità ma superiori alle micro permanenti	U	9.646	9.502	6.595	7.994	7.125
		D	3.215	3.389	2.261	2.744	2.337
		Totale	12.861	12.891	8.856	10.738	9.462
	16 - 25 menomazioni di entità media inferiore	U	3.151	3.225	2.238	2.537	2.313
		D	574	671	403	509	421
		Totale	3.725	3.896	2.641	3.046	2.734
	26-50 menomazioni di entità media superiore	U	796	756	516	570	508
		D	58	79	47	51	27
		Totale	854	835	563	621	535
	51 - 85 macro menomazioni permanenti	U	135	156	112	181	223
		D	17	11	7	15	14
		Totale	152	167	119	196	237
	86 - 100 macro menomazioni permanenti che giungono ad annullare il bene salute	U	20	17	13	13	21
		D	1	-	1	2	-
		Totale	21	17	14	15	21
Totale	U	16.099	16.046	11.099	13.093	12.182	
	D	5.027	5.282	3.489	4.254	3.768	
	Totale	21.126	21.328	14.588	17.347	15.950	
Esito mortale	U	823	764	493	453	252	
	D	39	50	30	20	9	
	Totale	862	814	523	473	261	
Totale	U	17.070	16.957	11.681	13.672	12.606	
	D	5.094	5.372	3.544	4.312	3.848	
	Totale	22.164	22.329	15.225	17.984	16.454	

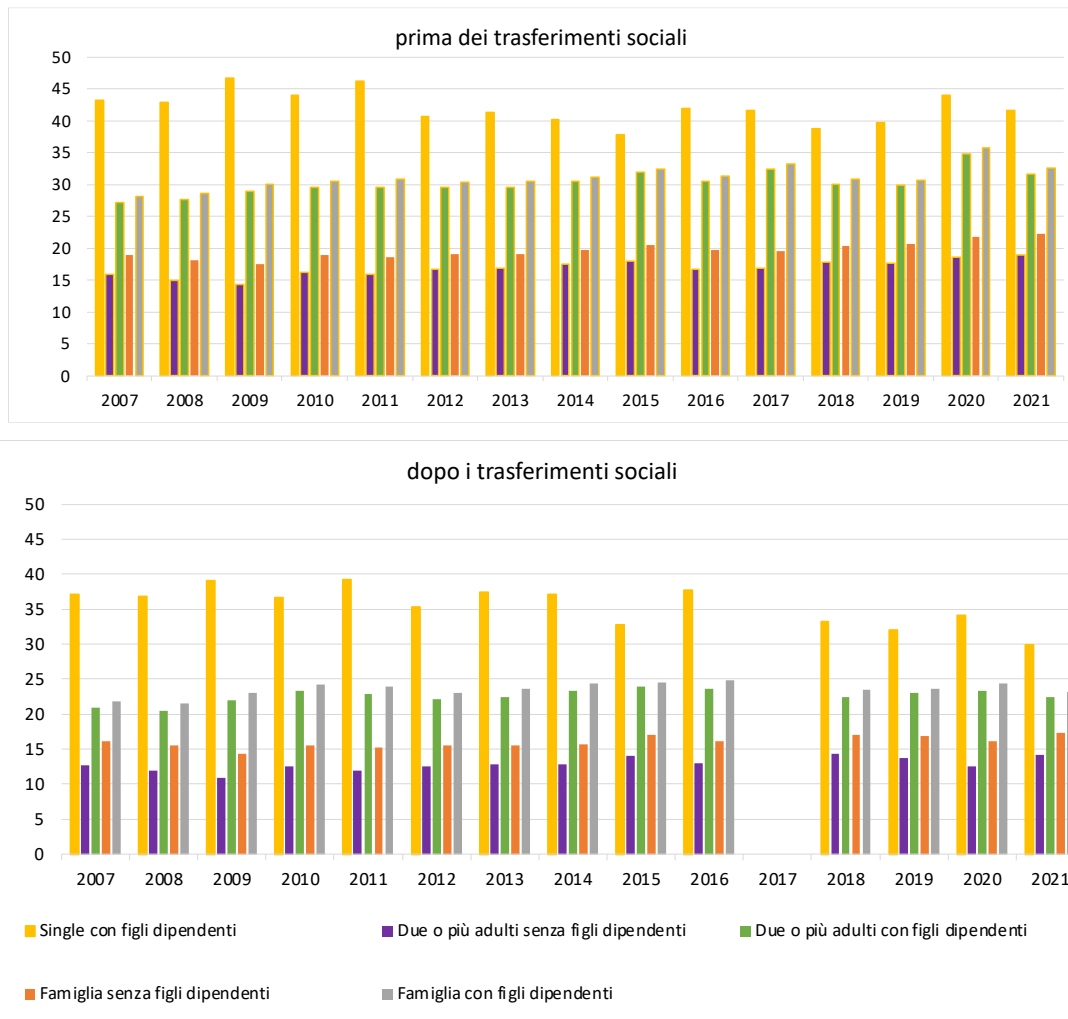
Fonte: Inail - Open data dati rilevati al 30 aprile 2023

Figura 1.4.1 Reddito equivalente disponibile medio, per genere. Anni 2007-2021. Migliaia di euro.



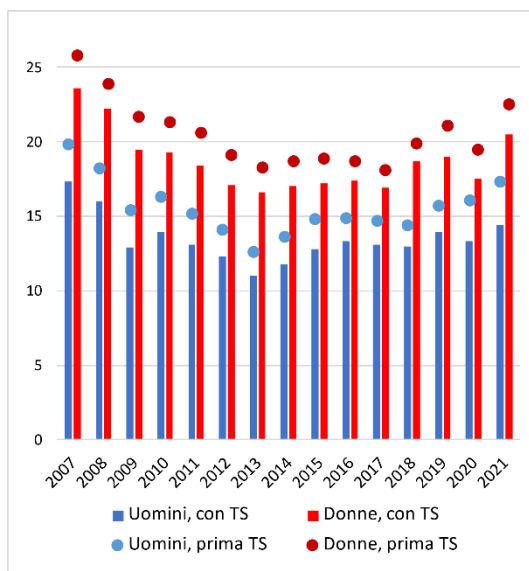
Fonte: Eurostat, EU – SILC - Dati estratti a luglio 2023

Figura 1.4.2 Rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2007-2021. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU – SILC – Dati estratti a novembre 2023
 Dopo i trasferimenti sociali: dato 2017 non disponibile

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 2007-2021. Valori in percentuale.



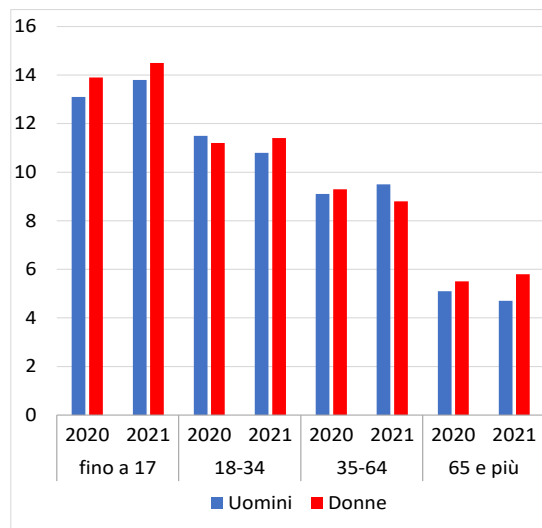
Fonte: Eurostat, EU – SILC - Dati estratti a luglio 2023

Tavola 1.4.1 Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2008-2022

Anno	Uomini	Donne	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
2021	9,0	9,1	9,1
2022	9,7	9,7	9,7

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Figura 1.4.4 Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e classe di età (%) - Anno 2020 e 2021.



Fonte: ISTAT, Indagine sulle Spese delle famiglie

Tavola 1.4.2 Persone in condizione di povertà relativa (%) - Anni 2008-2022

Anno	Uomini	Donne	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
2021	15,1	14,7	14,9
2022	14,9	14,7	14,8

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Tavola 1.4.3 Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (%) - Anni 2007-2021.

Anno	Uomini	Donne	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
2020	8,6	9,4	9,0
2021	9,1	9,2	9,1

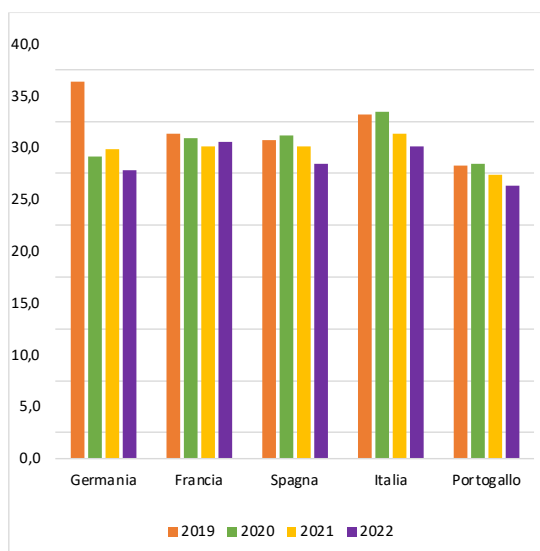
Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc - Dati estratti a luglio 2023

Tavola 1.4.4 Persone che vivono in famiglie con grave privazione materiale (%) - Anni 2007-2021.

Anno	Uomini	Donne	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
2020	6,0	5,7	5,9
2021	5,9	5,4	5,6

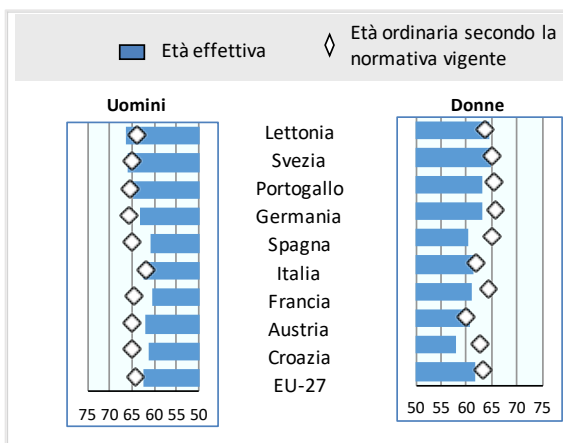
Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc - Dati estratti a luglio 2023

Figura 1.4.5 Divario pensionistico di genere, persone di età superiore a 65 anni (%). Anni 2019- 2022.



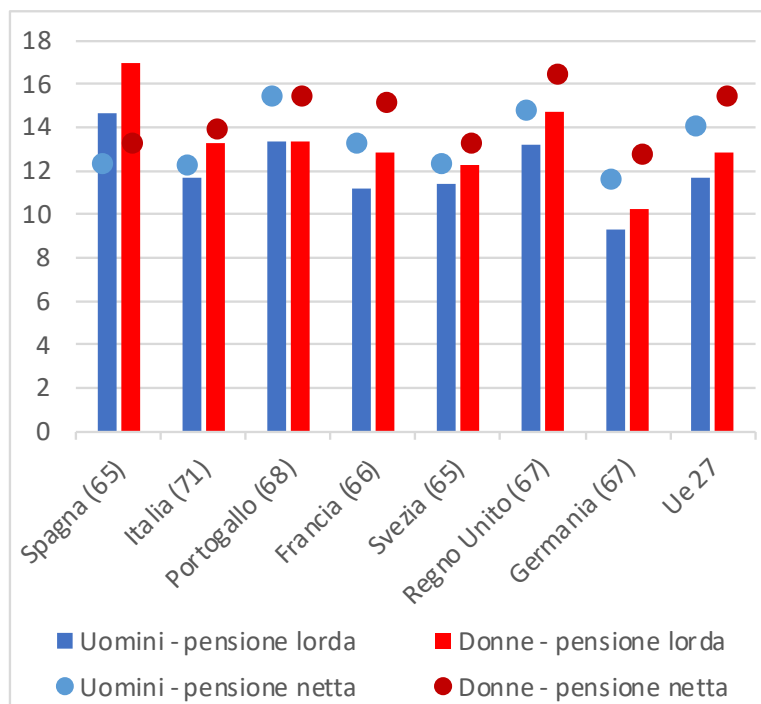
Fonte: EU-SILC. Dati estratti a luglio 2023.

Figura 1.4.6 Età media effettiva dell'uscita dal mercato del lavoro e età "ordinaria" pensionabile nel 2020 nel Paese di riferimento.



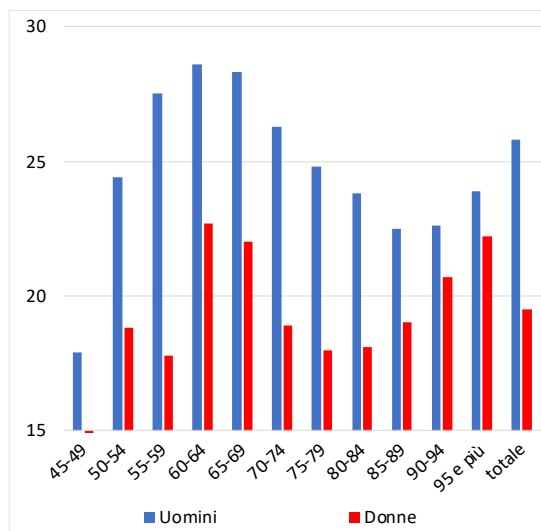
Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2021. Il 2020 è l'ultimo anno disponibile

Figura 1.4.7 Pensione lorda e netta per i percettori di redditi più bassi rispetto al percettore medio per genere. Dati al 08.12.2021.



Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2021. Il 2020 è l'ultimo anno disponibile.

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 2021.

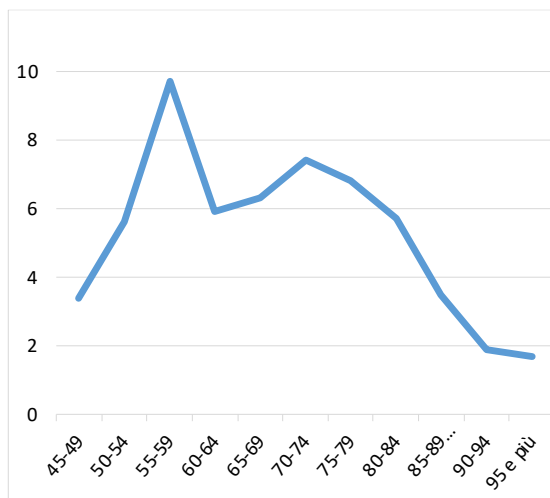


Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi.

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. - Dati estratti a luglio 2023

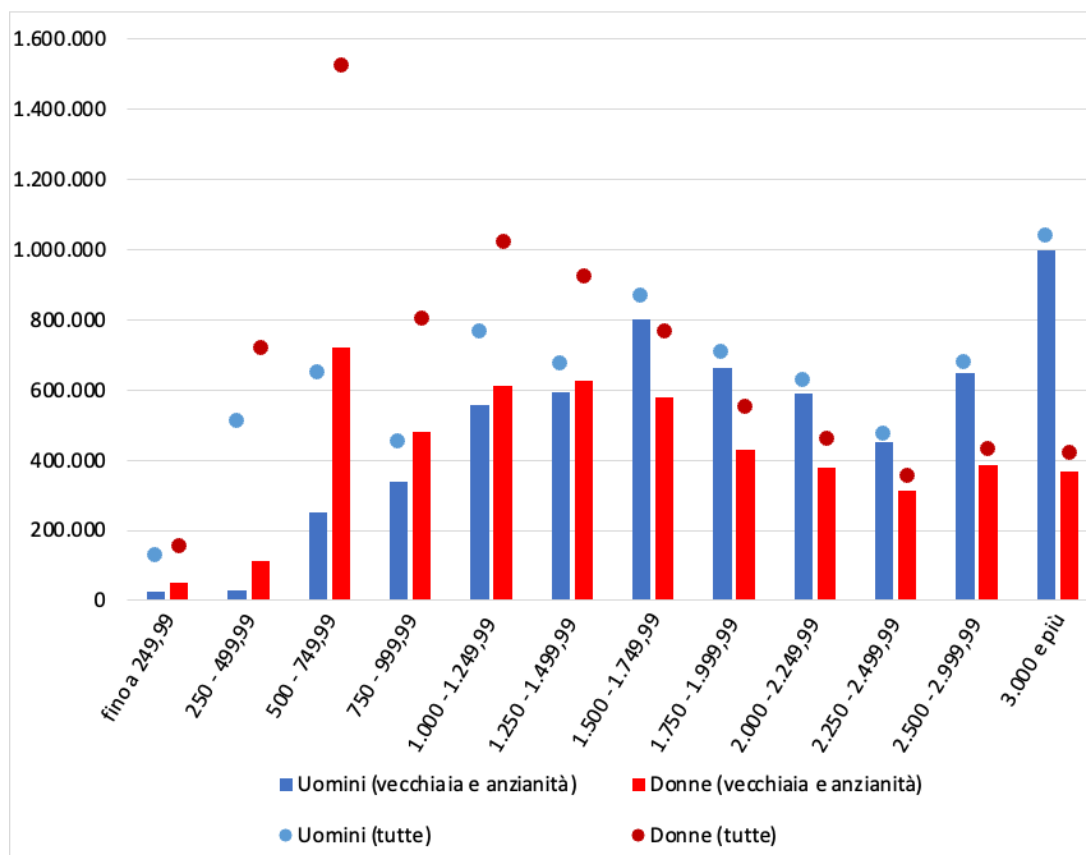
Figura 1.4.9 Differenza importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità di pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2021.



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.

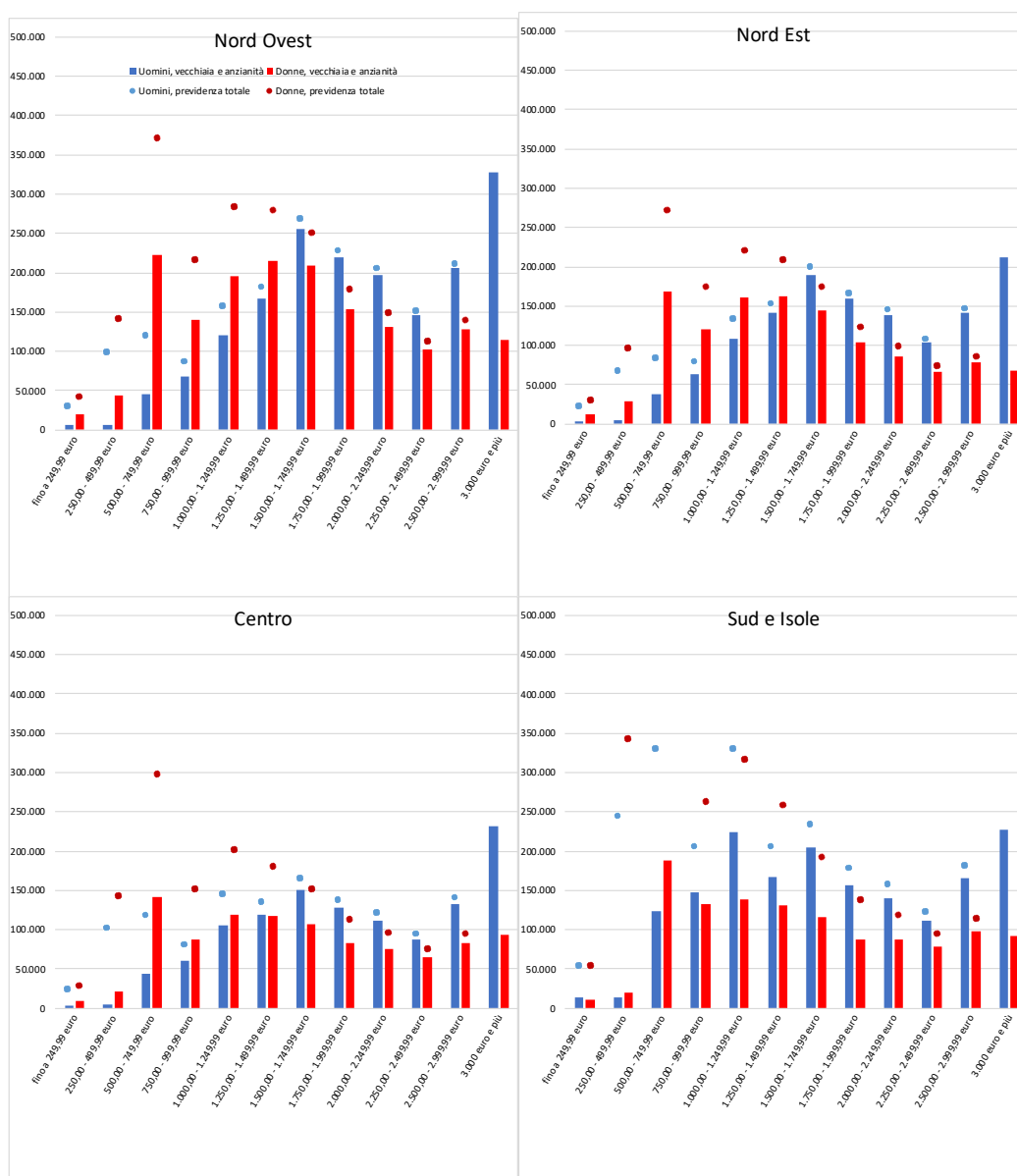
Fonte: I.Stat. Pensionati. - Dati estratti a luglio 2023

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 2021.



Fonte: I.Stat. Pensionati - Dati estratti a luglio 2023

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 2021.



Fonte: I.Stat. Pensionati. - Dati estratti a luglio 2023

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 2021, ripartite per tipologia di gestione. Anno 2022

Pensioni vigenti	Gestione privata	Gestione pubblica	Totale Gestioni
Anno 2022	72.111	19.768	91.879

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 2022, 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	17.671	3.520	21.191
2020	14.727	3.129	17.856
2021	18.786	4.228	23.014
2022	17.322	4.085	21.407
Totale	90.969	22.171	113.140

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 ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione - al 31 dicembre 2022.

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	1.389	1.061 €	19.153.625 €	2.815	1.356 €	49.613.762 €	4.204	68.767.387 €
Anno 2017	1.612	1.026 €	21.495.163 €	1.302	1.417 €	23.976.327 €	2.914	45.471.490 €
Anno 2018	393	1.158 €	5.916.978 €	555	1.475 €	10.642.911 €	948	16.559.889 €
Anno 2019	97	886 €	1.117.654 €	103	1.417 €	1.897.691 €	200	3.015.345 €
Anno 2020	36	806 €	348.211 €	19	1.442 €	356.284 €	55	704.495 €
Anno 2021	60	840 €	604.648 €	12	1.622 €	252.962 €	72	857.610 €
Anno 2022	18	1.252 €	101.430 €				18	101.430 €
Totale	3.605		48.737.710	4.806		86.739.937	8.411	135.477.646

* 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

Domande accolte di Opzione donna ripartite per 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	153	866
2020	205	23	228
2021	80	12	92
2022	18		18
Totale	23.479	7.397	30.876

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 2022

Pensione Opzione donna art. 16 del D.L. n. 4/2019 - istanze di pensione vigenti ed importo medio - aggiornamento dati al 31 dicembre 2022		
Gestioni	Numero	Importo medio*
Gestione pubblica	14.962	€ 1.315,75
Gestione privata	68.506	€ 1.089,13
Totale	83.468	€ 1.069,13

* 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 2022, 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	22.617	3.520	17.671	588	4.926	13	20
Anno 2020	3.600	17.849	3.129	14.727	452	3.098	19	24
Anno 2021	4.874	22.406	4.228	18.786	564	3.491	82	129
Anno 2022	5.760	24.899	4.085	17.322	441	2.975	1.234	4.602
Totale	18.355	87.771	14.962	68.506	2.045	14.490	1.348	4.775

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		Anno 2021		Anno 2022	
	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)
Donna	8.157	40.262	5.312	39.056	5.268	39.915	6.493	42.098	8.722	39.031
Uomo	15.111	45.290	6.613	44.895	5.453	45.651	5.809	47.971	7.283	43.174
Totale	23.268	43.493	11.925	42.235	10.721	43.793	12.302	44.595	16.005	41.099

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.

APE SOCIALE - ART. 1, COMMA 162, LETT. E) LEGGE 205/2017									
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
2018	1.670	3.142	4.812	848	1.605	2.453	438	724	1.162
2019	1.465	2.886	4.351	879	1.648	2.527	338	658	996
2020	1.499	2.813	4.312	921	1.710	2.631	346	633	979
2021	1.824	3.564	5.388	1.168	2.143	3.311	388	776	1.164
2022	2.390	4.514	6.904	1.350	2.398	3.748	462	834	1.296
2023	173	360	533	100	231	331	46	80	126
totale	9.021	17.279	26.300	5.266	9.735	15.001	2.018	3.705	5.723
Anno monitoraggio	Lavoratrici invalide 74%			Lavoratrici con attività gravosa					
	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale			
2018	131	297	428	253	516	769			
2019	144	285	429	104	295	399			
2020	130	253	383	102	217	319			
2021	170	368	538	98	277	375			
2022	197	405	602	381	877	1.258			
2023	12	32	44	15	17	32			
totale	784	1.640	2.424	953	2.199	3.152			

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 2022, 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 STEM²⁷³.

L'analisi di genere dei fenomeni relativi all'istruzione evidenzia in primis 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 diminuzione pur continuando, però, a essere superiori rispetto alla media europea che, invece, evidenzia lo stesso valore dell'anno precedente. Nel 2022 in Italia sono il 9,1 per cento, mentre in Europa sono l'8,0 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 reputate 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.I); l'OCSE sta ancora lavorando all'edizione 2022 della rilevazione, che è stata posticipata di un anno a causa dell'emergenza sanitaria, a cui parteciperanno i 36 Paesi membri dell'OCSE e circa altri 50 Paesi non membri.

Le donne che ottengono un titolo di studio più elevato sono in leggero aumento e raggiungono ancora un livello di istruzione più elevato rispetto agli uomini. Nel 2022 le donne tra i trenta e i trentaquattro anni laureate sono il 33,8 per cento ma rimangono ancora distanti dalle donne dei 27 Paesi dell'Unione europea, dove in media sono laureate il 48,2 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, nel 2021, sono in maggioranza le donne dell'area STEM (47,2 per cento delle donne dottorate) che nelle altre discipline (con un incremento di 1,8 punti percentuali rispetto al 2020).

Il passaggio delle donne al mercato del lavoro è ancora difficile, nonostante i risultati raggiunti nell'istruzione. Le giovani donne laureate occupate, nel 2022, sono il 72,4 per cento, una percentuale inferiore all'analoga maschile, 77,7 per cento, ma in aumento rispetto agli anni precedenti; rispetto al 2021 si evidenzia un incremento di 7,0 punti percentuali (anche in questo caso i valori rimangono ancora distanti dalle donne dei 27 Paesi dell'Unione europea, dove in media le giovani laureate occupate sono l'85,5 per cento, con

²⁷³ 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.

un incremento di 1,9 punti percentuali rispetto al 2021). Il divario di genere rimane uguale rispetto a quello del 2021 (pari a 5,3), mentre nel 2022 sono in diminuzione anche le giovani donne "neet", cioè le persone tra i 15 e i 34 anni che non sono né occupate né inserite in percorsi di formazione e istruzione. In Italia sono il 24,7 per cento (-3,9 punti percentuali rispetto al 2021), mentre nei 27 Paesi dell'Unione europea sono, in media, il 15,4 per cento (-1,5 punti percentuali rispetto al 2021).

La dispersione scolastica è un fenomeno ancora rilevante. Le ragazze che abbandonano precocemente l'istruzione, nel 2022, 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 socioeconomici 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 formative²⁷⁴ 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 2022, le ragazze e i ragazzi in questa condizione sono rispettivamente 9,1 per cento e 13,6 per cento, contro la media dei 27 Paesi europei rispettivamente dell'8,0 e dell'11,1 per cento. Dal confronto con il 2006, il tasso di abbandono in Italia è diminuito di 7,9 punti percentuali per le ragazze e di 10,2 punti percentuali per i ragazzi. Di contro, le medie europee sono diminuite di 4,9 punti percentuali per le ragazze e di 6,3 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 dall'OCSE tramite l'indagine internazionale PISA 2018, ultima disponibile.

Dal 2000, l'OCSE svolge con cadenza triennale l'indagine internazionale PISA²⁷⁵ 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 2018²⁷⁶. Si sta intanto lavorando all'edizione 2022, posticipata di un anno a causa dell'emergenza sanitaria, a cui

²⁷⁴ 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.

²⁷⁵ Indagine PISA (Programme for International Student Assessment),

Cfr. <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results-volume-i-5f07c754-en.htm>

²⁷⁶ Si faccia anche riferimento agli specifici approfondimenti disponibili nella Relazione prodotta nel 2021: https://www.rqs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genero/2020/Bilancio-di-genero-2020_finale.pdf

parteciperanno i 36 Paesi membri dell'OCSE e circa altri 50 Paesi non membri. I risultati del 2018 hanno mostrato come il 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.

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.

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.

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.

Riquadro I.V.I - 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 (di seguito "Comitato"), istituito con l'art. 24 bis del Decreto-legge n. 237 del 2016 e incardinato presso il Dipartimento del Tesoro, nell'attuare la "Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale", promuove e coordina iniziative di educazione finanziaria rivolte all'intera popolazione²⁷⁷ italiana, ma dedica particolare attenzione ai gruppi vulnerabili, fra cui quello delle donne.

Nei confronti del mondo femminile sono state indirizzate nel 2022 diverse azioni ed iniziative del Comitato e dei suoi Membri. Dal punto di vista culturale, i modelli familiari, il carico di cura che grava quasi esclusivamente sulle donne e gli episodi di violenza, anche economica, che le vedono protagoniste, contribuiscono a identificarle come un target per il quale sono necessari interventi mirati di educazione finanziaria, volti, da un lato, ad aumentare la consapevolezza dell'importanza di prendersi cura delle proprie finanze e, dall'altro, ad accrescere le conoscenze e migliorare i comportamenti fornendo loro gli strumenti adeguati.

Nel nostro paese, la bassa cultura finanziaria delle donne è un'evidenza confermata dall'indagine sull'alfabetizzazione finanziaria degli adulti condotta dalla Banca d'Italia con metodologia OCSE (cosiddetta indagine "IACOFI") svolta nel 2020. In base all'indicatore definito dall'OCSE (che comprende tre componenti: conoscenze, comportamenti, atteggiamenti), il divario di genere è statisticamente significativo nella componente delle conoscenze finanziarie, ma è presente anche nel punteggio relativo ai comportamenti finanziari; i dati evidenziano inoltre una scarsa fiducia delle donne nelle proprie conoscenze.

²⁷⁷ Per analoghe iniziative, si faccia riferimento anche al Riquadro I.V.II – Il protocollo d'intesa tra il Ministero dell'Istruzione e la Banca d'Italia sul potenziamento dell'educazione finanziaria nelle scuole disponibile nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere – consuntivo 2021

Il Comitato, in collaborazione con la società di ricerche e analisi di mercato Bva Doxa, ha condotto nel 2022 la terza indagine conoscitiva sulla situazione economico-finanziaria delle famiglie italiane e sulle conoscenze finanziarie, assicurative e previdenziali degli italiani, uomini e donne²⁷⁸. Secondo quanto emerge dal rapporto "Educazione finanziaria: strumento d'orientamento in tempo d'incertezza", nonostante i lievi miglioramenti riscontrati nelle conoscenze finanziarie effettive, c'è ancora una certa difficoltà delle famiglie a compiere scelte economico-finanziarie, più evidente per donne e giovani. Le donne, in particolare quelle più giovani, hanno un livello di alfabetizzazione finanziaria più basso rispetto agli uomini, che porta a una maggiore fragilità ed ansia finanziaria (per un approfondimento si veda il paragrafo "Il rapporto Edufin 2022").

Il Comitato, sin dalla sua istituzione si è adoperato per promuovere e coordinare attività e iniziative di educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale a favore del mondo femminile, conformemente agli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (Obiettivo n. 5), e in linea con le Raccomandazioni OCSE sull'alfabetizzazione finanziaria²⁷⁹.

In particolare, il Comitato anche nel corso delle attività realizzate nel 2022 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.
- aumentare le competenze finanziarie digitali delle donne;
- offrire progetti di educazione finanziaria assicurativa e previdenziale che le donne possano seguire anche sul luogo di lavoro.

Il Rapporto Edufin 2022

"Educazione finanziaria: strumento d'orientamento in tempo d'incertezza" è il titolo del terzo rapporto realizzato dal Comitato in collaborazione con la società Bva-Doxa. L'edizione 2022 aggiorna i dati sulla condizione finanziaria delle famiglie italiane, la loro resilienza finanziaria e il loro livello di alfabetizzazione finanziaria; indaga inoltre nuovi aspetti legati all'impatto dell'inflazione e della guerra in Ucraina.

Dal Rapporto Edufin 2022 emergono lievi miglioramenti delle conoscenze finanziarie effettive degli italiani. Nonostante circa il 67% della popolazione conosca gli effetti dell'inflazione sul potere di acquisto, rimane ancora bassa la percentuale di persone che hanno un elevato grado di conoscenza finanziaria (il 44,3%). La difficoltà a compiere scelte economico-finanziarie in un contesto di incertezza è più evidente tra le categorie più fragili della popolazione: le donne (38,0%), i giovani (30,5%), i residenti al sud e isole (37,7%) e coloro che hanno un basso grado di istruzione (39,0%).

²⁷⁸ https://www.quellocheconta.gov.it/export/sites/sitepef/modules/quaderni_ricerca/Rapporto-Comitato-Edufin-2022-finale-nov-2022.pdf

²⁷⁹ <https://www.quellocheconta.gov.it/it/pdf/news/Raccomandazione-OCSE-Finlit-ITA-2.pdf>

È aumentata negli anni la quota di italiani che vorrebbe l'introduzione dell'educazione finanziaria nelle scuole (da 86,5% a 89,1%) e sul luogo di lavoro (da 76,5% a 79,5%).

Anche per quanto riguarda la conoscenza della previdenza pubblica, il 57 % circa degli intervistati dichiara di conoscere il funzionamento del sistema di previdenza statale, ma la percentuale di coloro che conoscono effettivamente i suoi meccanismi di funzionamento è più bassa, e tra questi prevalgono le donne.

Il più basso livello di alfabetizzazione delle donne, e in particolare quelle più giovani, si accompagna ad una maggiore fragilità ed ansia finanziaria. Fra le donne, la quota di quante non riuscirebbero a far fronte a una spesa imprevista è di circa 9 punti percentuali più alta rispetto a quella degli uomini. L'ansia finanziaria, in aumento rispetto al 2021, è più evidente tra le famiglie a basso reddito (48,3%), le donne (44,7%) e i giovani (42%), anche a causa della maggiore incertezza della situazione economica generale, dell'aumento dell'inflazione e della guerra in Ucraina. In particolare, la percentuale di donne che dichiara di provare ansia finanziaria è di circa 16 punti percentuali più alta di quella degli uomini.

Le principali iniziative realizzate nel 2022.

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. Sin dalla prima edizione, lanciata nell'ottobre 2018, l'iniziativa ha registrato grande interesse con la partecipazione di tanti i soggetti: associazioni, istituzioni, imprese, università, scuole, fondazioni, pubbliche amministrazioni, fondi pensioni, associazioni di consumatori, casse previdenziali e realtà del mondo assicurativo.

Come nel passato, anche l'edizione del Mese dell'Educazione Finanziaria tenutasi ad ottobre 2022 ha dedicato molteplici iniziative al pubblico femminile. Di queste, 93 hanno avuto come target specifico proprio le donne ed hanno trattato i temi dell'indipendenza economica, l'imprenditoria femminile, le diseguaglianze di genere. Ci sono poi state 106 iniziative per le famiglie e gli adulti che, anche se non rivolte direttamente alle donne, hanno riguardato argomenti di interesse trasversale quali la pianificazione del futuro, il budget familiare, l'uso degli strumenti di pagamento elettronici, le scelte di spesa consapevoli e le trappole comportamentali.

In particolare, il Comitato ha dedicato alle donne tutti i giovedì di OttobreEdufin2022 "*I Giovedì al femminile*", un progetto di comunicazione e formazione, che comprende la pubblicazione di consigli, guide e approfondimenti sulla rivista Donna Moderna e sul relativo sito. Nell'ambito di questa iniziativa è stata inaugurata una sezione del Portale "quello che conta" interamente dedicata alle donne²⁸⁰ (vedi anche la sezione successiva "Progetto editoriale con Donna Moderna").

È stata inoltre dedicata alle donne la Giornata dell'Educazione Assicurativa, che si svolge ogni anno il 19 ottobre. L'edizione 2022, organizzata dall'IVASS, dal titolo "*Donne e assicurazioni: un gap da colmare*" è stata incentrata sul dialogo tra IVASS e mondo femminile; si è richiamata l'attenzione sul gender gap esistente anche nell'educazione assicurativa rappresentando strumenti e soluzioni per ridurlo.

Anche Banca d'Italia, ha svolto un convegno di sensibilizzazione rivolto alle donne dal titolo "Le donne e la cultura finanziaria: gli strumenti per avvicinarle" in cui sono stati affrontati gli stereotipi di genere e le strategie per evitarli nonché si è discusso di come

²⁸⁰ https://www.quellocheconta.gov.it/it/abc-quello-che-conta/educazione_donne/

avvicinare le donne ai temi economico-finanziari. per mezzo anche della rete territoriale, la Banca d'Italia ha organizzato 21 eventi per le donne con bassa cultura finanziaria nell'ambito del progetto "Le Donne Contano".

Il numero di eventi realizzati e l'ampia partecipazione agli stessi hanno evidenziato l'interesse per i temi dell'educazione finanziaria, e hanno confermato la cooperazione del Comitato, con i suoi membri e con soggetti esterni, pubblici e privati, anche nell'ottica di promuovere iniziative volte a colmare il divario di genere.

II – "Progetto editoriale in collaborazione con Donna Moderna"

Il Comitato ha realizzato un progetto editoriale in collaborazione con il periodico settimanale Donna Moderna, per sensibilizzare il pubblico femminile sui temi dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale. Il progetto ha previsto la realizzazione di 4 video masterclass e altrettanti podcast, guide pratiche e approfondimenti rivolti alle donne, dove si è parlato di risparmio, investimenti, debito, assicurazioni, previdenza.

Tutti i contenuti sono stati pubblicati nella nuova sezione del portale dal titolo "Educazione finanziaria per le donne".

III - La Global Money Week (GMW)

Dal 21 al 27 marzo 2022 si è svolta la decima edizione della Global Money Week (GMW), manifestazione internazionale promossa dall'OCSE, coordinata per l'Italia dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, che ha accolto ben 291 eventi. Il tema di questa edizione è stato: "Costruisci il tuo futuro, gestisci bene il tuo denaro" (*Build your future, be smart about money*), un messaggio essenziale per le nuove generazioni, che evidenzia l'importante legame tra la gestione delle proprie risorse finanziarie e la costruzione del proprio futuro.

In particolare, nella settimana della GMW sono stati molti gli eventi rivolti ai ragazzi, con alcune iniziative specifiche per le giovani donne, in tema di pagamenti elettronici, pianificazione finanziaria, previdenza e risparmio.

IV- Educazione finanziaria sul luogo di lavoro

Il Comitato ha creato un **corso di educazione finanziaria** composto da **16 video-lezioni** registrate, pensate per un pubblico di **adulti (donne e uomini) e giovani adulti**. Le video-lezioni sono messe a disposizione - in una sezione dedicata del sito²⁸¹ - di imprese private e pubbliche amministrazioni per la creazione di percorsi formativi sul luogo di lavoro.

Il corso è stato suddiviso in **cinque percorsi tematici** dedicati a:

- pianificazione e gestione delle finanze personali, strumenti di pagamento, finanziamento e risparmio ([percorso blu](#))
- le scelte di investimento, i principali strumenti e servizi finanziari e gli abusivismi ([percorso giallo](#))
- gli strumenti previdenziali e assicurativi ([percorso verde](#))
- le tutele del cliente bancario, dell'investitore e dell'assicurato ([percorso viola](#))
- gli elementi di finanza per la piccola impresa ([percorso rosso](#)).

Ogni percorso offre spiegazioni e suggerimenti pratici utili a gestire al meglio le proprie scelte finanziarie, da quelle di risparmio a quelle di indebitamento e investimento, da quelle assicurative a quelle previdenziali.

Risorse finanziarie dedicate alle iniziative in favore delle donne

²⁸¹ https://www.quellocheconta.gov.it/it/abc-quello-che-conta/educazione_lavoro/

Le spese direttamente riconducibili alla realizzazione delle iniziative sopra esposte hanno inciso, nel 2022, per circa il 9% per cento degli stanziamenti finanziari a disposizione del Comitato²⁸². 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 poiché 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 in termini di visibilità e promozione degli eventi nonché di messa a disposizione di gadget e materiali informativi, offerti indistintamente a tutti i partecipanti ammessi nel calendario.

Le donne italiane laureate tra i trenta e i trentaquattro anni sono in leggero aumento rispetto al 2021, dopo un decremento dal 2020 al 2021 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 33,8 per cento nel 2022²⁸³. Sono in lieve aumento rispetto all'anno precedente (33,3 per cento nel 2021) e in costante aumento rispetto al 2006, pari a più di 12,7 punti percentuali. Gli uomini tra i trenta e i trentaquattro anni con un titolo universitario sono di meno: nel 2022, sono il 21,0 per cento e sono in lieve aumento rispetto al 2021, quando erano il 20,4 per cento. Anche per gli uomini, la quota è aumentata nel tempo, registrando un +6,8 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 48,2 per cento e gli uomini il 37,4 per cento. Anche in Europa, i valori sono in aumento nel tempo. Per le donne abbiamo un +1,0 punti percentuali dal 2021 e un +17,3 punti percentuali dal 2006; gli uomini laureati sono aumentati, rispettivamente, di 0,8 punti percentuali e di 12,3 punti percentuali (Figura 1.5.23).

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 è nell'area STEM (45,8 per cento delle donne dottorate), in aumento rispetto al 2020 (+2,6).

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 2021-2022 i corsi di laurea con una prevalenza d'iscritti femminile sono il 47,4 per cento (in aumento rispetto al 2020-2021 dove si attestavano al 42,6 per cento), mentre quelli con una prevalenza di studenti maschi sono il 28,6 per cento (31,6 per cento nel 2020-2021). Il restante 24,0 per

²⁸² 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.

²⁸³ 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

cento dei corsi si può considerare neutrale (25,9 per cento nel 2020-2021). Le studentesse sono nettamente meno numerose **nell'area STEM**²⁸⁴ dove il 52,8 per cento dei corsi è a prevalenza maschile e i corsi a prevalenza femminile sono il 22,8 per cento. Le studentesse sono la maggioranza in **ambito umanistico e sociale**²⁸⁵ (63,2 per cento) e nelle altre discipline²⁸⁶ (53,9 per cento). Da sottolineare come la quota degli studenti per le materie umanistiche e sociali sia solo il 13,2 per cento (Figura 1.5.24).

Il numero totale delle donne iscritte in generale alle università italiane nell'anno accademico 2021/2022 è pari a circa 1,0 milione di unità su un totale di 1,8 milioni di iscritti, e in leggera diminuzione, circa 2 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 **56,6 per cento degli iscritti** totali e sono iscritte soprattutto nelle discipline umanistiche e sociali. Il 62,1 per cento delle iscritte segue questo tipo di discipline mentre la quota delle iscritte relative all'area STEM è del 17,8 per cento (le iscritte alle rimanenti discipline rappresentano il 20,1 per cento delle studentesse); tali valori sono tuttavia in aumento rispetto agli anni precedenti (nel 2020/2021 la quota era pari al 17,6 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 43,3 per cento; gli iscritti alle discipline STEM sono in aumento, dal 38,5 del 2020/2021 per cento al 39,2 per cento del 2021/2022). Nel 2021/2022 gli studenti maschi, nell'area STEM, sono quasi il doppio rispetto alle studentesse, circa 309 mila ragazzi iscritti in queste discipline contro 182 mila ragazze, per un divario di genere pari a 126 mila iscritti. Rispetto all'anno precedente, il divario di genere è diminuito di circa 5,0 mila unità invertendo 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 del periodo 2012-2022, pari a 109 mila iscritti, e in questo ultimo anno (2021/2022) è salito di quasi 17 mila unità. La causa è l'aumento maggiore degli iscritti uomini (+29,6 mila unità tra il 2021/2022 e il 2012/2013) rispetto alle donne (+12,6 mila iscritte). La situazione è inversa per quanto riguarda gli iscritti considerando tutte le discipline. Le studentesse sono più degli studenti (1,0 milioni contro 788 mila). Nel 2021/2022 il divario è aumentato di quasi 20 mila unità. Il *trend* è in 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 2021 si sono laureate 211 mila studentesse e 158 mila studenti. Le donne che completano il percorso universitario sono più degli uomini sia nelle discipline umanistiche e sociali (dove sono più di 133 mila contro i quasi 71 mila dei ragazzi), sia nel gruppo delle altre materie (39 mila le laureate e 27 mila i laureati), come ad esempio quelle afferenti alla Medicina. **Nell'area STEM avviene l'opposto.** In questo ambito sono solo 38 mila le laureate, mentre i laureati sono oltre i 59 mila. L'ambito in cui le donne si laureano maggiormente è quello umanistico-sociale. Infatti, il 63,1 per cento delle laureate proviene da questo tipo di percorso, mentre solo il 18,2 per cento delle laureate appartiene all'area STEM. Sono risultati in linea con quelli riguardanti gli iscritti e commentati sopra (Figura 1.5.26).

²⁸⁴ 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.

²⁸⁵ 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.

²⁸⁶ 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.

In generale, la situazione dei laureati non ha subito rilevanti modifiche rispetto agli anni precedenti. Il numero dei laureati maschi è cresciuto costantemente, passando da 124 mila nel 2012 fino ad arrivare a 158 mila nel 2021. Per le laureate, c'è stato un calo netto tra il 2014 e il 2015 (da 182 mila a 178 mila), a cui è seguito un costante incremento fino a 211 mila nel 2021.

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 2021, **il 39 per cento dei laureati nelle discipline dell'area STEM sono studentesse**. Il divario di genere è aumentato costantemente nel tempo, con l'eccezione di alcuni anni. Nel 2021 la differenza è pari a 21,6 punti percentuali, mentre nel 2020 era pari a 22,3 punti percentuali (diminuito di 0,6 punti percentuali) a fronte del divario del 2012 che era pari a 20,0 punti percentuali +1,7 punti percentuali). Questo aumento è dipeso dall'incremento della quota delle donne contemporaneamente all'aumento di quella degli uomini, che però risulta quasi due volte superiore a quella delle donne (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 3,6 punti percentuali nel 2021 (leggero incremento rispetto al 3,5 del 2020), 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 6,5 nel 2021, mentre i laureati erano già a 5,5 nel 2008 e sono arrivati a 10,1 nel 2021 (Figura 1.5.28).

Nel 2021, la maggior parte delle donne che conseguono il titolo di **dottore di ricerca** sono nell'area STEM (47,2 per cento), mentre per gli uomini la percentuale di dottorati nell'area STEM è del 61,5 per cento. I valori, rispetto all'anno precedente, sono in aumento: per le donne (45,4 per cento nel 2020, + 1,8 punti percentuali), e pressoché costanti per gli uomini: nel 2020 erano il 60,6 per cento (+ 0,8 punti percentuali). Ciò si traduce in un decremento del divario di genere che nel 2021 raggiunge il livello di 14,2 punti percentuali, diminuendo rispetto ai 15,2 punti del 2020 (Figura 1.5.29).

In ambito umanistico e sociale, nel 2021, rispetto all'anno precedente, la quota delle donne con il titolo di dottorato si è ridotta. Attualmente sono il 30,2 per cento mentre nel 2020 erano il 33,3 per cento (-3,1 punti percentuali) come anche è aumentata la quota delle altre discipline. Nel 2021 sono il 22,6 per cento, rispetto al 21,3 per cento dell'anno precedente. Per l'andamento degli uomini con lo stesso titolo: diminuiscono per le discipline umanistiche che nel 2021 sono il 24,8 per cento del totale contro il 26,1 per cento registrato nel 2020 (-1,6 punti percentuali) mentre per le altre discipline sono il 13,7 per cento nel 2021, in aumento rispetto al 13,0 per cento del 2020 (+0,7 punti percentuali) (Figura 1.5.30).

Le giovani donne laureate occupate nel 2022 sono il 72,4 per cento, di meno rispetto agli uomini e sono in aumento rispetto agli anni precedenti. Il divario di genere è stabile rispetto all'ultimo anno. Anche l'occupazione delle donne con un titolo di istruzione secondario è in aumento.

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. Le giovani donne "neet" in Italia sono in diminuzione nel 2022 e sono di più rispetto agli uomini.

Nel 2022, il tasso di occupazione dei giovani laureati o che hanno conseguito un dottorato, in Italia, è del 74,6 per cento ma con uno svantaggio per le donne per le quali è del 72,4 per cento rispetto agli uomini per i quali è del 77,7 per cento. Va notato che rispetto all'anno precedente il divario è costante e pari a 5,3. Rispetto al 2006, entrambi i valori sono più alti: 6,4 punti percentuali le donne e 4,6 punti percentuali gli uomini. Il divario di genere, negli anni, ha avuto un andamento altalenante, con una tendenziale diminuzione nel tempo, il cui *trend* rivela un valore minimo nel 2019.

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 2022, il tasso di occupazione delle donne è dell'85,5 per cento e quello degli uomini dell'88,2 per cento. Rispetto all'anno precedente, i valori mostrano un incremento (+1,9 punti percentuali per le donne e +1,7 per cento per 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 2022 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 53,4 per cento per le donne e del 58,7 per cento per gli uomini. Tali valori sono in aumento rispetto all'anno precedente (nel 2021: 41,3 per cento per le donne e 56,2 per cento per gli uomini).

In generale, in Italia, il tasso di occupazione giovanile ha avuto un andamento altalenante; i tassi più alti sono stati registrati negli anni 2006 e 2007 (rispettivamente 56,4 per cento e 56,8 per cento per le donne e 69,3 per cento e 67,1 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 40,6 per cento e al 45,1 per cento.

Il divario di genere, nell'ultimo anno, si è assestato sui 5,3 punti percentuali rispetto al 14,3 del 2021 (nel 2006 era 13,3 punti percentuali) grazie a un incremento del tasso di occupazione delle donne di 12,1 contro l'incremento di quello degli uomini di solo 2,5 punti percentuali.

Osservando la media europea, il tasso di occupazione con un titolo di istruzione secondario o post-secondario è sempre favorevole agli uomini (così come per l'Italia). Nel 2022, il valore di 74,6 per cento per le donne e di 78,6 per gli uomini sono più alti rispetto al 2021 di oltre 3 punti percentuali (5,1 per le donne e 3,1 per gli uomini). Rispetto all'Italia, i valori medi europei, nel 2022, sono più alti di quasi 20,0 punti percentuali per gli uomini e di 21,2 punti percentuali per le donne. La differenza rispetto al 2006 evidenzia un decremento per i tassi italiani, mentre per la media europea si ha un leggero incremento. Il divario di genere europeo, nel 2022, è di 4,0 punti percentuali, più basso di 1,3 rispetto a quello italiano (5,3 punti percentuali) e in riduzione rispetto ai primi anni considerati, la differenza con il divario di genere italiano è evidente nel biennio (2020-2021) con quasi 9 punti percentuali di differenza, mentre nel 2010 il divario europeo è superiore di 0,5 punti percentuali e nel 2013 di 1,3 punti percentuali rispetto all'Italia (unici due anni dell'intero periodo) (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 2022, la partecipazione delle donne e degli uomini italiani a queste attività è simile, pari rispettivamente al 9,9 per cento e al 9,4 per cento. In Europa, la differenza è paragonabile;

le donne che hanno partecipato ad attività formative erano il 12,9 per cento e gli uomini il 10,8 per cento. I valori sono leggermente diminuiti rispetto al 2021 per l'Italia e leggermente aumentati per l'Europa (Figura 1.5.33).

Le giovani donne "neet" in Italia sono in diminuzione nel 2022, in linea con il 2021, dopo un biennio (2019-2020) di aumento. 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 2022, la quota delle ragazze è del 24,7 per cento, mentre quella dei ragazzi raggiunge il 17,1 per cento e, rispetto all'anno precedente, sono in netta diminuzione. Nel 2021 le ragazze "neet" erano il 28,6 per cento e i ragazzi erano il 20,5 per cento. I valori erano in diminuzione dal 2013 per le ragazze e dal 2014 per i ragazzi (ad eccezione del 2020 dove si evidenzia una crescita per entrambi gli indicatori), ma è nel 2007 che si osservano i valori più bassi della serie per i ragazzi e nel 2022 per le ragazze. 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 2022, tra i 27 Paesi dell'Unione europea le ragazze in questa condizione sono il 15,4 per cento e i ragazzi sono il 10,4 per cento e sono in diminuzione rispetto all'anno precedente. Nel 2021 le giovani donne non occupate né inserite in percorsi di formazione e istruzione erano il 16,9 per cento (-1,5 punti percentuali), gli uomini l'11,7 per cento (-1,3 punti percentuali). Nei 27 Paesi europei considerati, la percentuale di ragazze "neet" con i valori più bassi è quella del 2022 (15,4 per cento) Per i ragazzi, invece, l'andamento è simile a quello italiano, con i valori più bassi (10,1 per cento) nel 2007 e 2008 (Figura 1.5.34).

Il **tasso di migrazione**²⁸⁷ 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; i valori del tasso negativi indicano una emigrazione maggiore rispetto al ritorno in Italia. Il tasso di migrazione è diminuito nel corso degli anni. Nel 2021 è stato di -2,7 per mille (un incremento di 2,8 punti percentuali rispetto al 2020 e una riduzione di 3,1 punti percentuali rispetto al 2012). Per le donne italiane laureate, il tasso nel 2021 è stato di -2,4 per mille, mentre nel 2020 era di -4,9 per mille e nel 2012 di -1,7 per mille. Sono gli uomini ad avere una migrazione più intensa verso l'estero, nel 2021 il tasso è stato di -3,2 per mille con una riduzione di 3,2 punti percentuali dall'anno precedente e una riduzione di 0,3 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 -21,0 per mille nel Sud contro i +4,2 per mille e +8,2 per mille rispettivamente al Centro e al Nord. Le cifre sono leggermente più consistenti per gli uomini (-25,2 per mille al Sud, +2,2 per mille al Centro e +9,5 per mille al Nord) (Figura 1.5.35).

Le donne che, nel 2022, accedono quotidianamente a internet e che utilizzano il personale computer sono in aumento, di poco inferiore rispetto a quello degli uomini.

²⁸⁷ 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 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.

L'accesso a internet ha avuto una diffusione di massa nell'ultimo decennio e interessa ormai più di tre quarti della popolazione. Nel 2022 l'accesso giornaliero a internet²⁸⁸, tra la popolazione 16-74 anni, risulta inferiore per le donne (80,7 per cento) rispetto agli uomini (83,2 per cento); tali valori sono, tuttavia, in costante aumento. Rispetto all'anno 2021, le donne e gli uomini che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentati di circa 3 punti percentuali; rispetto al 2006, l'aumento è stato di 56,7 punti percentuali per le donne e di 48,7 punti percentuali per gli uomini.

In Europa, l'andamento è stato identico, anche se con percentuali leggermente più alte (83,4 per cento delle donne e 84,6 per cento degli uomini) e aumentate rispetto al 2021: l'aumento è stato di 3,3 punti percentuali per le donne e di 3,9 per gli uomini. Rispetto al 2007, l'aumento è stato molto elevato (come in Italia). Le donne europee che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentate di 51,4 punti percentuali, mentre gli uomini di 44,2 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 2017²⁸⁹, ultimo anno disponibile, le donne erano il 48 per cento, mentre gli uomini il 57 per cento (Figura 1.5.37). Allo stato attuale non sono disponibili dati aggiornati.

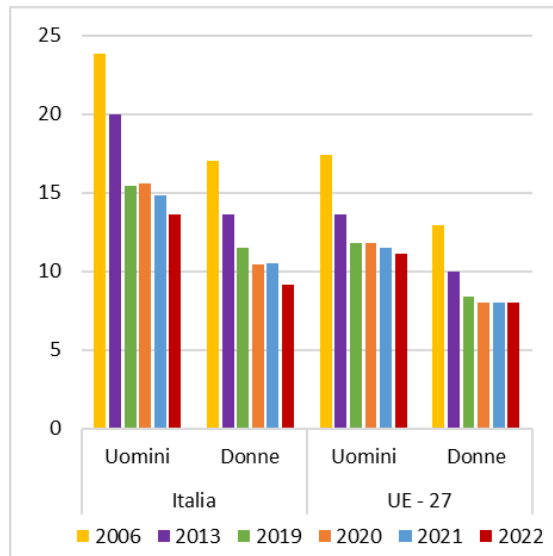
Il 20 per cento delle donne italiane dichiara di essere in possesso di **competenze digitali elevate**²⁹⁰; per gli uomini la percentuale è più elevata e pari al 25,0 per cento. La popolazione italiana complessiva, in possesso di competenze digitali elevate, è il 23 per cento. I valori sono in lieve aumento rispetto al passato: le donne nel 2019 erano il 19 per cento, mentre gli uomini il 25,1 per cento (Figura 1.5.38).

²⁸⁸ 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.

²⁸⁹ Non si hanno a disposizione dati successivi al 2017.

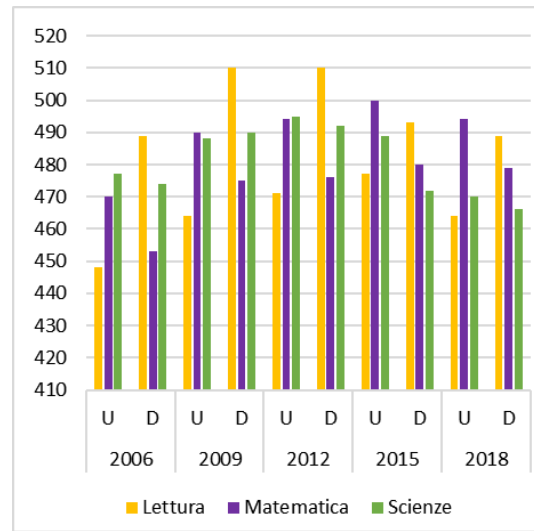
²⁹⁰ Persone di 16-74 anni che hanno competenze avanzate per tutti e 4 i domini individuati dal "Digital competence framework". I domini considerati sono informazione, comunicazione, creazione di contenuti, problem solving. Per ogni dominio sono state selezionate un numero di attività (da 4 a 7). Per ogni dominio viene attribuito un livello di 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, 2020, 2021 e 2022.



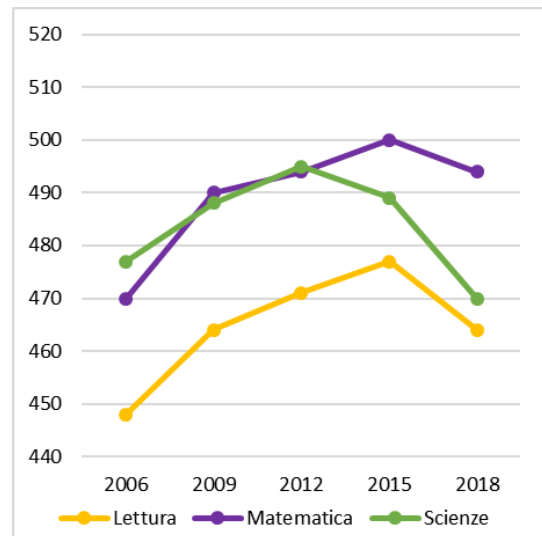
Fonte: ISTAT - Rilevazioni sulle forze di lavoro, EUROSTAT - Labour Force Survey.

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.



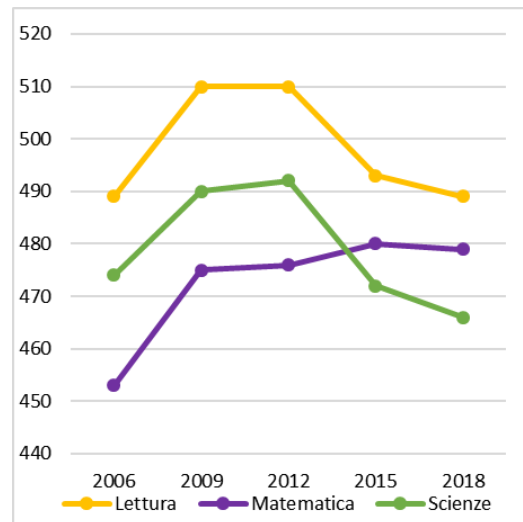
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.3 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015 e 2018.



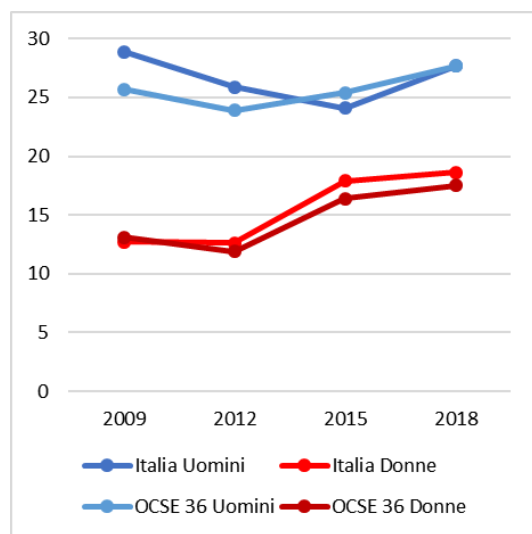
Fonte: OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.4 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015 e 2018.



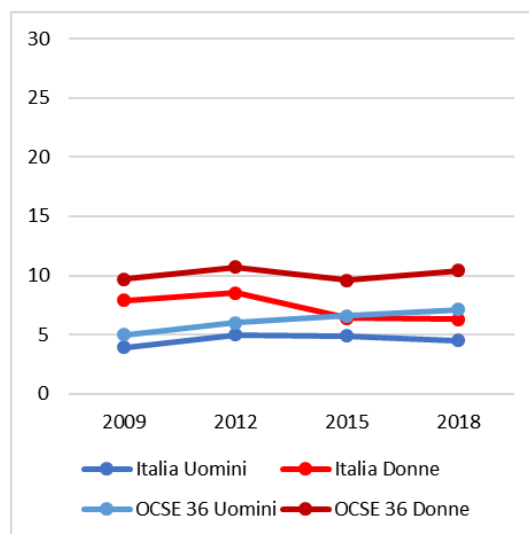
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.5 Percentuale di studenti di 15 anni al sotto del livello 2 di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015 e 2018.



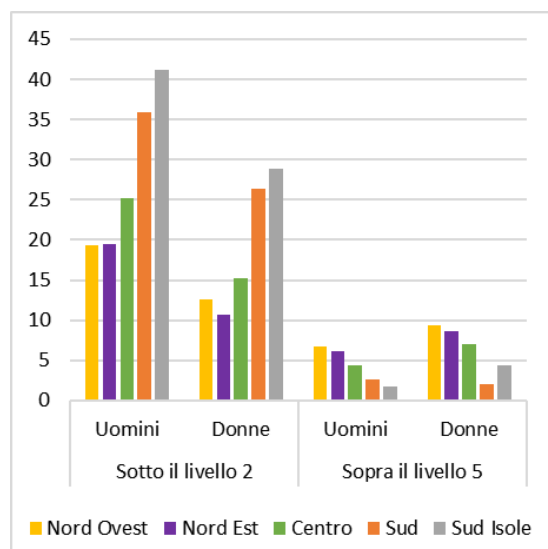
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



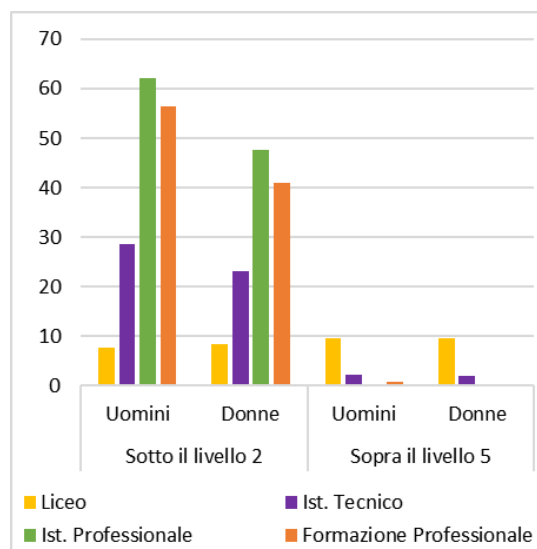
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.7 Percentuale di studenti di 15 anni al sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere e area geografica. Anno 2018.



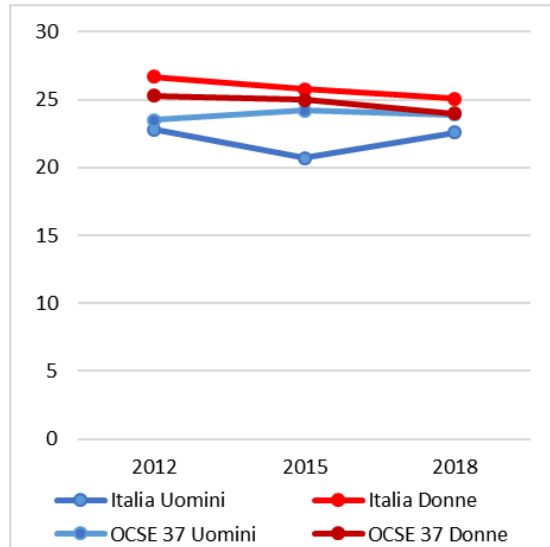
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.8 Percentuale di studenti di 15 anni al sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere e tipo di scuola. Anno 2018



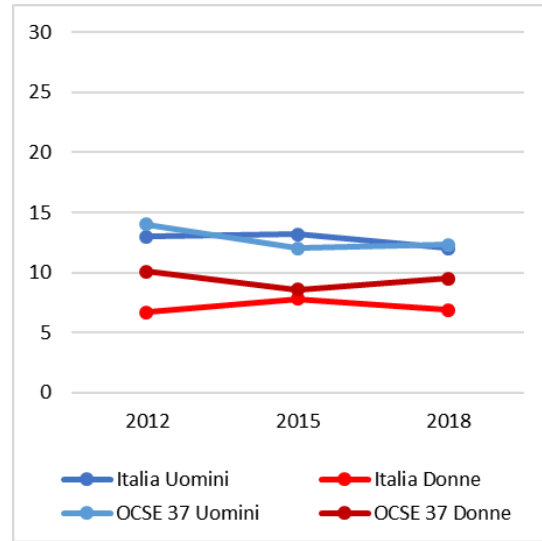
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



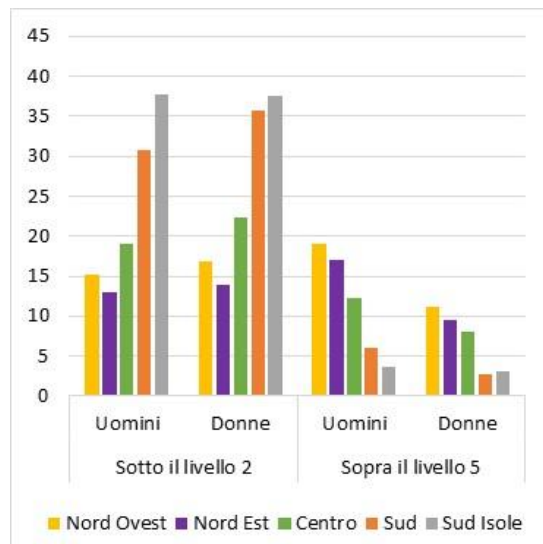
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



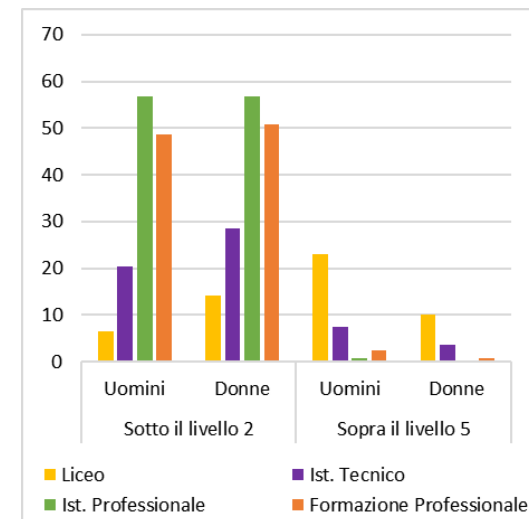
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



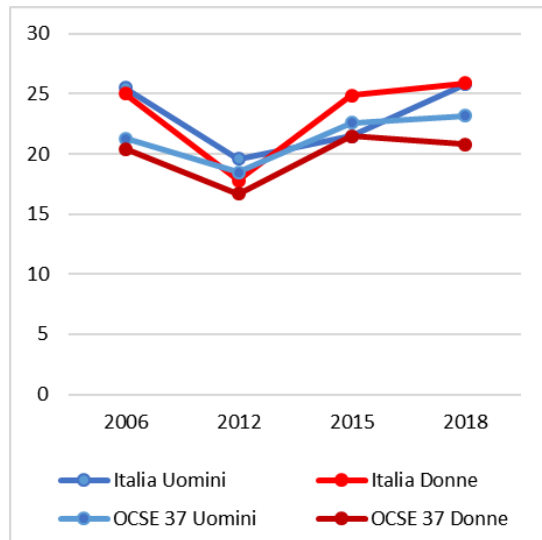
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



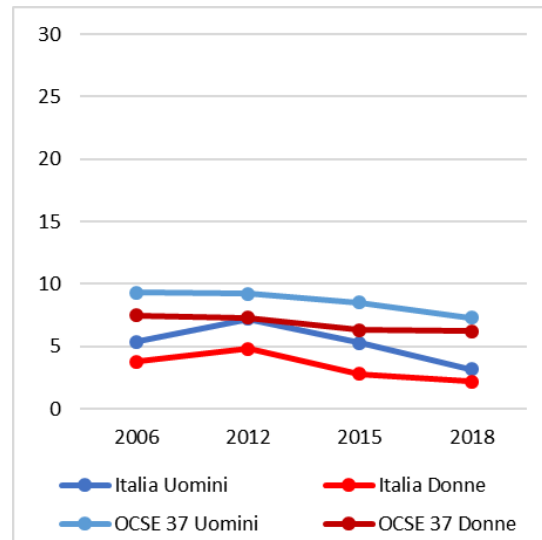
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



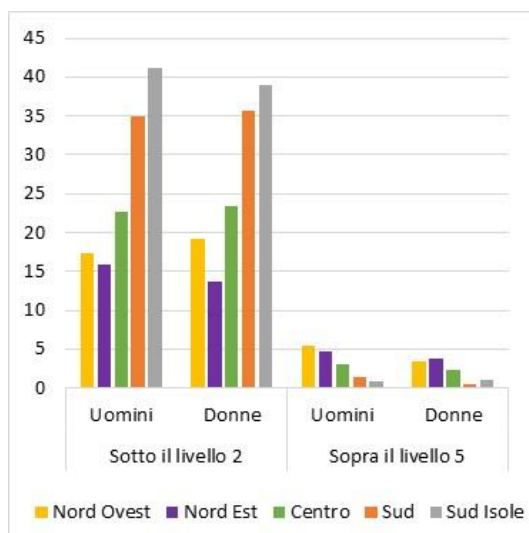
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



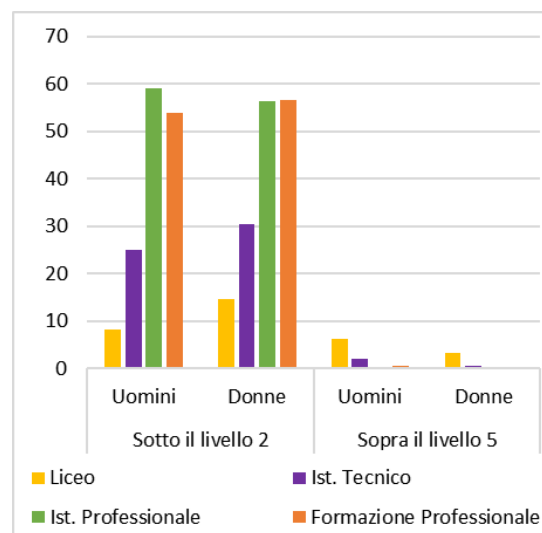
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



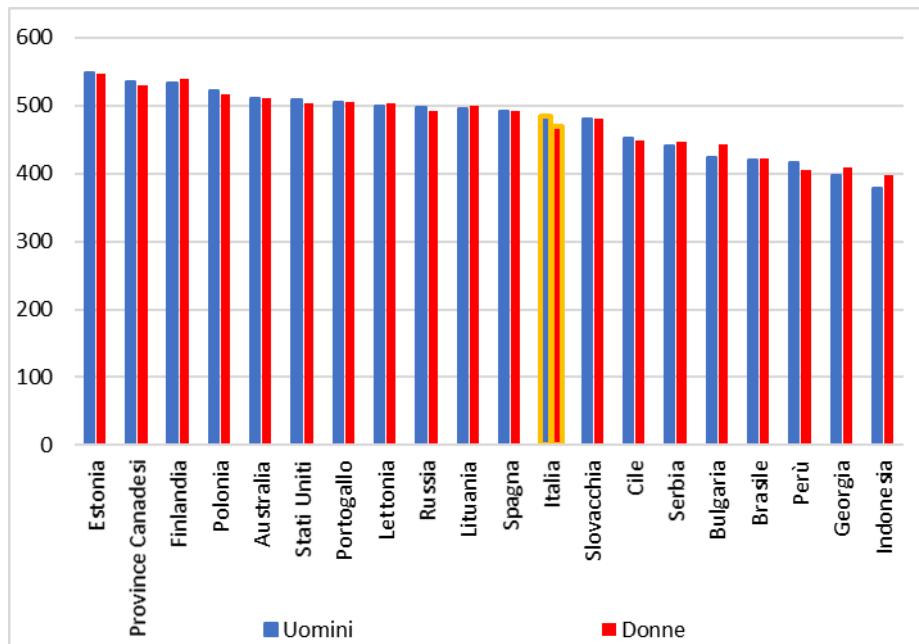
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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

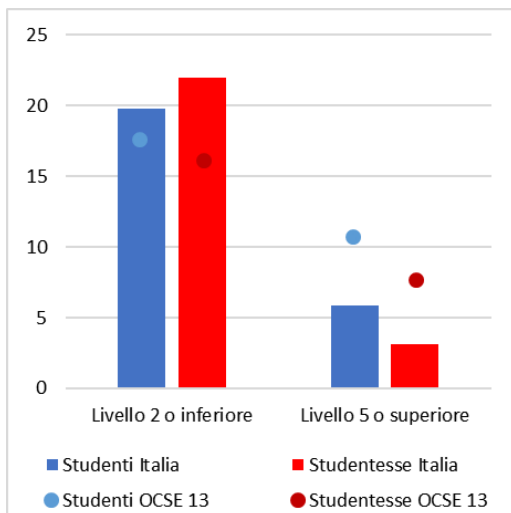


Figura 1.5.19. Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 delle competenze finanziarie in Italia, per genere e area geografica. Anno 2018.

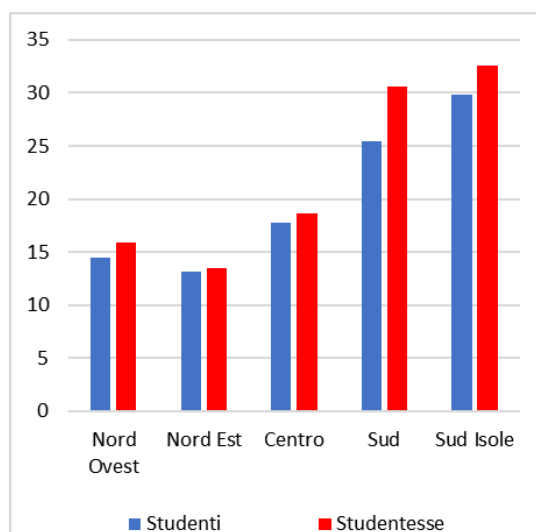
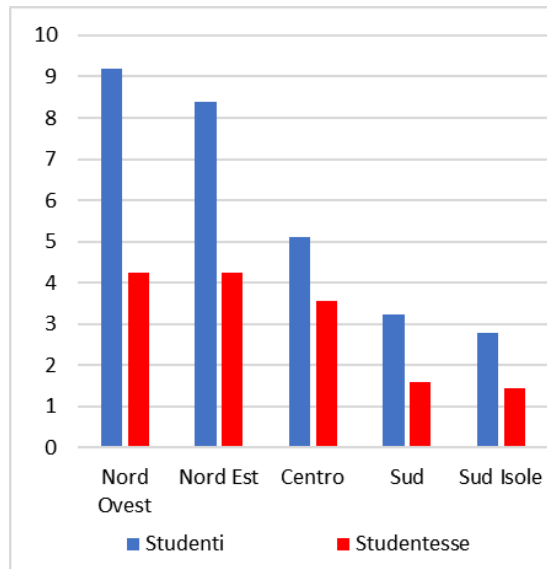
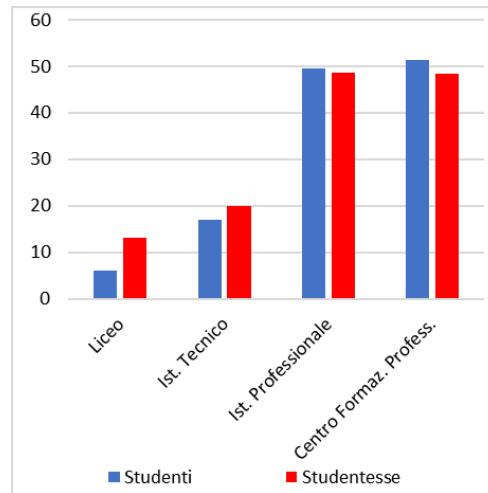


Figura 1.5.20. Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore delle competenze finanziarie in Italia, per genere e area geografica. Anno 2018.



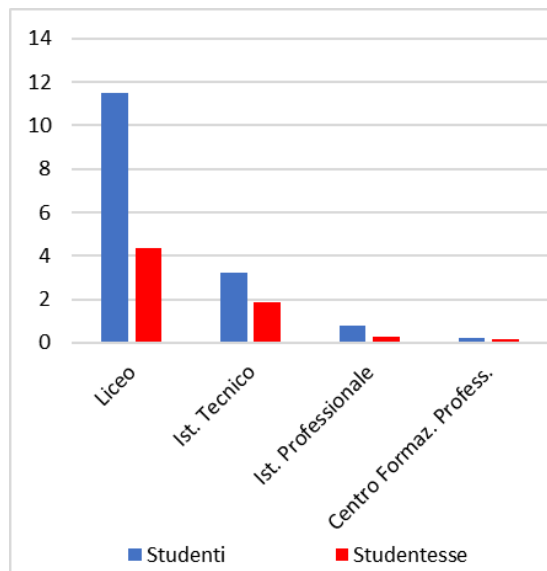
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



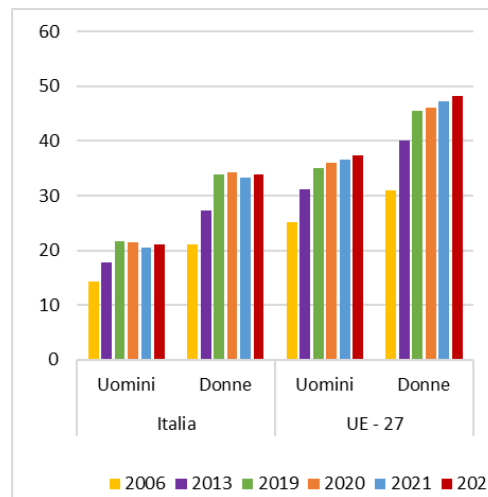
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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.



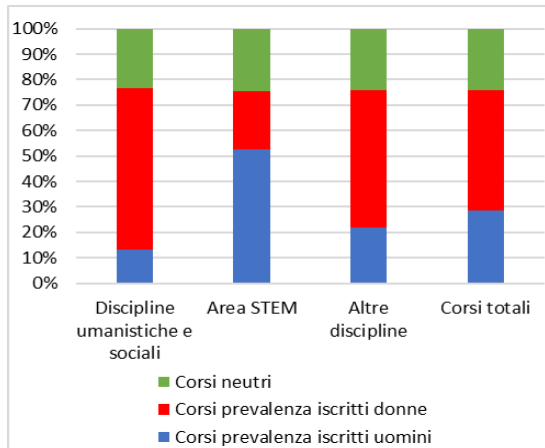
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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, 2020, 2021 e 2022.



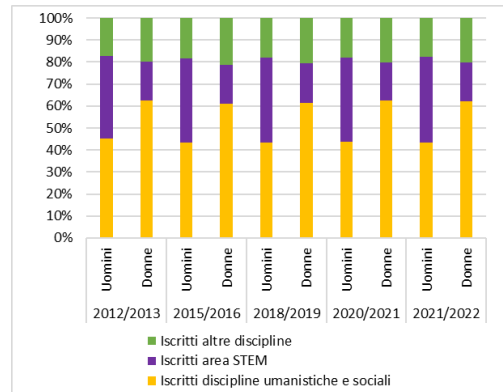
Fonte: EUROSTAT - Educational attainment level and transition from education to work.

Figura 1.5.24 Corsi di laurea con iscritti a prevalenza maschile, femminile e neutri in base all'ambito di studio. Anno accademico 2021-2022



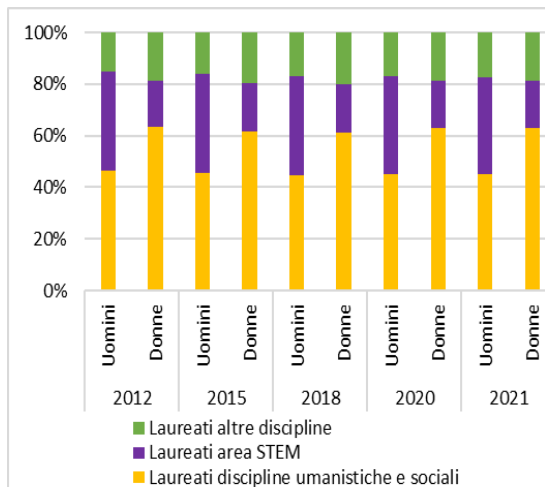
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.25 Distribuzione degli iscritti in base ai corsi di laurea, per genere. Anni accademici 2012/2013, 2015/2016, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022.



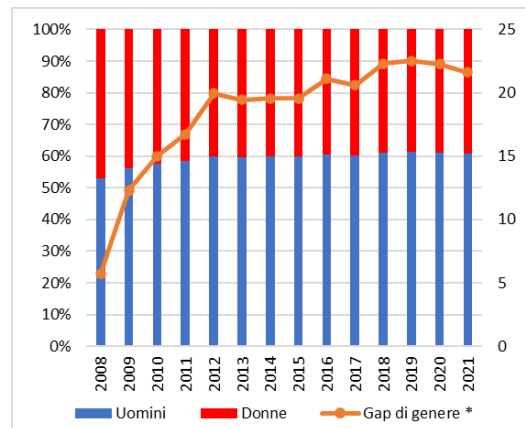
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.26 Distribuzione dei laureati in base ai corsi di laurea, per genere. Anni 2012, 2015, 2018, 2019, 2020 e 2021.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

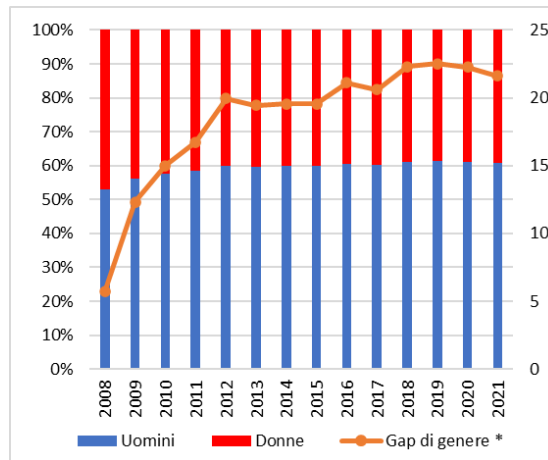
Figura 1.5.27 Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere. Anni 2008 – 2021.



(*) 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.

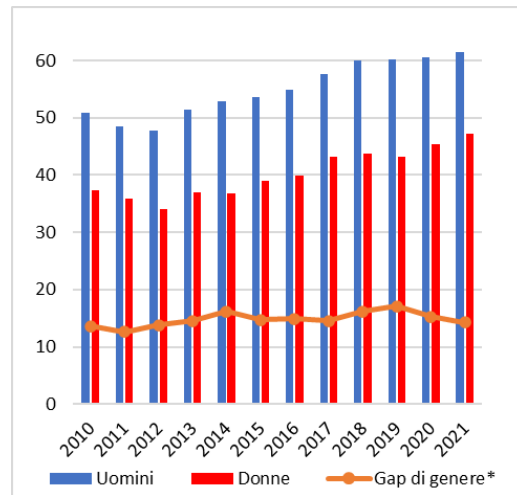
Figura 1.5.28 Laureati nell'area STEM su 10.000 residenti, per genere. Anni 2008 – 2021.



(*) 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.

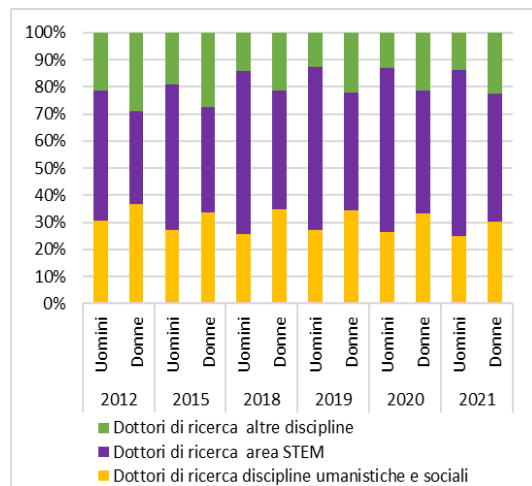
Figura 1.5.29 Percentuale di dottori di ricerca in discipline STEM sul totale dei dottori di ricerca, per genere. Anni 2010 – 2021.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

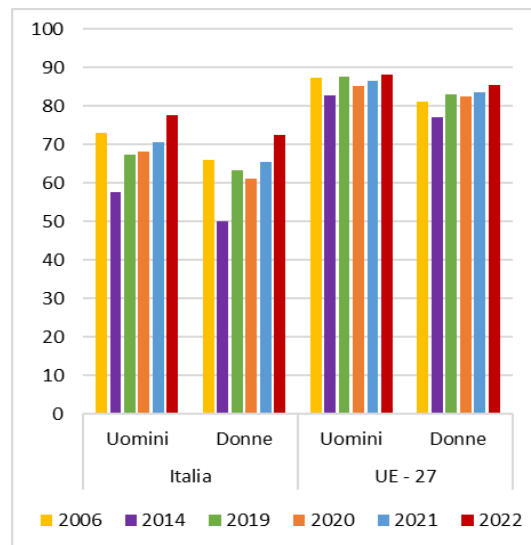
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.30 Distribuzione dei dottori di ricerca in base all'ambito disciplinare, per genere. Anni 2012, 2015, 2018, 2019, 2020 e 2021.



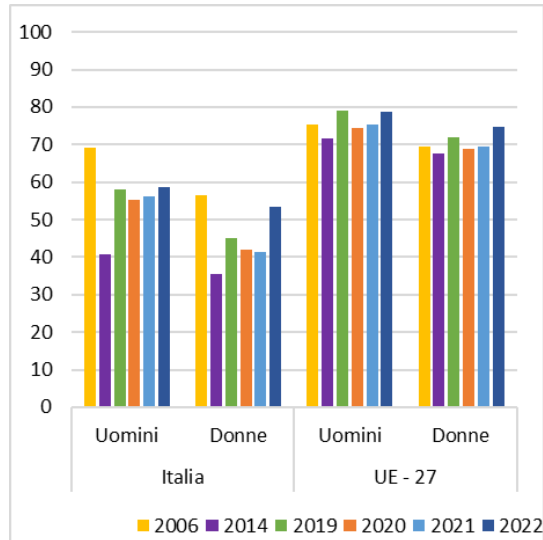
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

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, 2020, 2021 e 2022.



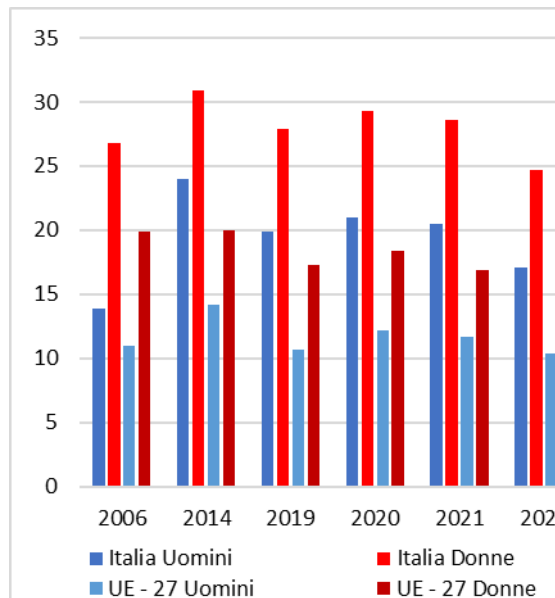
Fonte: Eurostat - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

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, 2020, 2021 e 2022.



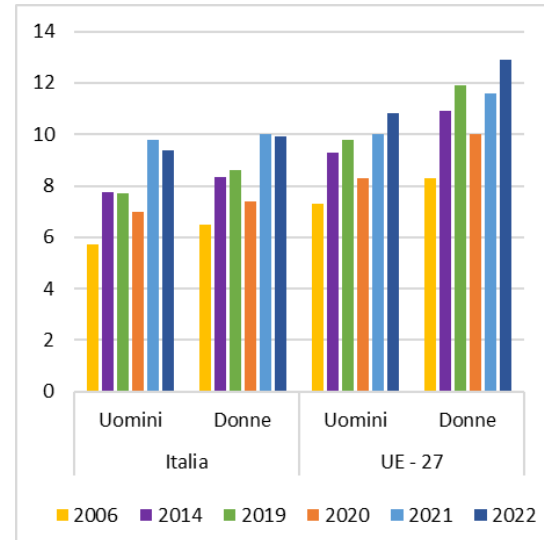
(*) Diploma di maturità o corsi pre-universitari o brevi corsi professionali.
Fonte: EUROSTAT - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

Figura 1.5.34 Giovani che non lavorano e non studiano (Neeet) per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020, 2021 e 2022.



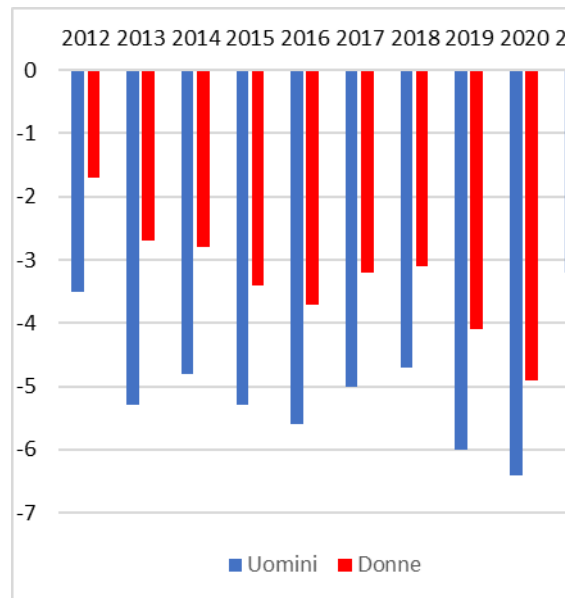
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS).

Figura 1.5.33 Partecipazione alla formazione continua, per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020, 2021 e 2022.



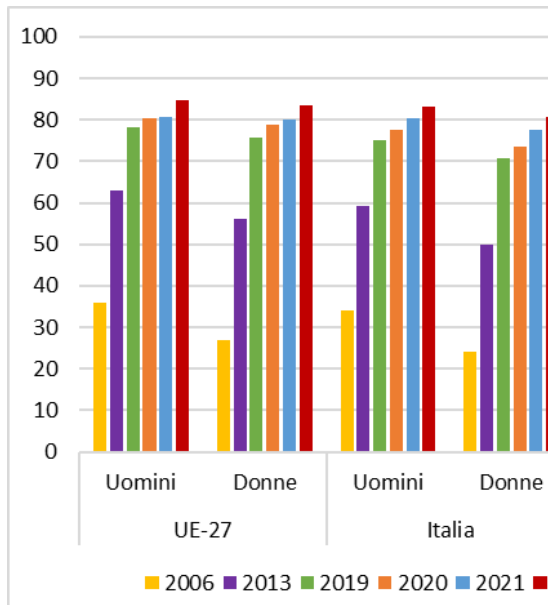
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro, EUROSTAT - European Labour Force Survey.

Figura 1.5.35 Tasso di migrazione dei laureati italiani di 25-39 anni, per 1.000 laureati della stessa classe di età. Anni 2012-2021.



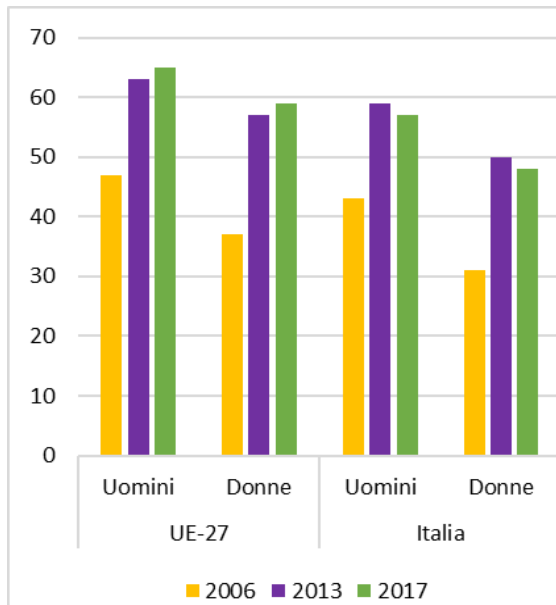
Fonte: ISTAT, Iscrizioni e cancellazioni dall'anagrafe per trasferimento di residenza e Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.5.36 Percentuale di persone che usano internet tutti i giorni, per genere. Anni 2006, 2013, 2019, 2020, 2021 e 2022.



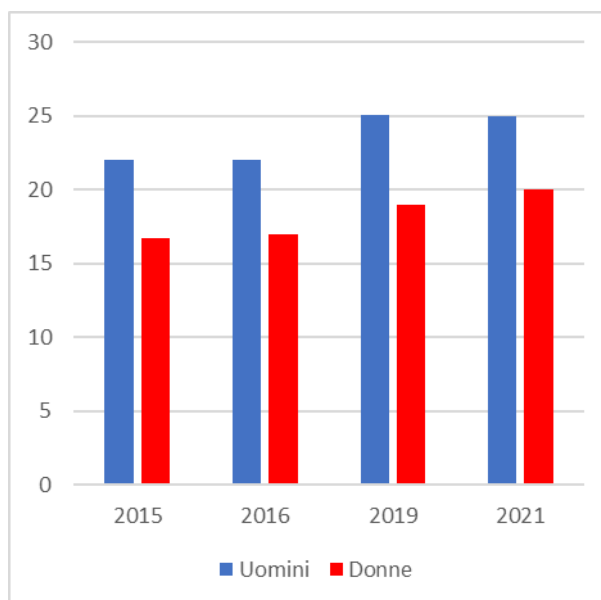
Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

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. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.38 Competenze digitali elevate per genere. Anni 2015, 2016, 2019 e 2021



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

1.6 - La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi

Nel 2022 si consolidano alcuni dei traguardi già raggiunti dalle donne nella partecipazione ai processi decisionali in ambito pubblico. A livello europeo²⁹¹, migliorano gli indicatori che misurano il dominio del potere con progressi evidenti soprattutto nel potere decisionale economico e in quello politico²⁹². La presenza femminile tra i seggi assegnati all'Italia nel Parlamento europeo è del 41,8 per cento, mentre nel Parlamento nazionale le donne sono il 32,3 per cento alla Camera dei deputati e poco più del 34,5 per cento al Senato della Repubblica. A circa dieci anni dall'introduzione delle quote di genere il numero delle donne nei consigli di amministrazione (CdA) delle società quotate e controllate continua a crescere ed è superiore a quello degli altri Paesi europei (il 42,6 per cento dei membri dei CdA delle più grandi società nazionali quotate sono donne rispetto al 32,2 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 controllate²⁹³, restano poche le donne che occupano le massime posizioni manageriali. Si conferma limitato il numero di casi in cui le donne ricoprono il ruolo di amministratore delegato: nel 2022 nelle più grandi società quotate nella Borsa Italiana non ci sono amministratrici delegate (rispetto alla media europea pari all' 8,4 per cento) e le dirigenti sono il 14,1 per cento, mentre salgono al 21,1 per cento tra i 27 Paesi dell'Unione. 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.

Riquadro I.VI.1 – Le donne nei board societari: trend di mercati e settori²⁹⁴

Nell'ultimo decennio, un numero crescente di Paesi ha adottato misure per l'inclusione delle donne nei consigli di amministrazione delle società. L'Unione Europea riconosce che il rafforzamento della presenza delle donne nei consigli di amministrazione e quindi della loro partecipazione ai processi decisionali in ambito economico avrà ripercussioni positive

²⁹¹ 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.

²⁹² Nel 2022 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 56,9 punti, maggiore di 4,7 punti rispetto all'anno precedente e posiziona l'Italia al 14esimo posto tra i Paesi europei. I miglioramenti più consistenti si sono avuti nel sottodominio del processo decisionale sociale (+5,2 punti), seguito da quello politico (+6,0 punti). Dal 2013 il punteggio dell'Italia che ha registrato i miglioramenti più netti è proprio quello dell'area del potere economico (+ 48,9 punti). Cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/power/IT>. Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 1.1 Divari relativi all'economia e alla società.

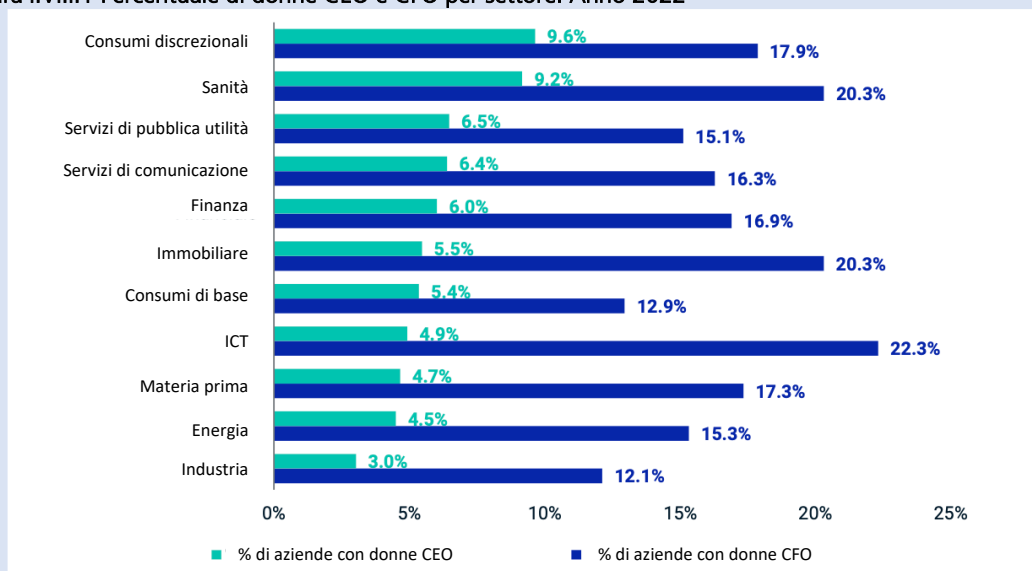
²⁹³ Diversi studi pur non potendo confermare un rapporto di causa-effetto, hanno rilevato forti correlazioni tra diversità nei CdA e outperformance azionarie, insieme a livelli più elevati di redditività quando le aziende sono valutate su base comparativa. Per approfondimenti sull'argomento si vedano, 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., Di Stefano G., Pierantoni L., Signoretti R., Della Libera E., Frasca E., 2021. Report on corporate governance of Italian listed companies. Rome: Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.

²⁹⁴ *Women on boards: progress report 2022*, MSCI, 2023, [Women on Boards: Progress Report 2022 \(msci.com\)](https://www.msci.com/women-on-boards)

sull'occupazione femminile nelle società interessate e sull'economia in generali. In particolare, l'UE punta a raggiungere una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, attraverso norme e disposizioni in materia. MSCI, società di servizi finanziari che commercializza strumenti di ricerca e di analisi per gli investitori istituzionali, pubblica ogni anno il rapporto Women on Boards che evidenzia, **a livello mondiale**, le tendenze della diversità di genere nei vari mercati e settori delle società quotate in borsa, fornendo una panoramica dell'evoluzione della rappresentanza femminile nei CdA e nei ruoli di CEO e CFO tra le aziende costituenti gli indici MSCI.

L'analisi per settore, evidenzia che il settore dei consumi discrezionali, ovvero dei beni durevoli il cui consumo è maggiormente sensibile al ciclo economico di cui fanno parte aziende manifatturiere e aziende di servizi, ha superato il settore sanitario per la più alta percentuale di aziende guidate da una CEO donna, pari rispettivamente al 9,6 per cento e al 9,2 per cento. Il settore finanziario, nel 2022, occupa la quinta posizione della classifica settoriale con il 6 per cento di donne CEO, in diminuzione di 0,9 punti percentuali rispetto al 2021. Il settore ICT è il settore con la più alta percentuale di CFO donne (22,3 per cento) seguito dal settore sanitario e da quello immobiliare (20,3 per cento).

Figura I.VI.1.1 Percentuale di donne CEO e CFO per settore. Anno 2022



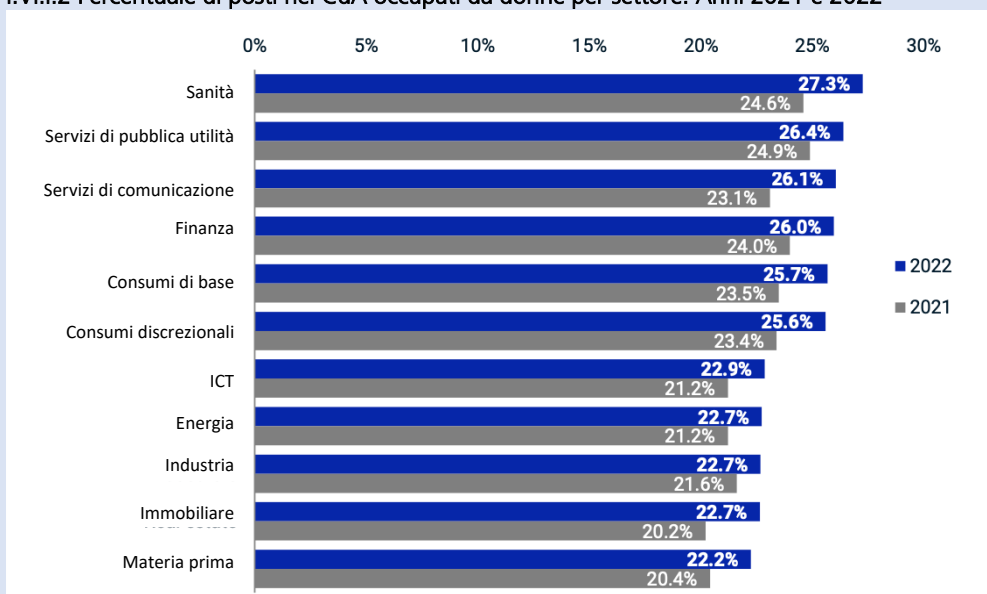
Fonte: MSCI ESG Research, Novembre 2022

Nel 2022, la percentuale complessiva di posti nei consigli di amministrazione occupati da donne e il numero di società con almeno il 30 per cento di posti occupati da donne, **sono aumentati** in tutti i settori.

Dopo due anni consecutivi al vertice, il settore dei servizi di pubblica utilità, ha ceduto il primo posto al settore sanitario che nel 2022 ha registrato il 27,3 per cento di amministratrici donne (+ 2,7 punti percentuali rispetto al 2021) e la più alta percentuale di aziende con almeno il 30 per cento di amministratrici donne (45,4 per cento nel 2022 e 37,3 per cento nel 2021).

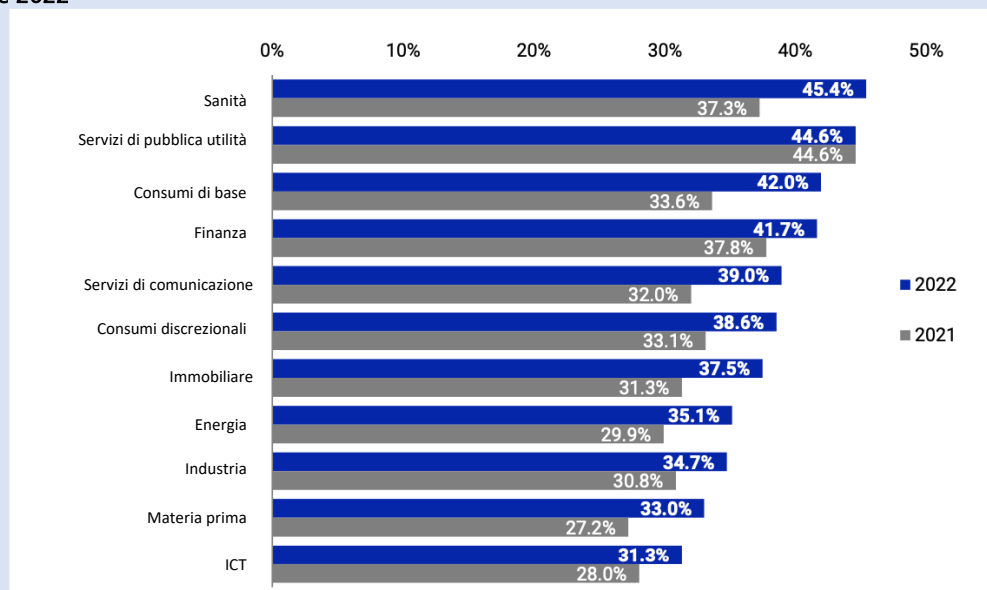
Il settore che ha registrato il più forte aumento nel 2022 nella percentuale di posti di amministrazione occupati da donne è quello dei servizi di comunicazione: 26,1 per cento nel 2022 e 23,1 per cento nel 2021 (+ 3 punti percentuali).

Figura I.VI.I.2 Percentuale di posti nei CdA occupati da donne per settore. Anni 2021 e 2022



Fonte: MSCI ESG Research, Novembre 2022

Figura I.VI.I.3 Percentuale di società con almeno il 30 per cento di posti occupati da donne per settore. Anni 2021 e 2022



Fonte: MSCI ESG Research, Novembre 2022

L'Europa ha mantenuto la sua posizione di *area geografica* con la più alta percentuale di aziende che hanno raggiunto almeno il 30 per cento di amministratrici donne ma dovrà affrontare l'obiettivo normativo del 40 per cento entro giugno 2026. Tra i primi dieci paesi per percentuale di società con almeno il 30 per cento di donne nei CdA, tra i componenti dell'indice MSCI ACWI²⁹⁵, ci sono Belgio, Francia, Italia e Nuova Zelanda che registrano il 100 per cento di aziende con almeno il 30 per cento di donne nei board.

²⁹⁵ L'indice MSCI All Country World (MSCI ACWI) è un indice sull'azionario internazionale che segue i titoli azionari di 23 paesi sviluppati e 24 mercati di paesi emergenti.

Tavola I.VI.I.1 I primi 10 paesi per percentuale di società con almeno il 30 per cento di donne nei CdA

Paese	N° di aziende con almeno il 30% di donne nel CdA	% di aziende con almeno il 30% di donne nel CdA (2022)	% di aziende con almeno il 30% di donne nel CdA (2021)
Belgio	12	100,0%	100,0%
Francia	60	100,0%	100,0%
Italia	21	100,0%	95,2%
Nuova Zelanda	6	100,0%	87,5%
Finlandia	11	91,7%	83,3%
Norvegia	11	91,7%	100,0%
Regno Unito	76	88,4%	86,2%
Danimarca	14	87,5%	64,7%
Germania	48	87,3%	82,5%
Paesi Bassi	25	86,2%	75,9%

Fonte: MSCI ESG Research, Novembre 2022

A seguito di un rallentamento del tasso di inclusione delle donne *nei* consigli di amministrazione delle società nel 2020, la traiettoria verso CdA equilibrati da *un* punto di vista *d*/genere è diventata più ripida nel 2021 e nel 2022. MSCI, utilizzando una media del trend quadriennale di donne consigliere dal 2018 al 2022 come base, ha previsto che le soglie del 30 per cento e del 50 per cento *potranno* essere raggiunte rispettivamente nel 2026 e nel 2038.

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 amministrazioni²⁹⁶ 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 2020²⁹⁷ ha ampliato a due quinti la quota riservata al genere meno rappresentato tra gli amministratori

²⁹⁶ 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 decreto legislativo n. 300 del 1999 continuano ad applicarsi anche al CONI.

²⁹⁷ 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.

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 componenti. Alla Commissione nazionale per le società e la Borsa (Consob) viene attribuito il compito di vigilanza e, in caso di violazione²⁹⁸, 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 Regolamento²⁹⁹ 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. 175³⁰⁰ 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

²⁹⁸ 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).

²⁹⁹ 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".

³⁰⁰ Decreto legislativo n. 175 del 2016 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", articolo 11, comma 4.

2022 quasi tutte le società quotate sono a dirigenza mista e le donne rappresentano il 42,9 per cento dei componenti dei consigli di amministrazione.

L'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca ha visto fortemente aumentare la presenza delle donne ai vertici delle società quotate (Figura 1.6.1). Le donne componenti dei CdA sono passate dal 31,3 per cento nel 2016 al 36,5 per cento nel 2019, 38,8 per cento nel 2020 al 41,2 per cento nel 2021, raggiungendo il 42,9 per cento nel 2022 superando la quota minima del 40 per cento prevista dalla normativa. In linea con gli anni precedenti, nel 2022 in circa tre quarti dei casi le donne sono consiglieri indipendenti³⁰¹ e sono più frequentemente titolari di più di un incarico di amministrazione (*interlocker*), circostanza che si verifica nel 28,6 per cento dei casi: il dato risulta relativamente stabile nell'ultimo triennio dopo aver registrato una crescita significativa nel periodo 2013-2018³⁰².

Da una situazione di forte svantaggio in cui le donne italiane costituivano solamente il 10,8 per cento dei componenti dei *board* nel 2012 (rispetto a una media europea del 15,4 per cento) nel 2017 sono arrivate a costituire il 34 per cento superando così la media europea di più di 9 punti percentuali e raggiungendo nel 2022 il 42,6 per cento (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 *interlocker*). Più contenuta è infatti l'incidenza delle donne che ricoprono la posizione di Presidente nelle più grandi società quotate, pari al 29,4 per cento nel 2022, sebbene in crescita rispetto al 2012 anno in cui nessuna donna ricopriva tale posizione. Inoltre, negli ultimi sei 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 20,6 punti percentuali nel 2022) (Figura 1.6.3). Tra gli amministratori delegati italiani, invece, nel 2022 non vi sono donne (dopo una esigua presenza intorno al 3 per cento nel 2018 e nel 2019), mentre a livello europeo coprono l'8,4 per cento degli incarichi (in crescita rispetto al 2012 e 2017 – rispettivamente 2,2 per cento e 5,4 per cento) (Figura 1.6.4).

In Italia le donne in ruoli di dirigente nelle più grandi società quotate sono il 14,1 per cento nel 2022, in aumento rispetto al 2012 (4,3 per cento) e al 2017 (9,9 per cento) e in linea con l'andamento registrato in Europa (10,3 per cento nel 2012, 15,5 per cento nel 2017 e 21,1 per cento nel 2022) (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'Italia³⁰³, in occasione della giornata internazionale delle donne

³⁰¹ Gli amministratori indipendenti, generalmente, sono amministratori non esecutivi, ovvero non sono manager della società.

³⁰² Consob Rapporto sulla corporate governance delle società quotate italiane, 2022. Cfr. [33d25582-ade3-d06b-7395-654be6cd7e43](https://www.consob.it/documents/33d25582-ade3-d06b-7395-654be6cd7e43) ([consob.it](https://www.consob.it))

³⁰³ 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 delle donne negli organi societari delle imprese quotate e non quotate, sia a controllo privato che pubblico, nonché delle banche.

2021, come richiamato nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere a consuntivo 2021³⁰⁴.

La Relazione al Parlamento sul bilancio di genere a consuntivo 2021 contiene un riferimento al **settore bancario** nel quale la situazione appare diversificata in quanto riflette il diverso regime in vigore per le banche quotate e per quelle non quotate³⁰⁵.

Nelle società a controllo pubblico tra il 2015 e il 2021 la presenza delle donne nei CdA aumenta (da 17,8 per cento nel 2015, a 27,9 per cento nel 2018 e 29,7 per cento nel 2021), anche se non raggiunge ancora la quota prevista dalla normativa ed è inferiore di 11,5 punti percentuali rispetto alla loro presenza nei *board* delle società quotate. Come illustrato nel primo Rapporto sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane³⁰⁶, 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 le donne rappresentano solo il 10,4 per cento degli amministratori, mentre in quelle con un consiglio di amministrazione sono il 27,4 per cento dei componenti. Miglioramenti evidenti si osservano anche nei collegi sindacali in cui la quota di donne sindaco effettivo dal 22,9 per cento nel 2015 si attesta al 32,9 per cento nel 2018 e al 33,5 per cento nel 2021; le donne sindaco supplente invece dal 30,9 per cento nel 2015 raggiungono il 41,2 per cento nel 2018 e il 42,1 per cento nel 2021 (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 pubblico³⁰⁷ e, nel gennaio 2020, è stata inviata la Relazione sullo stato di applicazione della normativa riguardante il secondo triennio³⁰⁸. Nel 2018 è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia con il quale è stato istituito un *Osservatorio interistituzionale*, operativo dal 2019, per promuovere congiuntamente iniziative volte all'attuazione nel concreto della partecipazione femminile nei board delle società, con la finalità di verificare nel tempo gli effetti dell'applicazione della legge n. 120 del 2011.

³⁰⁴ Il primo Rapporto sulla 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 - 2019

³⁰⁵ A febbraio 2022 la Banca d'Italia ha pubblicato un *Occasional Paper* "La diversità di genere nelle dichiarazioni non finanziarie delle banche italiane" volto ad analizzare come le banche comunicano la propria posizione sulla diversità e inclusione nelle proprie dichiarazioni non finanziarie. Le analisi condotte hanno evidenziato la rilevanza del tema per la maggior parte delle 36 banche che pubblicano la DNF. In particolare, i dati raccolti hanno riscontrato una percentuale di partecipazione femminile dei board delle banche quotate superiore rispetto a quelle non quotate; rispettivamente pari al 38 per cento e al 14,5 per cento, con una presenza femminile media pari al 26 per cento. Questi risultati possono essere spiegati dagli obblighi introdotti dalla Legge Golfo-Mosca e dalle successive proroghe, applicabili alle società quotate

³⁰⁶ 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

³⁰⁷ 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

³⁰⁸ La seconda relazione è consultabile al link seguente: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00739740.pdf>

Inoltre, il 14 marzo 2022 i ministri dell'Occupazione e degli affari sociali, in seno al Consiglio UE, hanno raggiunto un orientamento generale su una proposta legislativa dell'UE volta a migliorare l'equilibrio di genere tra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate. La proposta intende fissare un obiettivo quantitativo per la percentuale di membri del sesso sottorappresentato nei consigli di amministrazione delle società quotate: le società dovrebbero introdurre delle misure per raggiungere, entro il 2027, l'obiettivo minimo, vale a dire il 40 per cento di membri del sesso sottorappresentato per gli amministratori senza incarichi esecutivi, o il 33 per cento per tutti i membri del consiglio di amministrazione³⁰⁹.

Nel settore IT il ruolo decisionale delle donne è ancora molto marginale, ciononostante nuove opportunità possono nascere nei prossimi anni

In alcuni settori di attività economica è molto più difficile per le donne occupare posizioni dirigenziali, tra questi il settore IT. Le donne sono state storicamente sottorappresentate nei settori scientifici e tecnici e continuano a essere sottorappresentate nelle professioni tecnologiche sul mercato del lavoro. Agli ostacoli che le donne incontrano nel ricoprire ruoli apicali in qualsiasi comparto, infatti, si aggiungono la loro bassa presenza in settori come quello dei servizi ad alta tecnologia (nel 2022 pari al 3 per cento³¹⁰), nonché la forte presenza di stereotipi in termini di genere.

Nel 2019, le donne rappresentavano la maggioranza della popolazione con istruzione terziaria e occupabile come professionisti o tecnici nei settori della scienza e della tecnologia (HRSTC) a livello europeo (53,7 per cento in UE e 58,04 per cento in Italia). Tuttavia, le donne erano meno rappresentate tra la popolazione di scienziati e ingegneri occupati a livello europeo (41,1 per cento)³¹¹. La Relazione al Parlamento sul bilancio di genere a consuntivo 2021 contiene un approfondimento sul ruolo delle donne nel settore tecnologico nel Riquadro I.VI.II

Nella legislatura vigente, iniziata il 13 ottobre 2022, la rappresentanza delle donne in entrambe le camere del Parlamento è quasi un terzo del totale. Per la prima volta nella storia della Repubblica Italiana una donna ricopre la carica di Presidente del Consiglio.

Il tema della rappresentanza delle donne negli organi politici del Paese rimane aperto, non solo da un punto di vista numerico, ma anche per ciò che fa riferimento al posizionamento nei ruoli di vertice che le donne riescono a raggiungere e alla possibilità di influenzare l'agenda e le priorità politiche.

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 e, anche per favorire la presenza delle donne in Parlamento, è stata introdotta nel 2017 la legge n. 165³¹²

³⁰⁹ https://temi.camera.it/leg18/post/pl18_app_parit_di_accesso_agli_organ_i_delle_societ_quotate.html

³¹⁰ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_employ_selected_kwnd_htec_emp_nat2/datatable

³¹¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

³¹² 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,

(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 pluri-candidature. 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 cento 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 per cento e le senatrici il 34,9 per cento. Il Parlamento della Repubblica Italiana della XIX legislatura è il risultato di due importanti riforme che lo rendono certamente diverso dai precedenti: la riduzione del numero di deputati (da 630 a 400) e di senatori (da 315 a 200, oltre quelli a vita), e il differente corpo elettorale che l'ha espresso, poiché per la prima volta hanno votato per il Senato anche i giovani tra 18 e 25 anni di età. Tuttavia, nelle elezioni della XIX legislatura (iniziata il 13 ottobre 2022) si registra una diminuzione nella percentuale di donne che scende dal 35,4 per cento della legislatura precedente al 33,7 per cento dell'attuale.

Nel quadro europeo, oltre ad essersi verificata una crescita meno accentuata, la quota media delle donne nei parlamenti nazionali degli altri Paesi è inferiore a quella nel Parlamento italiano. Nel 2022, infatti, la rappresentanza delle donne nella camera bassa dei vari Parlamenti nazionali è pari al 32,4 per cento (rispetto al 24,1 per cento nel 2007) e al 32,8 per cento nella camera alta (rispetto al 18,7 per cento nel 2007) (Figure 1.6.7 - 1.6.8). Considerando i Paesi con sistema bicamerale³¹³, la rappresentanza femminile totale (Camera bassa e Camera alta) è più elevata in Belgio (43,8 per cento), Austria (41,4 per cento) e Spagna (41 per cento), mentre è decisamente ridotta nei paesi dell'Est Europa quali Romania (20 per cento), Repubblica ceca (23 per cento) e Slovenia (29,5 per cento). L'Italia occupa il sesto posto con una percentuale del 33 per cento nel Parlamento in seduta comune.

La legislatura vigente nel 2022 è la prima in cui la carica di Presidente del Consiglio è ricoperta da una donna.

Nel corso del 2020 è proseguita l'esperienza del governo Conte II³¹⁴. 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 risulta composto complessivamente da 23

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.

³¹³ 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.

³¹⁴ Il governo Conte II è stato il secondo della XVIII legislatura ed è rimasto in carica dal 5 settembre 2019 al 13 febbraio 2021

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 2021 l'andamento della presenza femminile nei vari governi³¹⁵ 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 per cento. 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, guidata dall'esecutivo Meloni, è la prima in cui la carica di Presidente del Consiglio è ricoperta da una donna.

A livello europeo, le donne che ricoprono la carica di ministro hanno sempre rappresentato in media meno di un terzo del totale. A fine 2022 in Europa le donne a capo di dicasteri sono mediamente il 32,3 per cento (Figura 1.6.9). I Paesi con una maggioranza di rappresentanza femminile sono Spagna (60,9 per cento), Finlandia (57,9 per cento), Belgio (53,3 per cento), Francia (50 per cento) e Paesi Bassi (50 per cento); al contrario quelli meno virtuosi la Romania (9,1 per cento), l'Ungheria (6,7 per cento), la Grecia (8,7 per cento) e il Montenegro (11,1 per cento). Paesi con una quota di donne ministro simile a quella italiana sono Danimarca (30 per cento), Bosnia Erzegovina (33,3 per cento) e Lussemburgo (35,3 per cento).

Nel contesto globale, le donne sono a capo dello Stato o del governo solo in 31 Paesi (17 cape di Stato e 19 cape di governo). 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 22,8 per cento dei ministeri e solo 13 Paesi sono in numero pari o superiore al 50 per cento. Con un aumento annuo di appena 1,8 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 73,5 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 26,5 per cento a inizio 2023. A tale ritmo, la parità di genere negli organi legislativi nazionali non sarà raggiunta prima del 2063³¹⁶. Eppure, la risposta alla prima fase della pandemia da Covid-19 sembra essere stata particolarmente efficace laddove si riscontrava un *Leadership Femminile*; si faccia riferimento alla Relazione al Parlamento sul bilancio di genere consuntivo 2021 (Riquadro I.VI.III La gestione della pandemia da Covid-19 secondo il genere dei leader nazionali).

La rappresentanza delle deputate italiane nel Parlamento europeo si attesta attorno al 42 per cento nel 2022, superiore alla media europea.

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

³¹⁵ Nel conteggio sono inclusi i ministri e il Presidente del consiglio. Sono esclusi i sottosegretari e i viceministri.

³¹⁶ Sulla base dei dati contenuti nel documento "Donne in politica: 2023 - situazione al 1° gennaio 2023" ([Women in politics: 2023 | Digital library: Publications | UN Women – Headquarters](#)), IPU e UN-Women. V. anche l'aggiornamento al 2021 pubblicato il 10 marzo scorso qui: <https://www.ipu.org/news/women-in-politics-2021>.

specifiche, che 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 1979³¹⁷ 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 genere³¹⁸. Nel turno elettorale del 2019, in particolare, sono entrate in vigore misure attinenti sia la composizione delle liste che l'espressione del voto³¹⁹. 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 2013 a quelle del 2017 (dal 23,3 per cento al 38,4 per cento) e più lentamente nelle ultime³²⁰ attestandosi al 41,8 per cento nel 2022. Complessivamente la rappresentanza femminile nel Parlamento europeo, già superiore a un terzo nel 2013 (35,9 per cento), ha continuato a crescere negli anni successivi seppure a ritmi meno intensi ed è passata dal 36,8 per cento nel 2017 al 38,9 per cento nel 2022 (Figura 1.6.10).

Negli enti territoriali, a seguito di varie riforme volte a incentivare la parità tra i sessi, la quota delle donne è cresciuta soprattutto tra le assessori 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 equa³²¹ tra uomini e donne con il risultato di un aumento del numero di donne nei consigli e nelle giunte degli organi amministrativi territoriali.

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; inoltre, nel caso di espressione di voto con doppia preferenza, una deve

³¹⁷ Legge n. 18 del 1979 "Elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia".

³¹⁸ 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 "tripla 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).

³¹⁹ Sempre la legge n. 65 del 2014 di cui sopra, articolo 1, comma 2, prevede specifiche disposizioni a decorrere dalle elezioni 2019.

³²⁰ 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 cento.

³²¹ Nell'ambito degli organi politici degli enti locali e regionali, la presenza femminile risulta notevolmente inferiore rispetto a quella maschile, ma le donne elette in tutte le assemblee di rappresentanza risultano più istruite degli uomini. Si veda nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere a consuntivo 2021, il Riquadro I.VI.IV – La formazione delle rappresentanti femminili nell'ambito degli organi politici degli enti locali e regionali.

essere riservata a un candidato di sesso diverso³²². 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 diverso³²³. 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 cento³²⁴. 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 lista³²⁵.

Durante il 2022 si sono svolte le consultazioni elettorali in 1 Regione a statuto speciale³²⁶. Alla fine del 2022 nei Consigli regionali la percentuale di donne elette alla carica di Consigliera regionale³²⁷ risulta pari al 23,3 per cento, aumentata progressivamente dal 17,8 nel 2016 al 20,3 per cento nel 2019. Per la carica di assessora, al contrario, la quota delle donne è diminuita dal 2016 e si attesta ora al 23,8 per cento. Infine, la carica di Presidente è ricoperta solo da una donna su 20 Regioni³²⁸ (ossia il 5 per cento), dato stabile rispetto al 2019 e in calo rispetto al 2016 (10 per cento) (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 7,7 per cento nel 2022, contro il 6,4 per cento nel 2019 e il 10,3 per cento nel 2016. Sia per la carica di assessora che di consigliera le donne sono poco più di un quinto; per la prima si è avuta una

³²² Legge 15 febbraio 2016, n. 20 recante 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" apporta delle modifiche alla n. legge 165/2004 e indica le specifiche misure adottabili dalle regioni per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive. 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 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 invece 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.

³²³ Legge 23 novembre 2012, n. 215 recante "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" il cui perimetro di applicazione è rappresentato dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti. Nella normativa prevista dal legislatore è contenuta una mera disposizione di principio volta a assicurare la rappresentanza di entrambi i sessi nelle liste.

³²⁴ Legge 7 aprile 2014, n. 56 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni".

³²⁵ 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 stato 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.

³²⁶ Le uniche elezioni regionali che si sono svolte in Italia nel 2022 riguardano la regione Sicilia e si sono tenute in data 25 settembre 2022.

³²⁷ La percentuale non considera i consiglieri e le consigliere regionali candidati e candidate presidente.

³²⁸ Al 31 dicembre 2022 la Regione Umbria è l'unica con una donna eletta alla carica di Presidente.

decrescita dal 2016 al 2022 (pari a circa 9,4 punti percentuali); per la seconda vi è stato un incremento di 6,8 punti percentuali. (Figura 1.6.12).

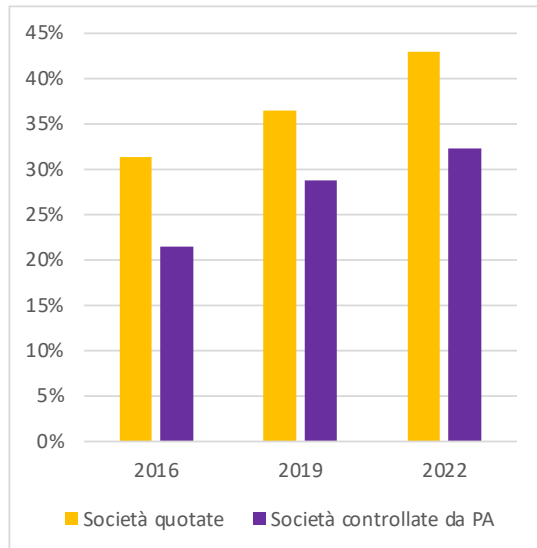
A livello comunale si registra un aumento delle cariche detenute dalle donne a partire dal 2016. Le donne sindache dal 14 per cento del 2016 passano al 14,4 per cento nel 2019 e raggiungono il 15,2 per cento nel 2022. Per la carica di assessora comunale, la quota delle donne rappresentava il 39,7 per cento nel 2016 e si attesta a 43 per cento nel 2019 e rimane stabile nel 2022. La percentuale di donne elette come consigliere, dal 30,5 per cento nel 2016 passa al 33,3 per cento nel 2019 e raggiunge il 34,3 per cento nel 2022. (Figura 1.6.13).

Nel 2022 il divario di genere nella partecipazione civica e politica continua a ridursi, sebbene in maniera meno marcata rispetto al 2021, quando la pandemia aveva contribuito a generare un rinnovato interesse verso la partecipazione civica e politica degli italiani.

Rispetto all'andamento crescente registrato dal 2019 al 2021 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 diminuire e nel 2022 raggiunge il 63,5 per cento rispetto al 64,9 per cento nel 2021³²⁹. La partecipazione civica e politica rimane, nel 2022, maggiore tra gli uomini (68,5 per cento rispetto al 58,8 per cento delle donne), tuttavia rispetto al 2021 il divario di genere si riduce di 0,8 punti percentuali, e di 2,1 punti percentuali rispetto al 2020. Ciò è stato possibile grazie alla percentuale di donne che hanno svolto almeno un'attività di partecipazione civica e politica cresciuta molto di più rispetto a quella degli uomini (2,8 punti percentuali rispetto a 0,7 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 meno di 3 punti percentuali nei giovani fino a 24 anni a un massimo di circa 21,5 punti percentuali nella popolazione con oltre 75 anni (Figura 1.6.15). A livello territoriale l'interesse femminile per la politica mostra notevoli differenze, così come per gli uomini; in particolare è maggiore tra la popolazione del Nord (72,6 per cento tra gli uomini e 64,2 per cento tra le donne), diminuisce di poco tra la popolazione del Centro (71,7 per cento tra gli uomini e 61,4 per cento tra le donne) e si riduce ulteriormente tra quella del Mezzogiorno (61 per cento tra il genere maschile e 49,8 per cento tra quello femminile) (Figura 1.6.16).

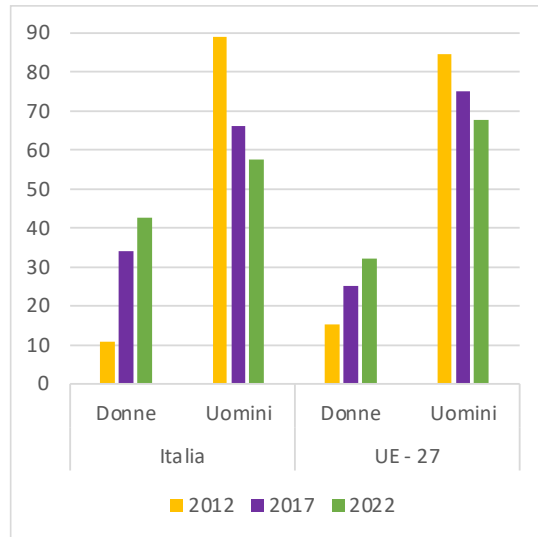
³²⁹ ISTAT, (2021) "Rapporto Bes 2022: il benessere equo e sostenibile in Italia", cfr. [istat.it/it/files/2023/04/Bes-2022.pdf](https://www.istat.it/it/files/2023/04/Bes-2022.pdf)

Figura 1.6.1 Percentuale di donne nei CdA delle società quotate e delle società a controllo pubblico rispetto al totale dei membri. Anni 2016, 2019 e 2022.



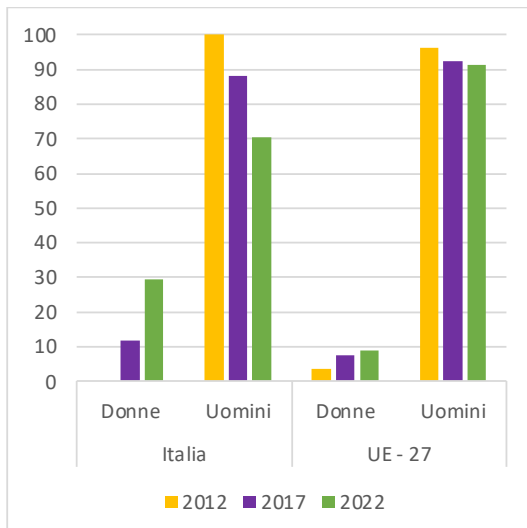
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

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 2012, 2017 e 2022.



Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies. Dati estratti a giugno 2023.

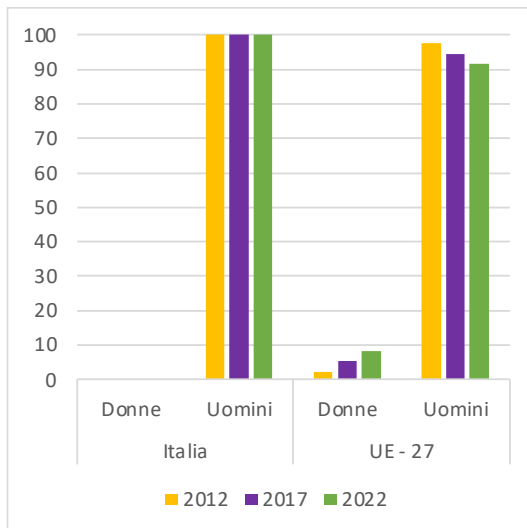
Figura 1.6.3 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Presidente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017 e 2022.



Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Dati estratti a giugno 2023.

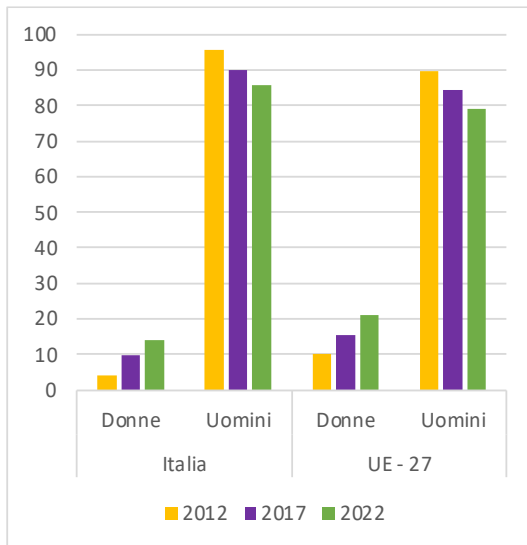
Figura 1.6.4 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Amministratore delegato nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022.



Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Dati estratti a giugno 2023.

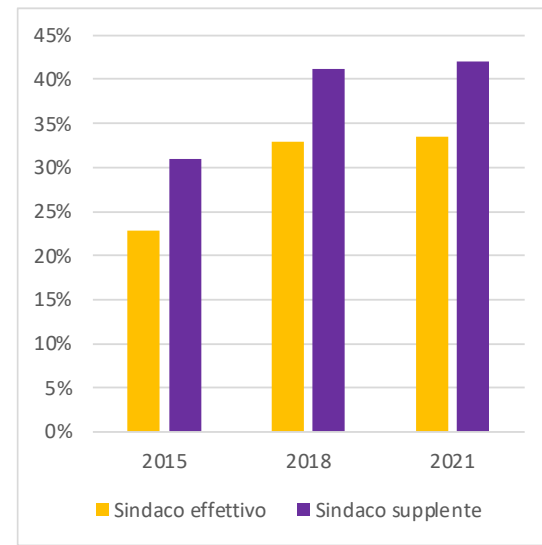
Figura 1.6.5 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Dirigente nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017 e 2022.



Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

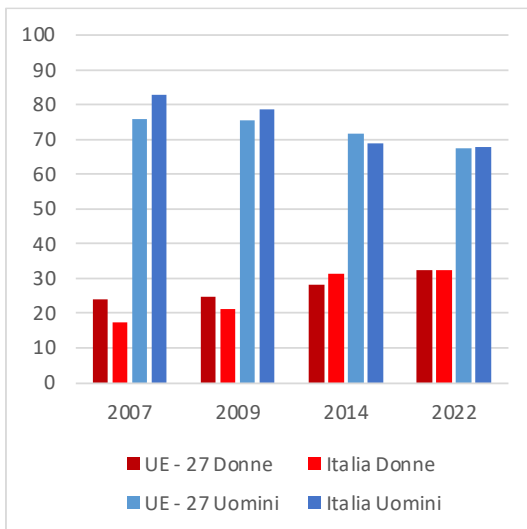
Dati estratti a giugno 2023.

Figura 1.6.6 Percentuale di donne nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico. Anni 2015, 2018 e 2021.



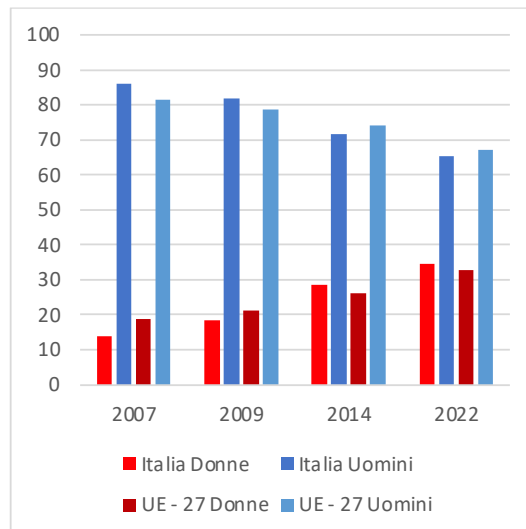
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Figura 1.6.7 Percentuale degli eletti alla camera bassa del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII, XIX.



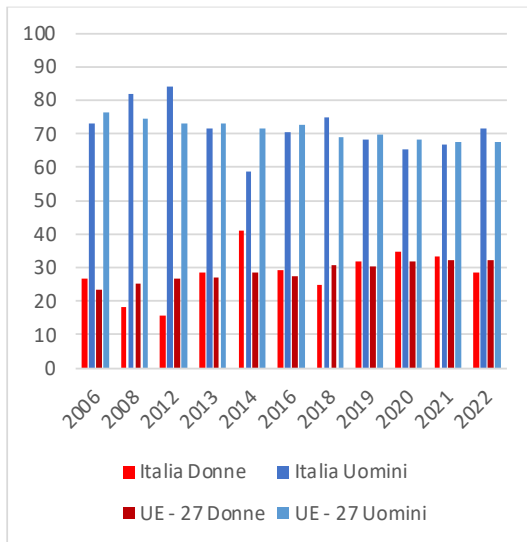
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members. **Dati estratti a giugno 2023.**

Figura 1.6.8 Percentuale degli eletti alla camera alta del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII, XIX.



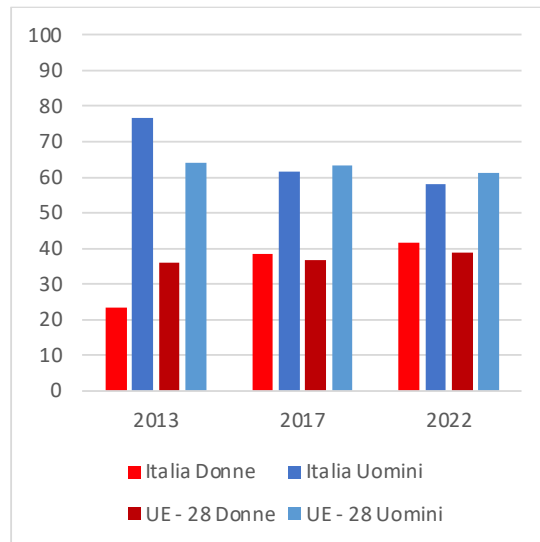
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members. **Dati estratti a giugno 2023.**

Figura 1.6.9 Percentuale di ministri, per genere. Anni 2006 – 2022.



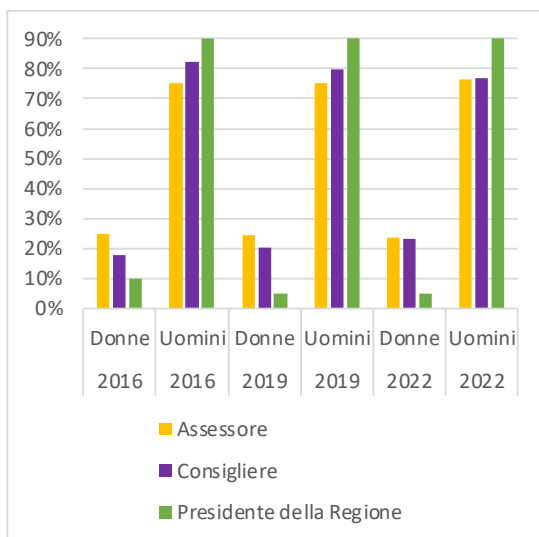
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National governments: Presidents, prime-ministers and ministers by seniority and function of government. **Dati estratti a giugno 2023.**

Figura 1.6.10 Percentuale degli eletti al Parlamento Europeo, per genere. Anni 2013, 2017 e 2022.



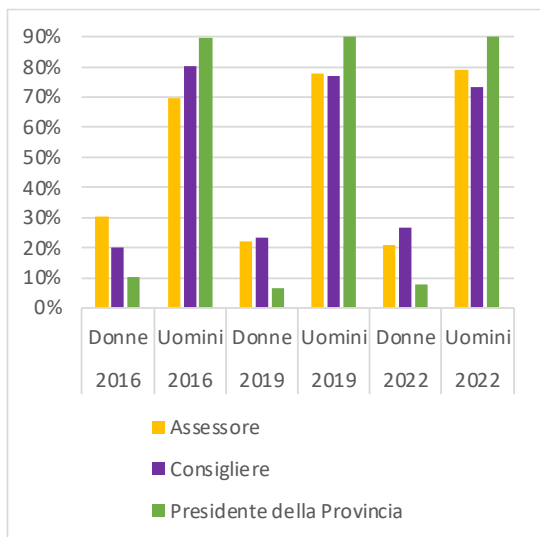
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - European parliament: president and members. **Dati estratti a giugno 2023.**

Figura 1.6.11 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Regioni, per genere. Anni 2016, 2019 e 2022.



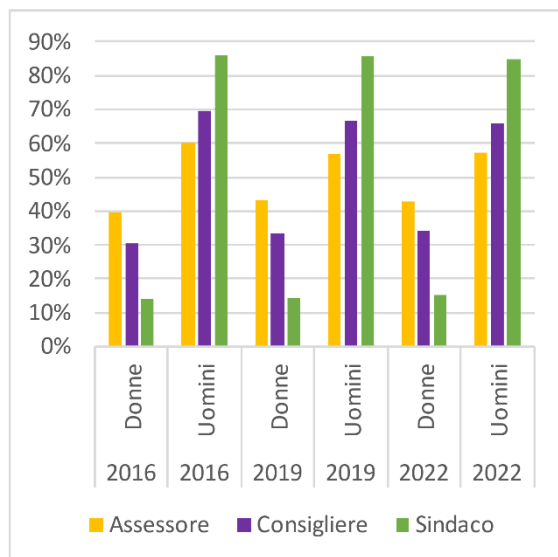
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali. **Dati estratti a giugno 2023.**

Figura 1.6.12 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Province, per genere. Anni 2016, 2019 e 2022.



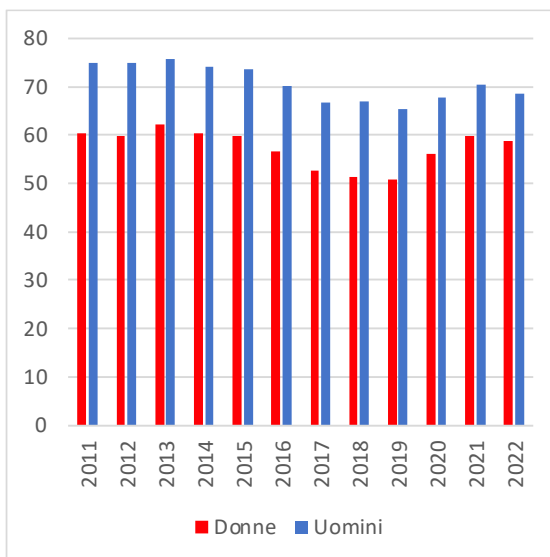
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali. **Dati estratti a giugno 2023.**

Figura 1.6.13 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali dei Comuni, per genere. Anni 2016, 2019 e 2022.



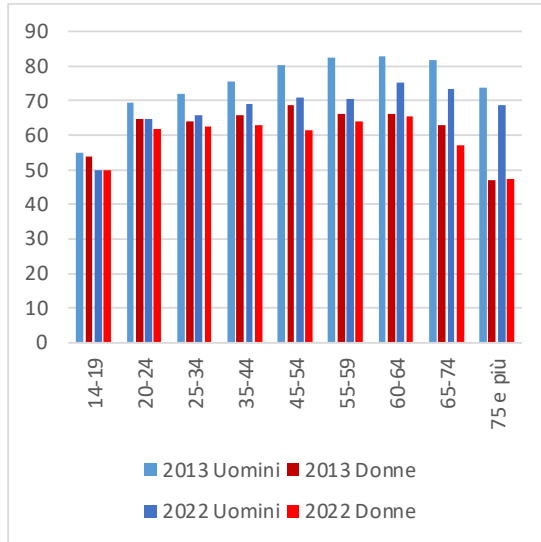
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali. **Dati estratti a giugno 2023.**

Figura 1.6.14 Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011 – 2022.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana. **Dati estratti a giugno 2023.**

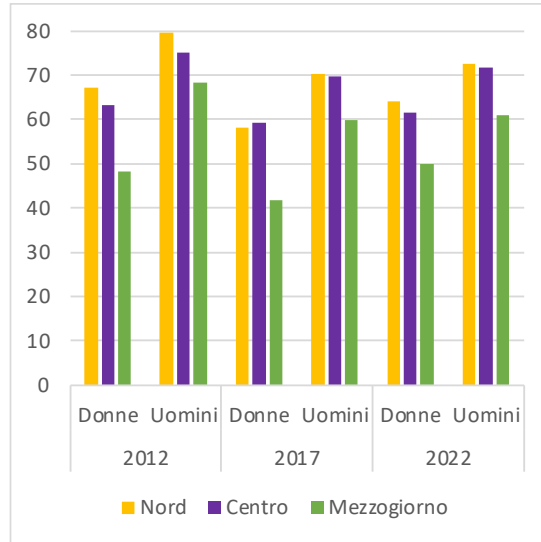
Figura 1.6.15 Percentuale di persone che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica, per classi di età. Anni 2013 e 2022.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

Dati estratti a giugno 2023.

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 2012, 2017 e 2022.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

Dati estratti a giugno 2023.

1.7 - Il contrasto alla violenza di genere

La violenza contro le donne è riconosciuta dal diritto internazionale come una violazione dei diritti umani. Nonostante questo, si continua a registrare un'ampia diffusione di tale fenomeno determinante effetti negativi sulla salute fisica e psichica delle donne, limitazione della libertà personale, isolamento, incapacità di lavorare, limitata capacità di prendersi cura di sé stesse e dei propri figli. L'impatto della violenza contro le donne non si limita alle vittime, ma riguarda anche le famiglie, gli amici e la società intera; inoltre, questo fenomeno influenza la sicurezza collettiva, condiziona la crescita del capitale umano e del sistema economico e sociale determinando conseguenze che si ripercuotono sul benessere dell'intera comunità³³⁰.

La forma più estrema di violenza contro le donne è rappresentata dal femmineicidio, fenomeno in crescita di cui si è registrato un incremento anche in seguito all'emergenza epidemiologica da Covid-19 cominciata nel 2020.

L'aumento dei casi di violenza di genere nel mondo come conseguenza della pandemia è stato chiaramente indicato dall'indagine pubblicata da CEPOL³³¹ nel luglio 2020 e dalle stesse Nazioni Unite³³², 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.

Nel giugno 2020, in considerazione della grave situazione pandemica, è stata emanata la prima Strategia dell'UE³³³ sui diritti delle vittime che definisce i lavori della Commissione per il periodo **2020-2025**, che presta particolare attenzione alle esigenze specifiche delle vittime di violenza di genere e prevede alcuni interventi volti a prevenire e contrastare la violenza di genere e per assisterne e proteggerne le vittime. La strategia si basa su un approccio che prevede due assi di intervento: il rafforzamento dei diritti delle vittime di reato e la collaborazione a sostegno dei diritti delle vittime. In particolare, vengono

³³⁰ WeWorld, organizzazione non governativa italiana indipendente, attiva in 27 paesi, 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 violenza. 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, ai quali nell'edizione 2020 sono stati aggiunti 3 indicatori relativi al Covid-19 per tener conto degli effetti della pandemia sulla salute, l'economia e l'educazione. 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 bambine non siano più invisibili. Cfr. WeWorld index 2013. Nell'edizione 2021 dell'Indice, la cui raccolta dei dati si è conclusa il 7 aprile 2021, per tenere conto degli effetti della pandemia, sono stati presi in considerazione altri 2 indicatori in aggiunta a quelli sopracitati (i casi positivi al Covid-19 e la disponibilità nelle famiglie di un pc e una connessione a Internet), mentre per 4 indicatori (n. 4, 24, 29 e 33) già presenti nell'Indice si sono potuti raccogliere dati aggiornati. Attraverso questi indicatori si sono voluti stimare alcuni effetti del Covid-19, pur nella consapevolezza che la situazione è ancora in evoluzione.

³³¹ 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.

³³² <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>

³³³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0258&from=IT>

contemplate cinque priorità chiave quali una comunicazione efficace con le vittime e la garanzia di un ambiente sicuro affinché le vittime possano denunciare i reati; il miglioramento dell'assistenza e della protezione delle vittime più vulnerabili; un accesso agevolato al risarcimento per le vittime di violenza; il rafforzamento della cooperazione e del coordinamento tra tutti i soggetti pertinenti; il rafforzamento della dimensione internazionale dei diritti delle vittime.

Le chiamate al numero verde 1522 diminuiscono nel triennio 2015-2017, dal 2018 sono nuovamente in aumento; nel 2021 l'aumento è stato più importante. Nel 2022, invece, si è assistito a una diminuzione del numero delle chiamate contro la violenza e lo stalking.

In Italia, il numero 1522 è stato attivato nel 2006 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri; è stato gestito da dicembre 2012 a giugno 2020 dall'Associazione Telefono Rosa, attualmente è gestito da Differenza Donna ONG³³⁴. Si tratta di un numero gratuito sia da rete fissa che mobile, disponibile via telefono e anche via chat tramite App o sul sito www.1522.eu, 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.

L'obiettivo del numero 1522 è un graduale avvicinamento delle vittime ai servizi offerti garantendone 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 compilata, in forma anonima, una scheda dettagliata con tutte le notizie che riguardano la vittima.

Le informazioni, tratte dalle schede compilate e registrate sulla piattaforma informatizzata³³⁵, segnalano come dal 2013 fino al 2022 il numero verde 1522 abbia ricevuto circa 257 mila chiamate valide (al netto di quelle per errori, scherzi o molestia). Dal 2013 al 2015 sono state registrate 77.225 chiamate valide mentre si è evidenziata una progressiva diminuzione del suo utilizzo nel corso del triennio dal 2016 al 2018 con una media di 19 mila telefonate l'anno e una ripresa nel quadriennio 2019-2022 con una media di circa 33,4 mila telefonate all'anno. Il picco di telefonate registrate nel 2013 (32.506 chiamate valide) può essere associato alla campagna pubblicitaria e di sensibilizzazione sulle vittime di violenza e *stalking* lanciata nello stesso anno, mentre il picco di telefonate del 2021 (36.036 chiamate valide) sembra connesso alle condizioni create dall'emergenza

³³⁴ 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 anti violenza e Case delle donne, di cui è stata parte fino al 2019.

³³⁵ 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 anti violenza, numero 1522, attraverso rilevazioni trimestrali, cfr. <https://www.istat.it/it/archivio/281897>.

epidemiologica da Covid-19 e al proseguimento di campagne di comunicazione istituzionale volte a divulgare la conoscenza del numero quale strumento in grado di rompere il silenzio e l'isolamento causati dalla violenza e di fornire alle donne indicazioni sui diritti e sugli strumenti e servizi di tutela che sul territorio nazionale possono assicurare effettivi percorsi di sostegno³³⁶ (Figura 1.7.1). Nel 2022 il numero delle chiamate valide ritorna ai livelli del 2013 (sono state 32.430) con una diminuzione rispetto all'anno precedente del 10,0 per cento; le chiamate 2022 da vittime sono state 11.909 con una diminuzione del 26,8 per cento rispetto al 2021 (16.272) (Figura 1.7.2). Le chiamate complessive 2022 sono state 51.164, diminuite del 7,0 per cento rispetto all'anno precedente (55.009).

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 dagli operatori di servizi impegnati a contrastare e a prevenire il fenomeno. Nel 2022, l'utenza del numero verde è rappresentata dalle vittime³³⁷, nel 93,7 per cento dei casi, e nel 3,6 per cento si è trattato di chiamate effettuate da parenti, amici o conoscenti; nell'1,9 per cento dei casi la chiamata viene effettuata tramite operatori e servizi mentre lo 0,8 per cento delle chiamate fa riferimento ad altre tipologie di interlocutori (Figura 1.7.3).

Nel 2022 a chiamare sono prevalentemente donne, circa l'88,1 per cento (Figura 1.7.4).

Il 59,2 per cento degli utenti che si è rivolto al numero 1522 nel 2022 è venuto a conoscenza di questo strumento tramite internet e i social media; il 17,5 per cento attraverso la TV e la radio; l'11,0 per cento attraverso notizie avute da un parente o da un conoscente; l'8,2 per cento dal servizio pubblico, il 2,1 per cento è stato informato attraverso manifesti pubblicitari presenti nelle città e sui mezzi di trasporto e l'1,9 per cento dalla stampa (Figura 1.7.5). Si osserva come nel corso del tempo sia avvenuto un progressivo e importante aumento della conoscenza dello strumento tramite internet e i social media che, in termini percentuali, è passata dal 45,2 del 2021 al 59,2 del 2022.

Considerando il periodo 2013-2022, i motivi per cui ci si rivolge al numero verde sono principalmente quello di chiedere aiuto in casi di violenza (30,6 per cento) e avere informazioni sui centri antiviolenza (21,8 per cento). Si chiama il 1522 anche per avere informazioni sui servizi erogati dal numero stesso (18,1 per cento delle chiamate). Vi si rivolgono anche persone che richiedono supporto dopo aver subito *stalking* (4,8 per cento del totale) e le persone che segnalano i casi di violenza subita da altri (circa 7,5 per cento). Non emergono specificità territoriali nel rivolgersi al numero verde 1522. Considerando il periodo 2013-2022 dal punto di vista dei valori assoluti, la Lombardia ha il primato delle chiamate valide con 33.455 chiamate, seguita dal Lazio (30.729) e dalla Campania (24.077). Per il solo 2022 è sempre la Lombardia con il maggior numero di chiamate valide (3.817) diminuite del 3,7 per cento rispetto al 2021 seguita dal Lazio con 3.522 chiamate (-9,9 per cento rispetto all'anno precedente).

Nella Figura 1.7.6 viene presentato il rapporto tra il numero delle chiamate ricevute nel 2022 per regione e il numero di donne residenti nel relativo territorio.

La figura mette in evidenza la distribuzione delle chiamate rispetto alle donne residenti nella regione. Si può notare che l'andamento è molto simile in quasi tutte le regioni ad eccezione del Lazio dove presumibilmente le chiamate vengono effettuate anche da donne

³³⁶ <https://www.pariopportunita.gov.it/news/campagna1522/>.

³³⁷ <http://dati-violenzadonne.istat.it/>.

non residenti e, in misura minore, si può notare la medesima situazione anche per la regione Campania.

Analizzando l'orario delle chiamate si osserva che queste vengono effettuate prevalentemente nella fascia oraria che va dalle 9:00 alle 17:00, circa il 59,4 per cento, mentre in quella che va dalle 18:00 alle 23:00 si registra il 28,8 per cento delle chiamate (Figura 1.7.7).

I giorni della settimana durante i quali vengono ricevute più chiamate sono il lunedì e il martedì con, rispettivamente, l'11,5 per cento e l'11,1 per cento delle chiamate (Figura 1.7.8).

Per quanto riguarda **le modalità di ricevimento delle chiamate al 1522, nel 2022** rispetto al 2021, sono diminuite sia le chiamate **per telefono** (-11,7 per cento), sia **via chat** (-0,9 per cento) con una media di 89 chiamate al giorno nel 2022 rispetto alle 99 chiamate nel 2021. Il boom di chiamate si è avuto nel periodo che va dal 24 novembre al 6 dicembre 2022 ed è imputabile alla giornata della "*Violenza contro le donne*" del 25 novembre, che come ogni anno fa registrare dei picchi nei contatti con il 1522, grazie anche alle campagne di sensibilizzazione in corrispondenza di tale evento. È rilevante notare, infatti, come nel periodo tra il 20 novembre e il 2 dicembre negli anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 le chiamate valide rappresentino rispettivamente il 26,6 per cento, il 22,3 per cento, il 27,2 per cento, il 32,3 per cento e il 26,7 per cento del totale delle chiamate valide del trimestre di riferimento.

Nel 2022 si registra una diminuzione delle chiamate valide al numero 1522 per un totale di 2.640, con una diminuzione del 28 per cento rispetto al 2021; si ricorda che nel 2021 le chiamate valide al numero 1522 erano quasi raddoppiate rispetto al 2020 arrivando a 3.666 (+96,5 per cento). Guardando all'ultimo trimestre 2022, si ripete la stessa dinamica dell'intero anno con una diminuzione del 26,7 per cento rispetto al 2021.

Nel 2022, la violenza segnalata al 1522 è soprattutto **fisica** (42,9 per cento dei casi), ma quasi tutte le donne hanno subito più di una forma di violenza e tra queste emerge quella **psicologica** (32,7 per cento). Rispetto all'anno precedente, sono diminuite in generale le richieste di aiuto e questo lo si osserva in particolare per le giovanissime fino a 17 anni di età (-40,2 per cento nel 2022), delle donne da 65 anni e più (-32,9 per cento).

Riguardo agli autori diminuiscono **le violenze da parte dei partner e dei conviventi** (-22,9 per cento nel 2022), quelle perpetrate dagli ex partner e dagli ex conviventi (-12,2 per cento nel 2022 rispetto al 2021), e quelle operate dal coniuge (-26,1 per cento nel 2022).

Analizzando i dati più recenti³³⁸ degli omicidi, la forma più grave di reato di violenza, si rileva come nel 2022 gli omicidi totali aumentano del 6,3 per cento rispetto al 2021 e del 12,6 rispetto al 2020, quando gli omicidi erano diminuiti del 9,2 per cento rispetto al 2019; in particolare, nel 2022 si osserva una diminuzione degli omicidi di donne per mano di partner ed ex partner (ex marito, ex convivente, ex-fidanzato/a) che passano da 70 a 61. Nell'analoga situazione per il 2021 era stato rilevato l'aumento degli omicidi di donne per

³³⁸ L'Istat ha pubblicato il 24 novembre 2023, in occasione della ricorrenza annuale del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, alcuni aggiornamenti di dati sul tema, tra cui rientrano i dati sugli omicidi. È bene osservare che tali dati relativi al 2022 non presentano per il momento, a differenza di quelli delle precedenti edizioni, una ripartizione degli omicidi, di cui si conosce l'autore, effettuati da parte di partner (marito, convivente, fidanzato/a) o ex partner (ex marito, ex convivente, ex-fidanzato/a).

mano di partner ed ex partner rispetto al 2020 e un aumento più del doppio degli omicidi avvenuti per mano di ex partner passati da 7 a 17.

Nel 2022 gli omicidi sono stati complessivamente 322 (196 uomini e 126 donne), nel 2021 sono stati 303 (184 uomini e 119 donne), e 286 nel 2020 (170 uomini e 116 donne) (Figura 1.7.10)

Rispetto al 2021 le **vittime** di entrambi i generi rimangono stabili **in ambito familiare o affettivo**³³⁹: sono infatti 139 **nel 2022 come nel 2021** (43,2 per cento del totale, 45,9 nel 2021). Le **donne** sono 104 (**100 nel 2021 e 97 nel 2020**), valore che risulta in **aumento** rispetto al 2021 (+4,0 per cento), al 2020 (+7,2 per cento) e al 2019 (+11,8 per cento), e in leggera diminuzione rispetto al 2018 (-1,9 per cento) e aumentano rispetto al 2002, anno di inizio della serie storica dei dati (passando da 98 a 104 vittime **donne**).

Le differenze di genere sono comunque forti: gli **omicidi in ambito familiare o affettivo** sono il 17,9 per cento del totale degli omicidi di uomini (21,2 nel 2021) e l'**82,5 per cento di quelli che hanno come vittime le donne**. Nel 2022 le donne uccise dal **partner** (marito, convivente, fidanzato) **o ex partner** sono state 61 (48,4 per cento), 43 invece (34,1 per cento) da un altro parente e poi sono le 3 donne uccise da **altri conoscenti** (2,4 per cento; 6 vittime nel 2021 e 10 nel 2020). Mentre per il 2022 non è possibile avere la distinzione tra omicidi di donne causati da partner o da ex partner, per il 2021 gli omicidi di donne consumati da partner sono stati il 45,4 per cento a cui si sommano quelli da parte di **ex partner** che sono stati il 13,4 per cento (16 donne uccise nel 2021, nel 2020 erano state 7 donne).

Gli uomini sono stati uccisi soprattutto da **autori sconosciuti alla vittima** e da **autori non identificati** (71,9 per cento del totale degli omicidi di uomini)³⁴⁰ e nel 13,8 per cento dei casi da altro parente e nel 4,1 per cento da partner o ex partner.

Gli omicidi di **autori sconosciuti alla vittima** portati a termine nei confronti di donne sono pari a 16 (12,7 per cento del totale, 10,9 per cento nel 2021). Nel 2022 ci sono state 3 vittime uccise da autori rimasti sconosciuti mentre nel 2021, come accaduto anche nel 2020, a differenza degli altri anni della serie storica a disposizione, per gli omicidi di donne non sono presenti autori non identificati³⁴¹; nel periodo 2002-2022 le donne vittime di autore sconosciuto sono state mediamente il 15,8 per cento del totale delle donne vittime di omicidio. Per gli omicidi di uomini, invece, le vittime di autore sconosciuto o non identificato sono state mediamente il 71,9 per cento del totale nell'intero periodo 2002-2022 senza presentare specifiche evidenze per il 2022, anno in cui questo dato ha pesato per il 54,6 per cento per gli autori sconosciuti alla vittima e per il 17,3 per cento per gli autori non identificati.

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 e al Centro le morti di donne e di uomini si equivalgono. Nel 2022, il tasso di donne vittime di omicidio volontario è più elevato al Centro (51,0 per cento D; 49,0 per cento U), seguito dal Nord (49,6 per cento D; 50,4 per cento U) e dal Sud e Isole (26,7 per cento D; 73,3 U) (cfr. Figura 1.7.11).

Dal dato per singola regione emerge che tra le regioni al di sopra della media nazionale di donne vittime di omicidio - tassi per 100.000 abitanti - (0,42) ci sono la P.A. di

³³⁹ Si tratta di partner, ex partner, altro parente.

³⁴⁰ Nel 2021 gli uomini uccisi da **autori sconosciuti alla vittima** e da **autori non identificati** erano stati pari al 63,6 per cento e 60,6 per cento nel 2020.

³⁴¹ Nel periodo 2002-2019 le donne vittime di **autore sconosciuto** in media sono state pari all'8,8 per cento del totale delle donne vittime di omicidio.

Trento, le Marche, la Liguria, la Calabria, il Veneto, il Piemonte, la Sardegna, l'Emilia-Romagna, la Sicilia, l'Abruzzo e il Lazio, con tassi che vanno dallo 0,44 (Lazio) allo 0,73 (P.A. di Trento) per 100mila donne; basse percentuali di omicidi si riscontrano in Puglia (0,20) e solo per i partner o ex partner, mentre le restanti regioni presentano una percentuale di omicidi di donne al di sotto della media nazionale (da 0,23 dell'Umbria allo 0,37 della P.A. di Bolzano). Nell'anno 2022 non vengono registrati omicidi di donne in Basilicata, Molise e Valle d'Aosta.

Riquadro I.VII.1 – ViVa – Valutazione e analisi degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne³⁴²

La seconda edizione del progetto "ViVa - Valutazione e analisi degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne"³⁴³ si situa nell'ambito di un accordo sottoscritto nel 2022 tra il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DPO) e l'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR-IRPPS), in continuità con le azioni già realizzate nell'ambito di un analogo accordo siglato nel 2017³⁴⁴. Il progetto, di durata triennale (2022-2025), ha l'obiettivo di definire un quadro conoscitivo ampio e analiticamente fondato, utile a sostenere la strategia nazionale di prevenzione e contrasto della violenza contro le donne, in attuazione degli impegni assunti dall'Italia a seguito della ratifica della *Convenzione per la prevenzione e il contrasto alla violenza sulle donne e la violenza domestica* (Convenzione di Istanbul) con la Legge 27 giugno 2013, n.77. Le attività del progetto si situano in due ambiti di intervento principali: il primo ha lo scopo di contribuire alla programmazione e all'implementazione delle misure di prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne, anche integrando il quadro informativo e statistico relativo al sistema nazionale dell'antiviolenza attraverso attività di ricerca quanti-qualitative. Queste attività includono: un'analisi delle politiche regionali rispetto sia agli atti normativi che ai dispositivi di *governance* regionale, la seconda indagine nazionale sui centri per gli uomini autori di violenza (CUAV) e l'analisi delle misure per l'autonomia economica, lavorativa e abitativa rivolte alle donne che intraprendono percorsi di fuoriuscita dalla violenza.

Il secondo ambito di ricerca intende soddisfare un'esigenza conoscitiva in merito agli interventi promossi e finanziati nell'ambito dei Piani strategici nazionali sulla violenza maschile contro le donne, allo scopo di favorire una programmazione più efficace ed efficiente delle politiche nazionali sul tema. In particolare, si effettua una valutazione finale del Piano nazionale relativo al triennio 2017-2020 e una valutazione in itinere di quello relativo al triennio 2021-2023.

I risultati degli studi sono condivisi, oltre che con la comunità scientifica e la cittadinanza, nei tavoli di lavoro convocati dal DPO, come è accaduto in occasione del processo di revisione e definizione delle Intese tra Governo, Regioni, Province autonome e

³⁴² A cura di Pietro Demurtas e Angela Maria Toffanin – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del Consiglio Nazionale delle Ricerche – e Francesca Proia – Istituto di Studi sui Sistemi Regionali Federali e sulle Autonomie del Consiglio Nazionale delle Ricerche.

³⁴³ Maggiori informazioni progetto sono disponibili al link <https://www.irpps.cnr.it/viva-monitoraggio-valutazione-e-analisi-degli-interventi-di-prevenzione-e-contrasto-alla-violenza-contro-le-donne/>

³⁴⁴ Decreto di approvazione e impegno dell'Accordo registrato dalla Corte dei Conti al Reg N. 1833 in data 18/07/2022. Un archivio delle attività e dei risultati prodotti è disponibile al link [VIVA: progetto di analisi interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne \(cnr.it\)](https://www.irpps.cnr.it/viva-monitoraggio-valutazione-e-analisi-degli-interventi-di-prevenzione-e-contrasto-alla-violenza-contro-le-donne/)

Enti locali sui requisiti minimi di centri antiviolenza, case rifugio e centri per gli uomini autori di violenza.

Tra le attività terminate nel primo anno di attività del progetto, si sottolineano in particolare l'implementazione del database LARA e la realizzazione della seconda indagine nazionale sui CUAV. **LARA- Leggi e atti regionali antiviolenza**³⁴⁵ è un database *online* che raccoglie leggi, regolamenti e atti amministrativi regionali relativi alle politiche a contrasto della violenza maschile contro le donne disponibili presso gli archivi regionali e adottati a partire dal 2001, salvo atti specifici ancora in vigore emanati prima del 2001. Ogni atto è classificato tenendo conto della fonte (leggi, regolamenti, atti amministrativi), della Regione, dell'anno di adozione e delle sue principali finalità. Attualmente, il database contiene più di 2600 atti ed è soggetto ad aggiornamento semestrale.

La **seconda indagine nazionale sui Cuav**, condotta nella primavera del 2023, ha l'obiettivo di descrivere la distribuzione e le principali caratteristiche dei centri dedicati agli autori di violenza, aggiornando la mappatura realizzata nella prima edizione del Progetto Viva (2017-2021). Il questionario di indagine ha previsto numerose domande finalizzate a descrivere compiutamente: natura dei soggetti promotori e gestori, aspetti strutturali e organizzativi relativi alle sedi, prestazioni erogate, caratteristiche e formazione del personale, numerosità e caratteristiche degli uomini presi in carico e finanziamenti. La seconda indagine ha evidenziato, a cinque anni di distanza dalla prima, un incremento del numero dei Centri sul territorio nazionale: considerando solo le sedi principali, i CUAV sono aumentati da 54 a 94, ma tenendo conto di tutti i punti di accesso (comprese quindi le sedi secondarie), la loro presenza sul territorio è raddoppiata.

Tavola I.VII.I.1 - Centri per uomini autori di violenza secondo la distribuzione territoriale

	2017		2022	
	Sedi principali	Punti di accesso totali	Sedi principali	Punti di accesso totali
Nord	30	38	54	83
Centro	11	13	18	27
Sud e Isole	13	18	22	31
Totale	54	69	94	141

³⁴⁵ Il database, realizzato in collaborazione con l'Istituto di Studi sui Sistemi Regionali e Federali e sulle Autonomie "Massimo Severo Giannini" del CNR (ISSIRFA-CNR), è accessibile al link [Home | LARA - Leggi e atti regionali antiviolenza \(cnr.it\)](https://www.cnr.it/it/temi/la-legalita-antiviolenza)

Riquadro I.VII.II – Stereotipi di genere e immagine sociale della violenza

L'Istat effettua una rilevazione statistica sugli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza³⁴⁶ che consente di verificare l'esistenza di stereotipi o concezioni culturali capaci di presagire e giustificare diverse forme di violenza. La prima edizione è stata condotta nel 2018, e recentemente sono stati pubblicati alcuni dati relativi alla seconda edizione³⁴⁷.

Interessante è notare come secondo i dati prodotti in questa seconda edizione, proprio sul tema della violenza nella coppia, il 2,3 per cento (7,4 per cento nel 2018) delle persone ritiene accettabile sempre o in alcune circostanze che "un ragazzo schiaffeggi la sua fidanzata perché ha civettato/flirtato con un altro uomo", mentre il 4,3 per cento prevede che in una coppia ci scappi uno schiaffo ogni tanto (6,2 per cento nel 2018). E rispetto a forme di controllo da parte del partner sono circa il 16,1 per cento i giovani dai 18 ai 29 anni che ritengono accettabile sempre o in alcune circostanze che un uomo controlli abitualmente il cellulare e/o l'attività sui social network della propria moglie/compagna.

Come evidenziato da Istat dai risultati emerge che «*sebbene l'indagine non sia ancora conclusa, e pertanto non sia possibile un confronto puntuale con quanto rilevato sugli stessi temi nel 2018, emerge una minore tolleranza rispetto alla violenza nella coppia, in particolare per quanto attiene al controllo*»³⁴⁸.

Rispetto invece al fenomeno della violenza sessuale contro le donne è ancora presente il pregiudizio che addebita alla donna la responsabilità della violenza sessuale subita. Il 39,3 per cento degli uomini ritiene che una donna sia in grado di sottrarsi a un rapporto sessuale se davvero non lo vuole (per le donne è così per il 29,5 per cento delle intervistate). Anche la percentuale di chi pensa che le donne possano provocare la violenza sessuale con il loro modo di vestire è ancora elevata pari al 14,6 per cento (23,9 nella precedente edizione). L'11 per cento ritiene che una donna che subisce violenza sessuale quando è ubriaca o sotto l'effetto di droghe sia almeno in parte responsabile (15,1 per cento nella precedente edizione) e circa il 10 per cento ritiene che se una donna dopo una festa accetta un invito da un uomo e viene stuprata sia anche colpa sua.

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 letteratura scientifica ha indicato quali principali tipi di femminicidio quello 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 alla dote o legato alle *harmful practices* (come le mutilazioni genitali femminili), gli omicidi legati all'ambiente criminale. Tra le variabili essenziali per identificare gli omicidi si usano 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 dell'autore, il contesto e il *modus operandi* in cui si è consumato l'omicidio. A livello

³⁴⁶ La rilevazione sugli stereotipi di genere è prodotta dall'Istat nel quadro di un Accordo di collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio. La prima edizione è stata condotta nel 2018.

³⁴⁷ Cfr. per questo i dati preliminari della seconda edizione della pubblicazione da parte di Istat sono presentati in un report [STAT TODAY Stereotipi \(istat.it\)](https://www.istat.it/it/STAT-TODAY/Stereotipi)

³⁴⁸ Cfr. per questo il report Istat " *Stereotipi di genere e immagine sociale della violenza: primi risultati*" pg. 2.

internazionale sia EIGE a livello europeo, sia le Nazioni Unite (UNWOMEN e UNODC) stanno predisponendo una classificazione³⁴⁹ al fine di fornire dati comparabili tra i Paesi.

Tra le manifestazioni tipiche della violenza di genere, oltre a quelle che determinano un esito fatale costituito nella maggior parte dei casi da omicidi volontari, vi sono reati nella forma di **percosse**, **stalking** e **violenze sessuali**. Le informazioni disponibili sono limitate a quanto emerge dalle denunce e/o gli arresti che vengono effettuati dalle Forze di polizia e, pertanto, **molte violenze rischiano di non essere intercettate**.

In particolare, per quanto riguarda lo **stalking**, reato introdotto nell'ordinamento giuridico italiano nel 2009³⁵⁰, gli autori sono prevalentemente uomini mentre le vittime sono principalmente donne.

Analizzando i dati delle denunce all'Autorità giudiziaria e degli arresti da parte delle Forze dell'ordine nel periodo 2009-2021, si osserva che per tutti gli anni considerati le denunce e gli arresti per stalking interessano prevalentemente gli uomini, con percentuali rilevanti per tutto il periodo, superiori all'81,9 per cento con una media dell'84,5 per cento - nel 2021 pari all'84,1 per cento - a fronte di una percentuale di donne denunciate/arrestate che nello stesso periodo di tempo 2009-2021 non supera il 15,5 (15,9 per cento nel 2019, 18,1 per cento nel 2020 e 15,9 per cento nel 2021). Si evidenzia una crescita sostenuta nel corso degli anni di questa tipologia di reato con un aumento in media del 7,7 per cento dei denunciati (uomini e donne) nel periodo 2009-2021. Nel 2020 la percentuale di uomini sul totale è stata dell'81,9, mentre nel 2021 è stata dell'84,1 e contemporaneamente è diminuito il numero delle donne denunciate per un percentuale pari al 31,2 rispetto all'anno precedente (nel 2020 vi era stato un aumento rispetto all'anno precedente del 13,7 per cento) (Figura 1.7.12).

Sono stati inoltre analizzati i dati relativi alle denunce/arresti degli uomini per verificare quali sono le fasce di età maggiormente coinvolte nel fenomeno, rilevando che le fasce di età con il maggior numero di denunciati sono quelle comprese tra i 25 e i 54 anni, in particolar modo nella fascia 35-44 anni (26,6 per cento) e 45-54 anni (24,7 per cento). Tale evidenza è costante in tutti gli anni della serie storica considerata. A partire dal 2017 si osserva, inoltre, un incremento (36,7 per cento nel 2020 rispetto al 2017) delle denunce degli uomini ricompresi nella fascia di età 55-64 anni anche se nel 2021 in questa stessa fascia si è avuta una contrazione delle denunce nei confronti di uomini del 16,5 per cento (Figura 1.7.13).

Nel periodo considerato il numero delle denunce di uomini per stalking è andato via via crescendo fino al 2019, con una lieve flessione nel 2020 (-2,6 per cento) e una ulteriore diminuzione nel 2021 (-19,6 per cento rispetto al 2020). Nel 2015 c'era stata una leggera diminuzione di uomini denunciati rispetto all'anno precedente (-2,6 per cento) ma a partire dal 2016 si è assistito a un netto rialzo delle denunce nei confronti di autori maschi fino al 2019. Si tratta di una crescita abbastanza costante dovuta, probabilmente, ad una maggiore consapevolezza delle donne e ad una più efficace sensibilizzazione rispetto alla problematica in questione; infatti, l'incremento delle denunce nel 2021 rispetto al 2009 è stato pari al 215,6 per cento (+268,0 per cento nel 2020 rispetto al 2009) (Figura 1.7.13).

³⁴⁹ Si faccia riferimento all'approfondimento contenuto nel riquadro *Riquadro I.VII.II - Un framework per la misurazione dei femminicidi e per una prevenzione più efficace e le modifiche normative introdotte in Italia con la Legge 53/2022 in tema di statistiche sulla violenza di genere* della Relazione al Parlamento sul bilancio di genere – consuntivo 2021.

³⁵⁰ 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.

Anche il numero delle donne denunciate per stalking è aumentato costantemente nel corso degli anni; nel 2021, rispetto al 2009, tale valore si è quasi triplicato (Figura 1.7.14).

Le vittime dello stalking sono per lo più donne. Anche per le donne vittime dello stalking è stata esaminata la serie storica 2009-2021 e si osserva che nell'anno 2021, rispetto agli anni precedenti, il numero delle vittime è progressivamente aumentato, con l'unica eccezione del biennio 2014-2015. In particolare, nel 2020 le vittime sono state 12.601 (nel 2009 erano 3.898); si rileva dunque nel 2021 un incremento significativo con un valore più che triplicato rispetto al 2009 e un incremento del 3,3 per cento rispetto al 2020 quando il numero delle vittime è stato pari a 12.194 (Figura 1.7.15).

Per quanto riguarda l'età delle donne vittime di stalking, si può senz'altro affermare che il fenomeno riguarda indistintamente tutte le fasce d'età e che dall'analisi della serie storica emerge che si è alzata l'età e il numero delle donne assoggettate a tale tipo di violenza. In particolare, si riscontra che il maggior numero di vittime è compreso nelle fasce di età tra 25-34 anni (2.818 donne) e 35-44 anni (3.514 donne). Analizzando i dati della serie storica si osserva che è cresciuto in modo considerevole nel corso degli anni anche il numero delle donne vittime di stalking comprese nella fascia di età 45-54 anni (2.971 donne) con un incremento nel 2021 di circa 5 volte rispetto all'anno 2009 (578 donne) e del 5,5 per cento rispetto al 2020, quando le vittime erano pari a 2.816 donne (Figura 1.7.16). È altresì aumentato il numero dei decessi nella fascia compresa tra 25-34 anni con le vittime che passano da 1.169 nel 2009 a 2.818 nel 2021, più che triplicato (+241,1 per cento) e le vittime nella fascia di età 55-64 anni che sono passate da 181 nel 2009 a 1.050 nel 2021, quasi sei volte il dato iniziale.

Anche per le **percosse** la maggior parte delle denunce coinvolgono gli uomini. Nel 2021 sono state effettuate 9.713 denunce totali delle quali 7.416 (76,4 per cento) riguardano gli uomini e 2.297 (23,6 per cento) le donne.

Per le percosse perpetrate ai danni delle donne, dalla lettura dei dati della serie storica 2009-2021 emerge un quadro che per i primi anni sembra indicare una lenta riduzione del fenomeno, in quanto il numero degli uomini denunciati ha avuto un andamento crescente fino all'anno 2013 (7.829 denunce), per poi rallentare a partire dal 2014 e diminuire sostanzialmente negli anni 2016-2018. Nel 2019 rispetto all'anno precedente si osserva invece un aumento del numero delle denunce del 3,0 per cento (7.545 denunce); nel 2020 si rileva un'inversione di tendenza con un decremento delle denunce (-6,1 per cento con 7.084 denunce). Nel 2021 si ha, infine, un sostanziale aumento delle denunce (+4,7 per cento con 7.416 denunce nel 2021), in particolare, nella fascia di età 14-17, 18-24 e da 55 anni in poi.

A fronte di un aumento delle denunce di uomini per percosse si osserva nel 2021 un aumento del numero delle donne vittime di percosse rispetto all'anno precedente. Analizzando infatti i dati 2009-2021, risulta che il numero delle donne vittima di percosse ha avuto un andamento decrescente dall'anno 2013 al 2020. Si è dunque passati da 7.715 vittime nel 2013 a 6.125 nel 2020 (-15,0 per cento), mentre nel 2021 è di nuovo aumentato il numero delle vittime di percosse passate a 6.652, con un +8,6 per cento rispetto al 2020.

Ponendo a confronto il numero delle denunce di uomini e il numero delle donne vittima di percosse si evidenzia, a partire dal 2013, un aumento del numero delle denunce rispetto al numero delle vittime.

Dall'analisi dei dati emerge che circa il 62,7 per cento delle vittime è compreso nelle tre fasce di età che vanno dai 25 ai 54 anni; nel 2021, rispetto al 2020, si riscontra un aumento dell'8,6 per cento del numero delle donne vittime di percosse, e un aumento

rispetto al 2017 dell'0,9 per cento; inoltre, si evidenzia che il numero delle donne vittime di percosse è aumentato rispetto al 2020 in tutte le fasce di età ma in particolar modo nelle fasce tra i 14-17 anni e in quelle tra i 25-34 (6,8 per cento), i 35-44 anni (6,6 per cento) e in quelle tra i 45-54 (9,8 per cento) e in quelle più alte 55-64 anni e 65 anni e più) aumentato complessivamente di circa il 23,8 per cento (Figura 1.7.18)

Le **violenze sessuali**, che avevano visto un andamento di graduale riduzione nell'arco dell'ultimo decennio, a partire dal 2017 fanno registrare un'inversione di tendenza. Il numero di episodi riconosciuti è passato infatti dai 3.813 casi nel 2009 ai 3.241 del 2016, per poi aumentare a 4.025 nel 2018, mantenendosi a 4.016 nel 2019 e diminuendo nel 2020, quando si registrano 3.803 casi, riaumentando sostanzialmente nel 2021 con 4.213 donne violentate. Le vittime di violenza sessuale sono quasi esclusivamente donne, con il 91,7 per cento dei casi nell'ultimo anno (Figura 1.7.19).

Per quanto riguarda l'età delle vittime si osserva che nel 2021, sono aumentate le violenze sessuali nei confronti delle donne nelle fasce di età 14-17 anni (+35,1 per cento) e in quella di 18-24 anni (+15,2 per cento) (Figura 1.7.20).

Gli autori delle violenze sessuali sono invece in larghissima prevalenza uomini (98,1 per cento nell'ultimo anno).

Dall'analisi dei dati riferiti agli anni 2009-2021, emerge che nel 2021, rispetto all'anno precedente, è aumentato il numero di uomini autori di violenza sessuale (+10,3 per cento); nel 2021 si è trattato di 4.974 individui rispetto a 4.509 denunce nel 2020.

Più in generale, il numero degli uomini autori di violenza sessuale, rappresentato in Figura 1.7.21, mostra una graduale riduzione dal 2012 al 2016 ma, a partire dal 2017 si è registrata, invece, un'inversione di tendenza con numeri crescenti fino al 2019 (4.923 numero di maschi autori di violenze sessuali).

Guardando all'età dei soggetti uomini che compiono tale tipo di violenza, si evidenzia come età prevalente quella compresa tra 18 e 54 anni che nel 2021 comprende il 76,8 per cento degli autori del reato.

Le fasce con la maggiore concentrazione sono quella che va dai 25 ai 34 anni (23,0 per cento degli autori), quella relativa ai 35-44 anni nella quale è presente il 20,6 per cento di uomini che compiono violenze sessuali e quella dei 45-54 anni (16,5 per cento). La situazione complessiva è illustrata nella Figura 1.7.22. A questo riguardo, si richiama la progressiva realizzazione e messa in atto del Protocollo Zeus³⁵¹ in cui centrale è la misura dell'ammonimento del Questore, introdotto con l'art. 8 del D.L. 11/2009 (convertito con la legge n. 38/2009), nei confronti di chi sia responsabile di atti persecutori, come strumento di tutela a disposizione della persona offesa, alternativo alla querela e che vede la cooperazione delle varie questure, attivate per favorire la "presa in carico" della persona ammonita attraverso accordi con i centri specializzati. In tutto il 2022, sono 36 le questure che hanno già firmato, rinnovato precedenti accordi o predisposto bozze di accordo, sul modello del c.d. Protocollo Zeus.

³⁵¹ Per maggiori dettagli, si faccia riferimento al paragrafo 1.7 della Relazione al Parlamento al bilancio di genere consuntivo 2021.

Riquadro I.VII.III Cyberviolenza di Genere: Un'analisi critica sulle dimensioni virtuali dell'abuso

Il 22 novembre 2023, in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 17 Dicembre 1999, è stato organizzato un incontro dall'Istat in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio, al fine di presentare, valutare e analizzare i dati raccolti sugli interventi finalizzati alla prevenzione e al contrasto della violenza contro le donne³⁵². L'incontro ha visto la partecipazione di attori istituzionali, inclusa un'esperta nel campo della Cyberviolenza della Commissione Europea DG Connect. In questo contesto di analisi sovranazionale, è stato approfondito il tema della dimensione digitale della violenza, e la documentazione a supporto è stata fonte di riflessione per la redazione del presente approfondimento.

Il fenomeno della cyberviolenza di genere, accentuato dalla diffusione di Internet e dall'uso dei social media, può essere definito come l'uso di tecnologie digitali per perpetrare atti di violenza, intimidazione o discriminazione basati sul genere. Questo include molestie online, revenge porn, diffamazione e minacce attraverso piattaforme digitali.

Secondo uno studio effettuato³⁵³, le donne spesso sono vittime di più forme di violenza contemporaneamente; tale fenomeno è definito "continuum di violenza": la violenza nasce in un contesto domestico e quindi in uno spazio fisico, ma può spostarsi su spazi digitali e viceversa.

I dati dell'indagine FRA del 2014 indicano che il **77 per cento** delle donne che ha subito molestie online ha anche sperimentato almeno una forma di violenza fisica da parte di un partner intimo, mentre il **70 per cento** delle vittime di cyberstalking hanno subito una qualche forma di violenza fisica collegata alla relazione.

La mancanza di una definizione uniforme ha reso difficile quantificare l'entità del problema.

L'Istituto Europeo per l'Eguaglianza di Genere (EIGE) si dedica attivamente al processo di ridefinizione delle violenze di genere a fini statistici, con l'obiettivo di garantire coerenza e uniformità di interpretazione in tutta l'Unione Europea. Questo impegno mira a cogliere la complessità e la diversità di tali fenomeni. Le quattro componenti fondamentali identificate dall'EIGE nella cyberviolenza includono:

- **Perpetrazione tramite mezzi ICT:** si sottolinea l'utilizzo delle Tecnologie dell'Informazione e delle Comunicazioni come veicolo principale per attuare tali forme di violenza;
- **Motivazioni di genere:** le violenze sono motivate non solo da discriminazioni di genere ma possono essere influenzate da una serie di altri fattori, come l'etnia, l'orientamento sessuale, la presenza di disabilità o le condizioni economiche;
- **Possibilità di transizione tra spazi fisici e digitali:** la cyberviolenza può avere origine in contesti fisici e poi estendersi al mondo digitale, viceversa, o manifestarsi contemporaneamente in entrambi gli spazi;

³⁵² "La prevenzione della violenza contro le donne: stereotipi di genere, big data e strumenti per la valutazione del rischio", 22 Novembre 2023. Ulteriori informazioni sono disponibili al sito [La prevenzione della violenza contro le donne: stereotipi di genere, Big data e strumenti per la valutazione del rischio \(istat.it\)](https://www.istat.it/it/tema/la-prevenzione-della-violenza-contro-le-donne-stereotipi-di-genere-big-data-e-strumenti-per-la-valutazione-del-rischio)

³⁵³ "Women, Violence and social control", Liz Kelly, 1987

- **Perpetrazione da parte di persone conosciute o sconosciute alla vittima:** si riconosce la complessità delle relazioni coinvolte, potendo la violenza essere perpetrata da individui che la vittima conosce o da sconosciuti.

Questo approccio dettagliato mira a offrire una comprensione più approfondita della cyberviolenza di genere e a fornire una base solida per la raccolta di dati e la formulazione di politiche mirate a contrastare efficacemente tali fenomeni.

La raccolta dati sulla cyberviolenza di genere è complessa a causa della sottosegnalazione, dovuta alla mancata denuncia da parte di chi ha subito la violenza online, e delle differenze culturali nelle definizioni di abuso. Nel 2022 è stata pubblicata da GREVIO³⁵⁴ la **Raccomandazione generale Numero 1** sulla dimensione digitale della violenza di genere sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

Fino ad oggi, la violenza virtuale contro le donne e le ragazze non è stata concettualizzata o disciplinata a livello di Unione Europea e inoltre la ricerca condotta all'interno degli stati membri è limitata.

Gli studi disponibili suggeriscono che le donne sono molto più suscettibili rispetto agli uomini di subire molestie sessuali online e comportamenti persecutori perpetrati attraverso mezzi informatici (cyber-stalking).

Dagli ultimi studi³⁵⁵ condotti emerge che 1 donna su 3 subirà una forma di violenza nel corso della sua vita e si stima che nonostante la connettività ad Internet sia un fenomeno nuovo e in relativo aumento negli ultimi anni, almeno **1 donna su 10** abbia già subito una forma di violenza virtuale nel corso della sua vita sin dall'età di 15 anni.

La violenza virtuale è un fenomeno che accentua il divario digitale di genere, portando le donne ad abbandonare gli spazi digitali poiché si sentono sgradite e in pericolo sui social media, con un conseguente limitato sviluppo nelle competenze legate alle discipline STEM e TIC che non permette alle stesse di ricoprire ruoli in questo ambito. La violenza virtuale di genere comporta di conseguenza l'aumento del divario retributivo e pensionistico.

La risposta normativa alla cyberviolenza di genere è cruciale per contrastare efficacemente questo fenomeno. Allo stato attuale, nonostante l'aumento dei casi di violenza di questo tipo, i quadri normativi presentano carenze, sia a livello internazionale, sia europeo che negli Stati membri.

Gli strumenti legislativi a disposizione si inseriscono in un quadro normativo frammentato, in cui la cyberviolenza non risulta essere oggetto di politiche dedicate ma presente all'interno di altre politiche inerenti agli spazi digitali. Per una maggiore tutela delle donne sulla violenza online sarebbe necessario poter disporre di un quadro normativo esaustivo.

In particolare, la violenza virtuale di genere:

- **Manca di una definizione armonizzata:** non esiste una definizione univoca tra gli Stati membri di violenza virtuale di genere;
- **Mostra sovrapposizioni e discrepanze tra gli Stati membri,** ad esempio forme di violenza simili vengono chiamate in maniera diversa o viceversa;
- **Manca di informazioni disaggregate sul genere.**

³⁵⁴ GREVIO, organismo indipendente del Consiglio d'Europa che monitora l'applicazione della Convenzione di Istanbul.

³⁵⁵ "Stime globali e regionali della violenza contro le donne; diffusione e conseguenze sulla salute della violenza da parte di un partner intimo e della violenza sessuale da parte di una persona che non è partner", Organizzazione mondiale della sanità, Dipartimento per la salute riproduttiva e la ricerca, 2013.

Tra gli strumenti legislativi attuali, sia internazionali che a livello europeo, si annoverano i trattati del Consiglio d'Europa, tra cui la **Convenzione di Istanbul**, che mira a prevenire e combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica e la **Convenzione di Budapest**³⁵⁶, finalizzata ad affrontare le minacce e i crimini informatici.

Nel contesto europeo il **Digital Services Act (DSA)** -il nuovo regolamento europeo sui servizi digitali, approvato il 5 Luglio 2022- prevede obblighi proporzionati alla dimensione della piattaforma e una nuova cultura della prevenzione dei rischi sistemici, dalla disinformazione ai contenuti illegali³⁵⁷. Nel regolamento si inserisce l'obiettivo di tutelare i diritti fondamentali della persona presenti nella Carta Fondamentale dei Diritti dell'Unione Europea³⁵⁸. Questa legislazione rappresenta un passo avanti significativo nella protezione delle vittime di cyberviolenza di genere, imponendo responsabilità maggiori alle piattaforme digitali nel contrastare efficacemente questo tipo di abuso.

A causa dell'attuale mancanza di studi e di dati a livello di UE, non è possibile quantificare in misura adeguata l'estensione e l'impatto della violenza virtuale contro le donne e le ragazze nell'UE. Tuttavia, in base ai dati disponibili³⁵⁹ emerge che si tratta di un fenomeno in espansione che colpisce in misura sproporzionata le donne e le ragazze, con gravi ripercussioni sulla vita «reale» delle vittime.

Per determinare meglio la diffusione e i fattori di rischio di questo fenomeno, occorre attribuire priorità allo sviluppo di strumenti di misurazione e quantificazione di questi tipi di atti.

In definitiva, la cyberviolenza di genere richiede un approccio globale e collaborativo che comprenda definizioni chiare, raccolta dati accurata e strumenti legislativi efficaci. Il lavoro dell'EIGE nell'armonizzare le definizioni a livello europeo è un passo importante, ma è necessario un impegno continuo per garantire l'efficacia di tali definizioni nella pratica. Le legislazioni emergenti, come il Digital Services Act, sono promettenti nel contrastare la cyberviolenza di genere, ma è essenziale monitorare attentamente la loro implementazione e apportare eventuali correzioni in risposta all'evoluzione delle minacce online.

La lotta contro la cyberviolenza di genere richiede un impegno collettivo dalla società, dalle istituzioni e dalle piattaforme digitali. Solo attraverso un approccio integrato e consapevole si può sperare di costruire un ambiente online sicuro e rispettoso per tutti.

Gli accessi al Pronto soccorso da parte delle donne vittima di violenza.

³⁵⁶ Adottata il 23 Novembre 2001, rappresenta uno sforzo per sviluppare standard comuni e cooperazione internazionale nella lotta contro la criminalità informatica.

³⁵⁷ Il DSA è stato pubblicato nella [Gazzetta ufficiale](#) il 27 ottobre 2022 ed [è entrato in vigore](#) il 16 novembre 2022. Il DSA sarà direttamente applicabile in tutta l'UE e si applicherà quindici mesi o a partire dal 1° gennaio 2024, se successivo, dopo l'entrata in vigore.

³⁵⁸ Documento che unifica i diritti e le libertà fondamentali garantiti a livello dell'Unione europea. Proclamata a dicembre 2000 e inclusa nel Trattato di Lisbona.

³⁵⁹ "Stime globali e regionali della violenza contro le donne; diffusione e conseguenze sulla salute della violenza da parte di un partner intimo e della violenza sessuale da parte di una persona che non è partner", Organizzazione mondiale della sanità, Dipartimento per la salute riproduttiva e la ricerca, 2013.

Con il D.P.C.M. 24 novembre 2017, sono state adottate le Linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria³⁶⁰, prevedendo un percorso personalizzato per le donne vittime di violenza che accedono al Pronto soccorso e l'obbligo per le Aziende sanitarie locali di trasmettere periodicamente ai referenti regionali una relazione aggiornata sullo stato e sugli esiti delle procedure, nonché di comunicare e far confluire i dati raccolti nell'ambito del sistema di monitoraggio previsto a livello regionale e nazionale³⁶¹. Le linee guida prevedono un percorso dedicato alle donne volto a garantire una tempestiva e adeguata presa in carico delle vittime di violenza, con una visita medica immediata e la riduzione al minimo del rischio di ripensamenti o allontanamenti volontari, fino all'accompagnamento/orientamento delle vittime di violenza, se consenzienti, ai servizi pubblici e privati dedicati presenti sul territorio di riferimento al fine di elaborare un progetto personalizzato di sostegno e di ascolto per la fuoriuscita dalla esperienza di violenza subita. Coloro che devono dare applicazione alle linee guida sono operatrici e operatori sociosanitari e attori pubblici e privati che a diverso titolo operano per la prevenzione e il contrasto della violenza maschile contro le donne.

I dati elaborati in questo paragrafo si riferiscono alle evidenze raccolte dal Ministero della Salute e dall'Istat in uno studio in cui sono analizzati gli accessi al Pronto Soccorso rilevati dal Sistema EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza – urgenza), ma anche e in base ai ricoveri ospedalieri, che vengono rilevati con il flusso della Scheda di dimissione ospedaliera (SDO), con integrazioni provenienti dalle tavole pubblicate dall'ISTAT sul sito istituzionale dedicato alla violenza sulle donne³⁶².

Nel corso del 2021³⁶³, 11.771 donne hanno effettuato un accesso in Pronto Soccorso con indicazione di violenza; su un totale di 12.780 accessi, 6.356 casi hanno ricevuto diagnosi di violenza, a differenza degli altri 6.424 casi. Si evidenzia che l'Istat ha recentemente pubblicato i dati preliminari 2022 sul numero di accessi di donne al PS con indicazione di violenza: si è trattato di 14.448 accessi, con un aumento del 13,1 rispetto al 2021, pari a un'incidenza degli accessi in Pronto Soccorso del 17,4 per 10 mila. A partire dal 2017 la quota di accessi con indicazione di violenza sul totale ha continuato ad aumentare passando da 14,1 per 10 mila accessi totali nel 2017 a 18,4 nel 2021 e al 17,4 del 2022.

³⁶⁰ Per approfondimenti si consulti <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/01/30/18A00520/SG>.

Va evidenziato, inoltre, che con l'art. 4 della legge 5 maggio 2022, n. 53 recante "Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere" è stato introdotto a livello normativo l'obbligo per le strutture sanitarie pubbliche, e in particolare per le unità operative di Pronto Soccorso, di fornire e rilevare in modo sistematico i dati relativi alla violenza contro le donne prevedendo una serie di integrazioni al sistema informativo.

³⁶¹ Si tratta del flusso informativo EMUR-PS.

³⁶² Le evidenze sugli accessi fanno riferimento alle tavole del Ministero della Salute pubblicate da ISTAT sul sito dedicato alla violenza sulle donne al seguente link: <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-e-accesso-delle-donne-al-pronto-soccorso>. L'Istat, acquisisce i dati sulla base di un accordo sottoscritto con il Ministero della Salute in data 20 novembre 2019 volto all'alimentazione della Banca dati sulla violenza di genere con i flussi informativi sanitari. L'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) e il Ministero della Salute il 4 maggio 2023 hanno sottoscritto un nuovo accordo triennale, per dare seguito alla collaborazione instaurata con il precedente accordo del 20 novembre 2019. 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, richiesto dal Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio e prorogato al marzo 2022.

³⁶³ L'ultimo aggiornamento disponibile completo sugli accessi al P.S. è stato pubblicato dall'Istat il 5 maggio 2023 ed è relativo ai dati fino al 2021. Per il resto si fa presente che recentissimamente in data 24 novembre 2023 l'Istat ha pubblicato preliminarmente alcuni dati per il 2022 relativi al numero di accessi di donne con indicazione di violenza e i vari tassi di incidenza rispetto agli accessi e ai residenti. Cfr. per questo la seguente pubblicazione Istat: <https://www.istat.it/it/files/2022/11/Ricoveri-ospedalieri-di-donne> 2023.pdf.

Nel periodo precedente all'emergenza sanitaria (2014-2019) si è registrato un numero crescente di accessi al Pronto Soccorso di donne con diagnosi di violenza, passando da 3.269 casi nel 2014 a 7.623 nel 2019 (+133 per cento, a fronte di un aumento degli accessi totali pari al +4 per cento negli stessi anni). Anche nel 2021 si evidenzia un deciso aumento degli accessi di donne con diagnosi di violenza rispetto al 2020, quando erano stati 5.454. La figura 1.7.23 illustra l'andamento dal 2014 al 2021 degli accessi con diagnosi di violenza in confronto a quelli totali. Nell'anno 2021 rispetto al 2020 c'è stato un aumento degli accessi totali (+14,7 per cento) accompagnato da un altrettanto deciso aumento degli accessi di donne con diagnosi per violenza (6.356 unità), pari al +16,5 per cento rispetto al 2020 e al +94,4 per cento rispetto al 2014³⁶⁴.

È da sottolineare che nel 2021³⁶⁵ emerge un generale aumento dei ricoveri di donne a causa di forme di violenza (1.083 donne) per un totale di 1.171 ricoveri nell'anno (Figura 1.7.24). Rispetto al 2020, anno in cui il numero di ricoveri per violenza si contrae rispetto al 2019 passando da 1.487 a 1.042 (-29,9 per cento) in corrispondenza della limitazione negli accessi alle strutture ospedaliere dovute alla pandemia, nel 2022 si assiste ad aumento consistente dei ricoveri (+12,4 per cento rispetto al 2020) (Figura 1.7.25).

Relativamente ai 12.780 accessi con indicazione di violenza rilevati nel 2021, in circa il 61,3 per cento dei casi le donne si sono recate autonomamente al Pronto Soccorso rispetto al 73,4 per cento per tutti gli accessi registrati nel 2021; nel 31,4 per cento dei casi l'accesso con indicazione di violenza è avvenuto mediante il 118.

Analizzando i dati del biennio 2020-2021 emerge che il 39,2 per cento delle donne con almeno un accesso in Pronto Soccorso con diagnosi di violenza è di cittadinanza non italiana. Tra le donne visitate in Pronto Soccorso con almeno una diagnosi di violenza, la quota di straniere arriva al 47,9 per cento nella classe di età 18-34 anni³⁶⁶ rispetto al 27,5 per cento delle cittadine italiane ed è di circa il 53 per cento nella fascia di età 35-49 anni mentre le italiane sono al 31,1 per cento (Figura 1.7.26).

In base ai recenti dati Istat per il triennio 2020-2022 si evidenzia che la percentuale di donne con cittadinanza non italiana è del 37,3 per cento.

Le diagnosi associate al fenomeno della violenza negli accessi al Pronto Soccorso riguardano per l'84,4 per cento dei casi traumi e avvelenamenti (per la fascia di età tra i 18 e i 49 anni si tratta dell'85,6 per cento dei casi) mentre i disturbi mentali rappresentano il 12,1 per cento degli accessi, che nella fascia di età tra i 18 e i 49 anni è l'11,0 per cento dei casi (Figura 1.7.27).

Nel 2021 il più frequente esito e soluzione di casi di accessi di violenza (83,9 per cento degli accessi in pronto soccorso, nel 2020 si tratta del 83,8) si ha con il ritorno a casa della donna rispetto al 68,7 per cento registrato per il complesso degli accessi in PS mentre il 2,9 per cento vede il ricovero della paziente che ha subito violenza. In particolare, si evidenzia che una parte delle donne, il 2,6 per cento, abbandona il Pronto Soccorso prima della visita medica e l'1,4 per cento lo abbandona in corso di accertamenti e/o prima della chiusura della cartella clinica, mentre il 3,0% lascia il PS rifiutando il ricovero in ospedale (Figura 1.7.28).

Analizzando i casi di ricovero ospedaliero secondo l'esecutore della violenza, emerge che per le donne l'esecutore dell'abuso è indicato nel 10,8 per cento dei casi nel biennio 2020-2021 e per il 10,1 per cento delle volte nel triennio 2017-2019. Per gli uomini

³⁶⁵Cfr. Istat - "Gli accessi al pronto soccorso e i ricoveri ospedalieri delle donne vittime di violenza", <https://www.istat.it/it/archivio/284272>

³⁶⁶In base ai dati preliminari disponibili per il triennio 2020-2022 si evidenzia la percentuale di donne nella classe di età 18-34 anni con cittadinanza non italiana sia del 46,0 per cento rispetto al 26,9 delle cittadine italiane.

l'esecutore dell'abuso viene indicato, invece, nel 3,4 per cento dei ricoveri per il biennio 2020-2021 e per il 3,6 per cento nel triennio 2017-2019.

Relativamente alla parentela e/o alla familiarità del rapporto tra vittima ed esecutore, nel biennio 2020-2021 nel 2,8 per cento dei casi l'esecutore risulta essere il padre, il patrigno o il fidanzato, il partner o il consorte nel 2,2 per cento dei casi e altro parente nello 0,2 per cento dei casi.

Le violenze perpetrate fuori dal contesto familiare sono passate dal 2,7 per cento nel 2017-2019 al 2,3 per cento nel 2020-2021. La mancata indicazione dell'esecutore, nel caso di ricoveri femminili per violenza, si presenta nel 2,3 per cento delle volte nel triennio 2017-2019 e nel 2,5 per cento dei casi nel biennio 2020-2021. Mentre riguardo ai ricoveri maschili per violenza la mancata indicazione dell'esecutore è dell'1,8 per cento nel 2017-2019 e dell'1,5 per cento nel 2020-2021 (Figura 1.7.29).

I Centri Anti Violenza e le Case Rifugio rappresentano luoghi e strumenti creati per accogliere e dare protezione alle donne vittime di qualsiasi forma di violenza da parte di uomini, e non hanno scopo di lucro. Sono finalizzati³⁶⁷ alla realizzazione di servizi specializzati orientati all'accoglienza basata su un approccio di genere e sui principi della Convenzione di Istanbul del 2011.

Il tasso medio di copertura dei centri antiviolenza attivi aumenta nel 2022 così come aumenta quello dei centri antiviolenza rispondenti o registrati.

Se si fa riferimento al tasso medio di copertura nazionale dei servizi resi sia dai centri antiviolenza sia dalle case rifugio dobbiamo riferirci all'anno 2021 in cui il tasso medio di copertura di entrambi i servizi aumenta, anche in questo caso rispetto, all'anno precedente.

L'Italia, dopo aver sottoscritto la Convenzione di Istanbul del 2011³⁶⁸ sulla «prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica» nel 2013, con il decreto contro la violenza di genere³⁶⁹, si è impegnata a finanziare tali strutture, ripartendo tra le regioni le risorse di cui al citato comma 1, tenendo conto:

- a) della programmazione regionale e degli interventi già operativi per contrastare la violenza nei confronti delle donne;
- b) del numero dei centri antiviolenza pubblici e privati già esistenti in ogni regione;
- c) del numero delle case-rifugio pubbliche e private già esistenti in ogni regione;
- d) della necessità di riequilibrare la presenza dei centri antiviolenza e delle case-rifugio in ogni regione.

Le donne vittime di violenza che si rivolgono al numero 1522 sono indirizzate verso i Centri Anti Violenza (CAV) e le Case Rifugio presenti sul territorio nazionale, dove vengono aiutate a intraprendere un percorso di accompagnamento e fuoriuscita dalla loro condizione, e forniscono gratuitamente assistenza psicologica e legale, sostegno anche di tipo economico nei percorsi di uscita da situazioni familiari violente, e ospitalità, in caso di bisogno, presso case rifugio dall'indirizzo segreto.

³⁶⁷ Si ricorda che tra le statistiche Istat aggiornate per il 25 novembre 2023 figurano anche i dati per il 2022 sui Centri Anti Violenza, mentre i dati 2022 delle Case Rifugio non sono ancora disponibili.

³⁶⁸ La Convenzione di Istanbul, adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011, entrata in vigore il 1° agosto 2014, ha come obiettivo giuridicamente vincolante di determinare un quadro di norme giuridiche idonee a favorire la protezione delle donne contro qualsiasi forma di violenza e impedire l'impunità dei colpevoli. L'Italia, da parte sua, ha sottoscritto la Convenzione nel 2012 ratificandola con la L. 27 giugno 2013, n. 77.

³⁶⁹ Cfr. art. 5 bis, comma 1, del D.L. n. 93 del 2013 convertito con L. 15 ottobre 2013, n. 119 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province" in G.U. 15/10/2013, n. 242).

I centri antiviolenza e le case rifugio sono generalmente gestite da associazioni, da cooperative sociali e ONLUS, ma talvolta anche da soggetti pubblici³⁷⁰.

Nel 2022, secondo i dati messi a disposizione dal Dipartimento delle Pari opportunità e da Istat, risultano attivi 385 Centri Anti Violenza con un tasso di copertura nazionale di 0,13 centri ogni 10 mila donne (i Centri Anti Violenza erano 373 nel 2021 e 350 nel 2020).

Nel 2022 Per i Centri Anti violenza rispondenti o registrati si evidenzia che questi sono 349, valore in aumento rispetto al 2021 del 13,7 per cento (307), del 32,7 per cento rispetto al 2020 (263) e del 24,2 per cento rispetto al 2019 (281)

Si evidenzia che nel 2022 l'85,1 per cento dei Centri Antiviolenza fa parte integrante di un sistema di reti territoriali anti violenza tale da rendere, attraverso una *governance* territoriale, più efficace la capacità dei CAV di offrire servizi alle donne³⁷¹; la pressoché la totalità dei centri anti violenza (99,1 per cento) aderisce al numero nazionale di pubblica utilità 1522 e il 74,5 per cento di questi fornisce una reperibilità telefonica per tutto l'arco della giornata rivolta al pubblico per emergenza e la gestione di situazioni di pericolo.

Per le Case Rifugio bisogna riferirsi all'anno 2021 in cui risulta siano state 431 (366 nel 2020). Nel caso delle Case rifugio rispondenti o registrate, si osserva un netto rialzo del 39,3 per cento rispetto al 2020 e del 31,1 rispetto al 2019 (Figura 1.7.30).

L'ISTAT, nel rapporto SDGs dell'anno 2023, evidenzia che la presenza dei servizi CAV e delle Case Rifugio continua a essere non omogenea nell'ambito del territorio nazionale. Da tali dati, per l'anno 2021, emerge che il tasso medio di copertura nazionale è stato pari a 2,39 servizi in totale **ogni 100.000 donne** di età superiore ai 14 anni (1,87 su 100.000 nel 2020 e 1,98 su 100.000 nel 2019) (Figura 1.7.31). La maggiore copertura dei servizi si rileva nel Nord-ovest, con 3,84 servizi ogni 100.000 donne (1,85 nell'anno 2020). Nel Centro Italia il grado di copertura è aumentato nell'ultimo anno (2,09 ogni 100 mila donne nel 2021, 1,86 nel 2019 e nel 2020). Anche nel Mezzogiorno si registra un aumento dei servizi (1,9 ogni 100 mila donne nel 2021, 1,31 nel 2020, 1,41 nel 2019), che è ancora più elevato nelle Isole (dove si passa da 1,16 ogni 100 mila donne nel 2020 a 1,95 nel 2021).

La distribuzione regionale del tasso medio di copertura per il 2021 dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio nelle regioni italiane (Figura 1.7.32) mostra come la Regione Friuli-Venezia Giulia abbia il più alto tasso medio di servizi pari a 4,17 ogni 100.000 donne (3,97 ogni 100 mila nel 2020), ma anche come la Basilicata abbia migliorato la sua posizione rispetto al 2020, anno in cui era l'unica regione italiana a non offrire alcun servizio con un tasso di copertura nel 2021 pari a 0,81 ogni 100 mila donne (il tasso era di 0,39 ogni 100.000 donne nel 2019).

Nel 2022 la distribuzione territoriale dei Centri Anti Violenza è la seguente: il 37,9 per cento nel Nord (22,1 per cento nel Nord-ovest e il 15,8 per cento nel Nord-est), il 31,4 per cento nel Sud, il 20,8 per cento nel Centro e il restante 9,9 per cento nelle Isole. L'aumento è stato del 3,2 tra il 2021 e il 2022 e del 37 per cento rispetto al 2017, primo anno di rilevazione. In termini di copertura del territorio, la regione che ha più centri è il Molise (0,27 ogni 10 mila donne), quella che ne ha di meno è la Basilicata (0,07). In media le regioni del Sud hanno 0,18 centri antiviolenza ogni 10 mila donne, le regioni del Centro 0,13 per 10

³⁷⁰ I centri antiviolenza si sono organizzati costituendo una rete nazionale che organizza 87 associazioni in un'unica grande organizzazione denominata DiRe, donne in rete contro la violenza.

³⁷¹ Tra le finalità strategiche delle reti territoriali antiviolenza, attuate attraverso l'Intesa Stato-Regioni e da Piani regionali, regolate da appositi protocolli o accordi territoriali coincidente con il territorio indicato dalla pianificazione regionale, vi è quella di consolidare e rendere omogeneo sul territorio un sistema integrato di servizi in grado di far emergere il fenomeno e di accogliere e proteggere le donne vittime di violenza,

mila, Sicilia e Sardegna 0,12 per 10 mila, mentre le regioni del Nord 0,10 per 10 mila. Facendo riferimento al tasso di copertura per i Centri Anti Violenza rispondenti o registrati si può notare che è l'Umbria la regione che ne ha di più (0,23 ogni 10 mila donne), mentre è la Sicilia (0,06 ogni 10 mila donne) e la provincia autonoma di Trento (0,04 ogni 10 mila donne) che ne hanno di meno.

La maggior parte dei Centri ha avuto origine da un'iniziativa privata: infatti il 63,6 per cento (66,8 nel 2021) ha un soggetto privato come ente promotore, il 33,5 per cento un ente locale pubblico (31,5 per cento nel 2021), mentre il restante 2,9 per cento vede la partecipazione di entrambi (1,6 per cento nel 2021). In particolare, nelle regioni del Centro i centri antiviolenza promossi da enti locali rappresentano il 58,4 per cento.

Corrispondentemente al dato territoriale di presenza dei centri antiviolenza, è da evidenziare il numero di donne che nel 2022 sono impegnate in un percorso di uscita dalla violenza³⁷², prese in carico dai centri antiviolenza, pari a 26mila con un aumento rispetto al 2021 (19mila) del 33,4 per cento, in media 75 donne per ciascuno dei centri. Prima di andare in un centro antiviolenza, il 31,9 per cento delle donne si è rivolto alle forze dell'ordine, il 28,4 per cento al pronto soccorso o all'ospedale, il 43,5 per cento a parenti e amici, il 16,3 per cento ai servizi sociali e il 12,7 per cento a un avvocato.

Inoltre, se si fa riferimento alla distribuzione percentuale delle donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza per cittadinanza e classe d'età si può osservare che circa il 29 per cento – quindi poco meno di una donna su tre – ha cittadinanza straniera. In particolare, il 18,6 per cento delle donne che ha preso parte a un percorso ha meno di 29 anni e di queste il 12,0 ha cittadinanza italiana e il 6,7 per cento straniera, il 52,1 per cento tra i 30 e i 49 anni e di queste il 33,7 per cento ha cittadinanza italiana e il 18,4 per cento straniera, il 21,9 per cento è sopra i 50 anni e il 18,1 per cento ha cittadinanza italiana e il 3,9 per cento è straniera³⁷³.

Le principali tipologie di violenza subite dalle donne che hanno avviato un percorso di uscita dalla violenza stessa sono costituite dalla violenza psicologica e da quella fisica, assieme alla minaccia e alla violenza economica. Nel 41,3 per cento dei casi la violenza perdura da oltre cinque anni, nel 33,5 per cento ha una durata tra uno e 5 anni, nel 13,5 per cento dei casi tra sei mesi e un anno, nel 7,1 per cento tra uno e sei mesi; infine, le donne che si sono rivolte ai centri dopo un singolo episodio di violenza costituiscono il 3,8 per cento dei casi.

Se si fa riferimento agli autori che hanno agito violenza sulle donne per tipo di relazione con la vittima, e che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza, emerge che nel 53,0 per cento dei casi è stato il partner ad aver commesso la violenza, nel 25,3 per cento è stato un ex partner, nell'11,1 per cento un altro familiare o un parente e per il restante 10,5 per cento un amico, conoscente o un collega.

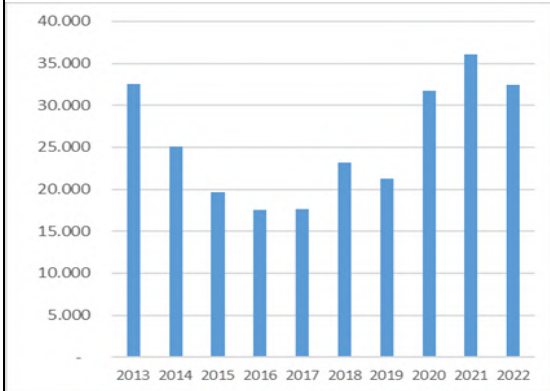
I finanziamenti di CAV e Case rifugio sono soprattutto pubblici; guardando ai dati disponibili al 2022 si osserva che il 49,0 per cento dei CAV³⁷⁴ ha solo finanziamenti pubblici, il 43,0 per cento sia pubblici sia privati, il 5,7 per cento né pubblici né privati e l'1,1 per cento solo privati.

³⁷² Cfr. per questo dati da tavole Istat "Centri Anti Violenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza"

³⁷³ Circa il 5 per cento delle donne non ha indicato la cittadinanza.

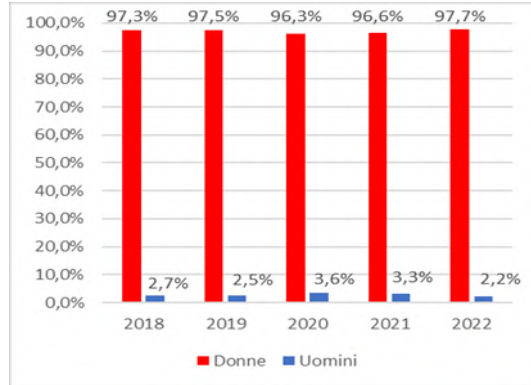
³⁷⁴ Cfr. dati Istat relativamente ai "Centri antiviolenza per tipologia di finanziamento e regione. Valori assoluti e per 100 centri".

Figura 1.7.1 Numero delle chiamate valide al numero verde. Periodo 2013-2022



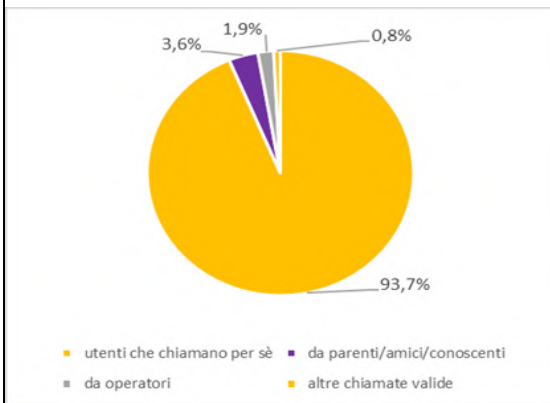
Fonte: Istat

Figura 1.7.2 - Distribuzione per genere delle chiamate valide al numero 1522 da parte delle vittime (valori percentuali) Anni 2018 – 2022



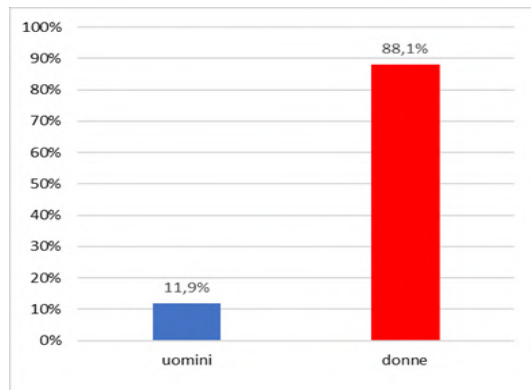
Fonte: Dpo Istat

Figura 1.7.3 Tipologia di utenza che si rivolge al 1522. Anno 2022



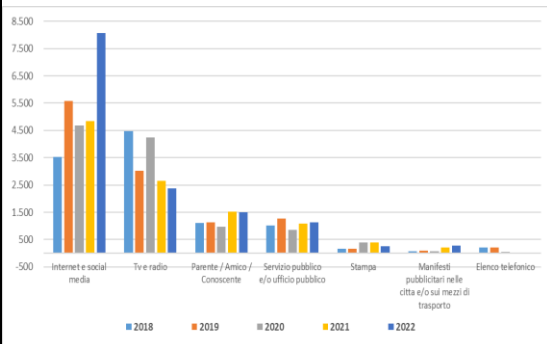
Fonte: Istat

Figura 1.7.4 Percentuale delle chiamate al numero verde per genere. Anno 2022



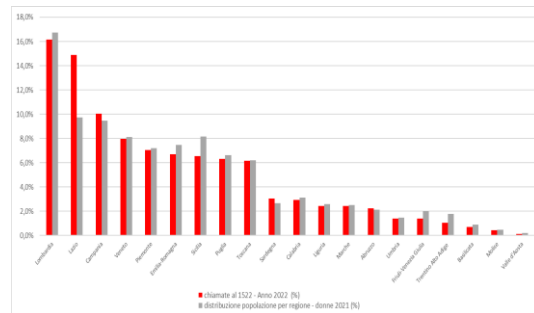
Fonte: Istat

Figura 1.7.5 - Modalità di conoscenza del 1522 - Anni 2018-2022



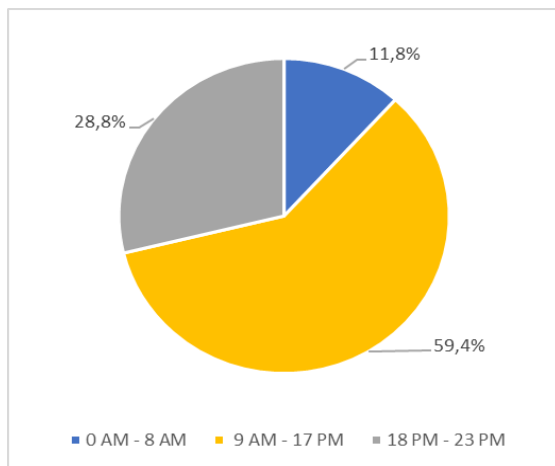
Fonte: Dpo Istat

Figura 1.7.6 - Chiamate al 1522 relative all'anno 2022 e popolazione residente femminile per regione di provenienza



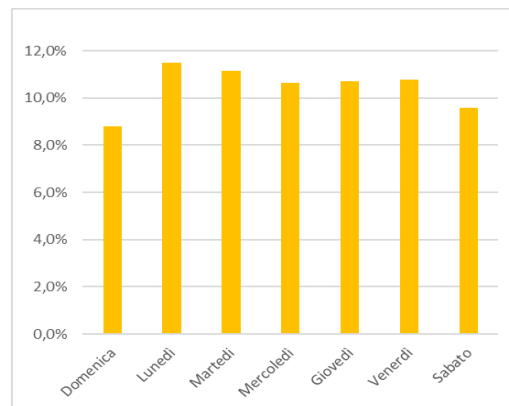
Fonte: Dpo - Istat

Figura 1.7.7 - Orario chiamate da vittime - Anno 2022



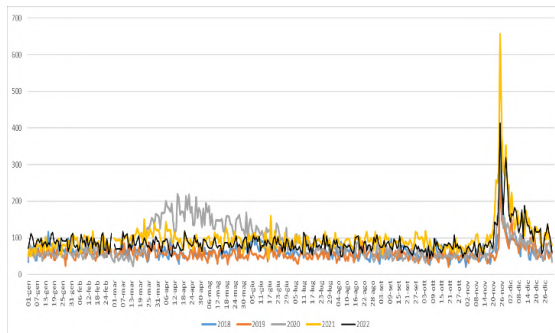
Fonte: Dpo -PdCM

Figura 1.7.8 - Chiamate da vittime per giorni della settimana - Anno 2022



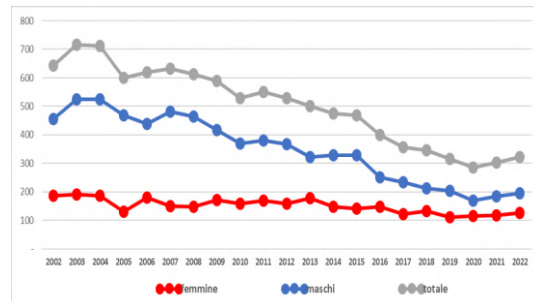
Fonte: Dpo -PdCM

Figura 1.7.9 - Chiamate da utenti dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2022. (Valori assoluti)



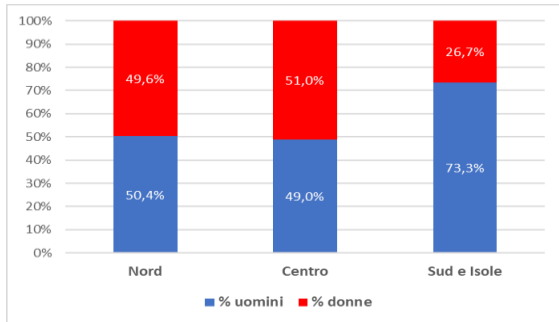
Fonte: Istat

Figura 1.7.10 - Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2002 - 2022



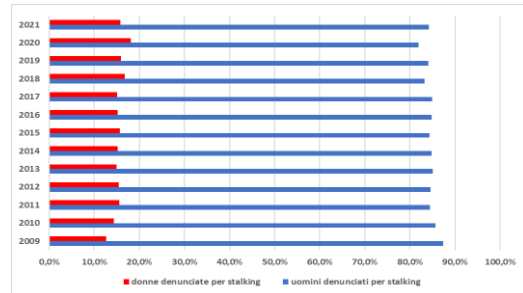
Fonte: Dpo -PdCM

Figura 1.7.11 Vittime di omicidio per zona geografica e per genere - Anno 2022



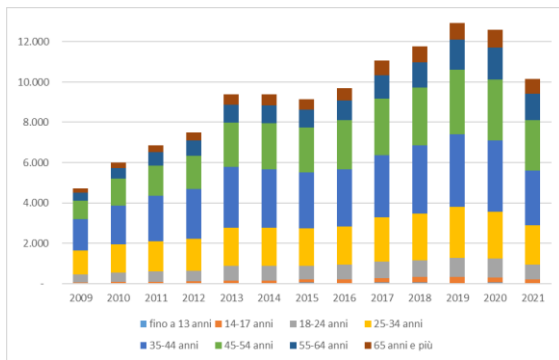
Fonte: Istat

Figura 1.7.12 - Composizione percentuale Donne e Uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2009-2021



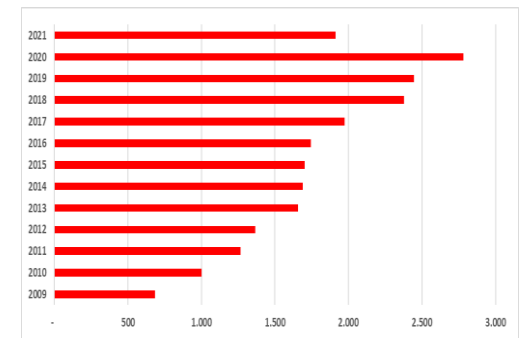
Fonte: Istat

Figura 1.7.13 - Denunce/arresti per stalking - Uomini per fasce di età - Anni 2009-2021



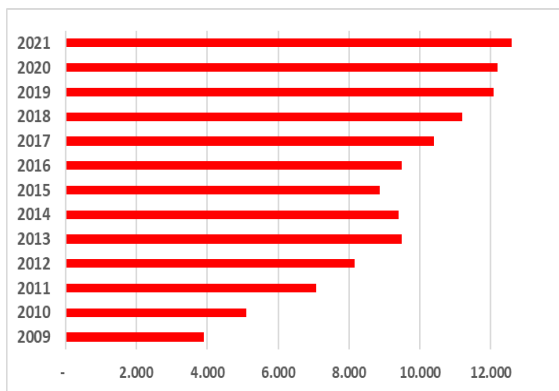
Fonte: Istat

Figura 1.7.14 - Donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2009-2021



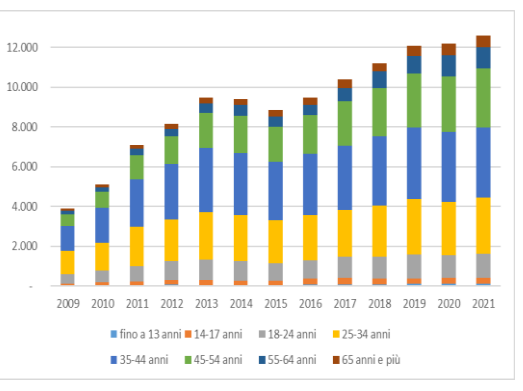
Fonte: Istat

Figura 1.7.15 - Numero di vittime Donne per stalking - Anni 2009-2021



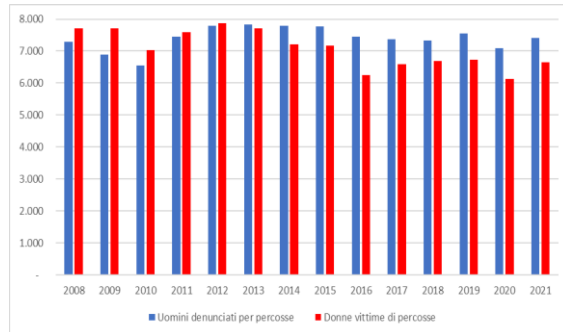
Fonte: Istat

Figura 1.7.16 - Vittime di stalking - Donne per fasce di età - Anni 2009-2021



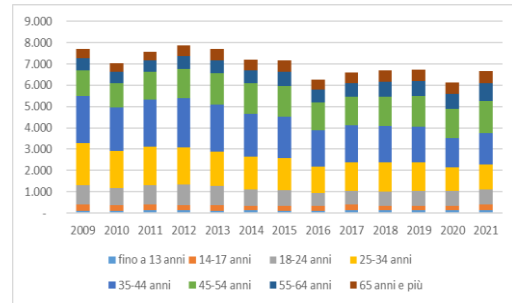
Fonte: Istat

Figura 1.7.17 - Confronto uomini denunciati per percosse/donne vittime di percosse - Anni 2009-2021



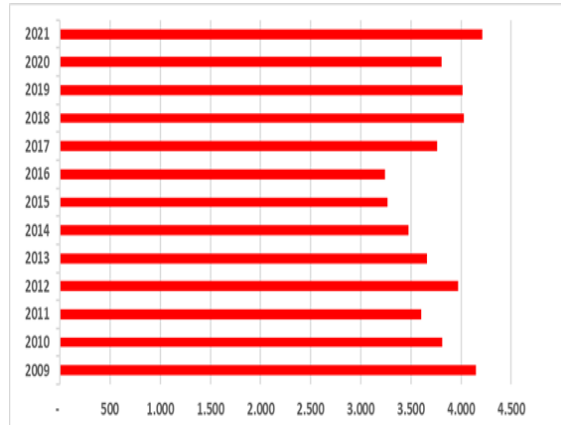
Fonte: Istat

Figura 1.7.18 - Donne vittime di percosse per fascia di età – Anni 2009-2021



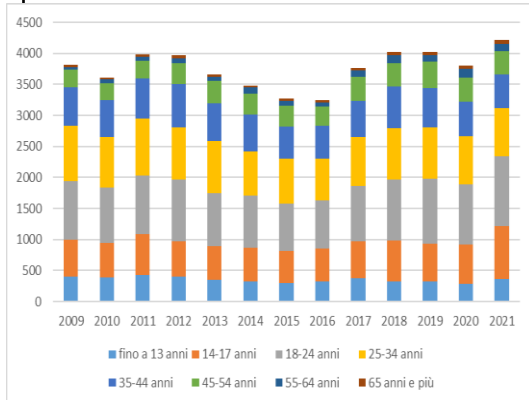
Fonte: Istat

Figura 1.7.19 - Donne vittime di violenza sessuale - Anni 2009-2021



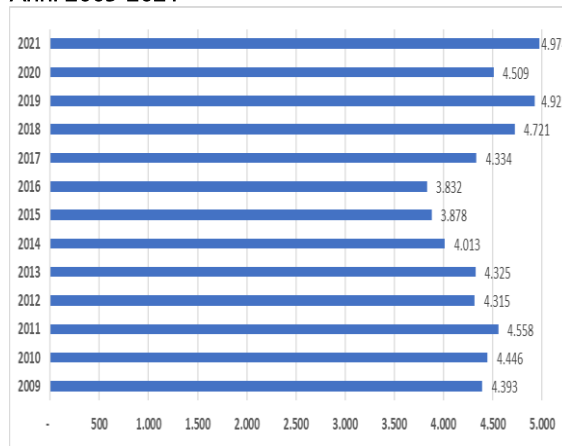
Fonte: Istat

Figura 1.7.20 - Donne vittime di violenza sessuale per fascia di età - Anni 2009-2021



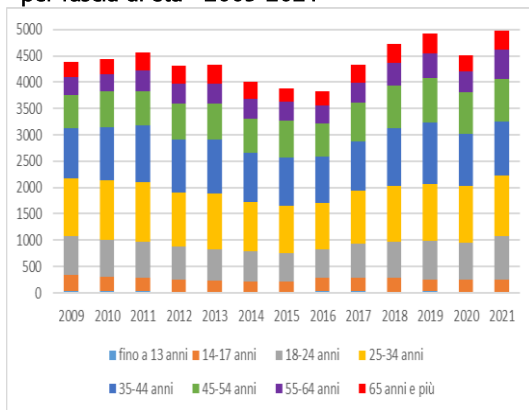
Fonte: Istat

Figura 1.7.21 - Uomini autori di violenza sessuale - Anni 2009-2021



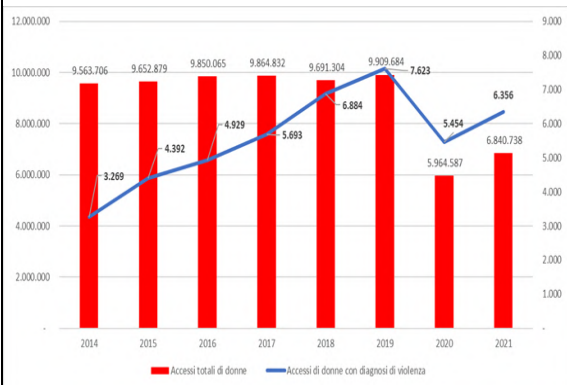
Fonte: Istat

Figura 1.7.22 - Uomini autori di violenza sessuale per fascia di età - 2009-2021



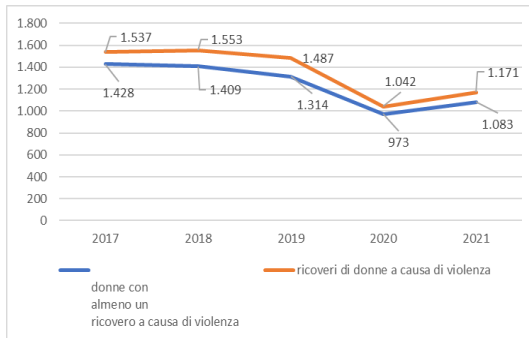
Fonte: Istat

Figura 1.7.23 - Accessi totali e con diagnosi di violenza di donne in Pronto Soccorso. Anni 2014-2021



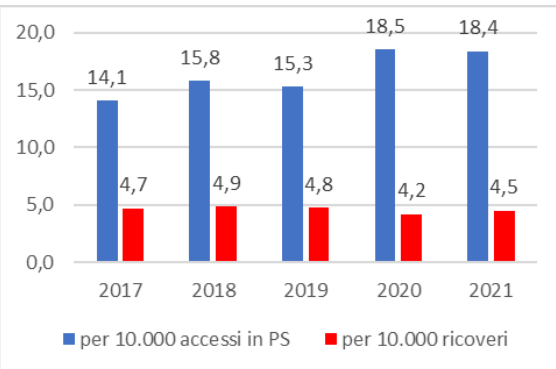
Fonte: Ministero della Salute, EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza - urgenza)

Figura 1.7.24 - Donne con almeno un ricovero a causa di violenza e ricoveri in regime ordinario di donne con indicazione di violenza - Anni 2017-2021



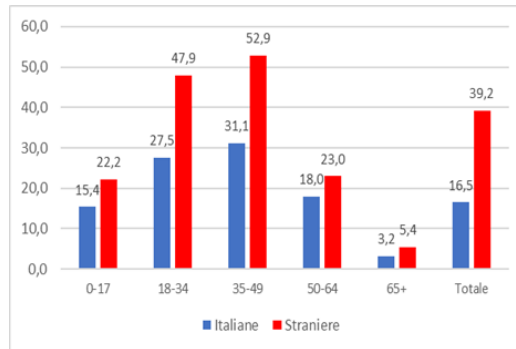
Fonte: Istat

Figura 1.7.25 - Accessi al pronto soccorso e ricoveri in regime ordinario di donne con indicazione di violenza per 10.000 accessi/ricoveri totali - Anni 2017-2021



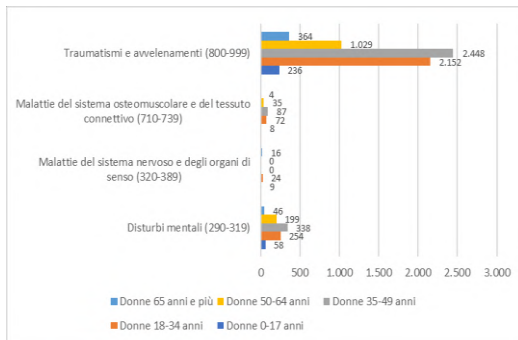
Fonte: Istat

Figura 1.7.26 - Accessi al pronto soccorso di donne con indicazione di violenza per cittadinanza e classi di età - Anni 2020-2021



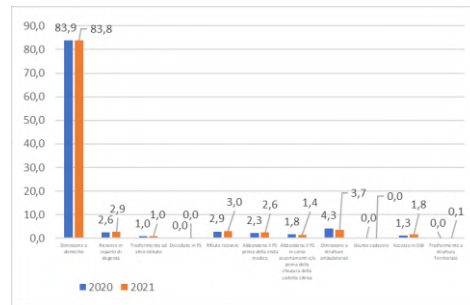
Fonte: Istat

Figura 1.7.27 - Associazione delle diagnosi con il fenomeno della violenza negli accessi al Pronto Soccorso (PS) per classe d'età - Anno 2021



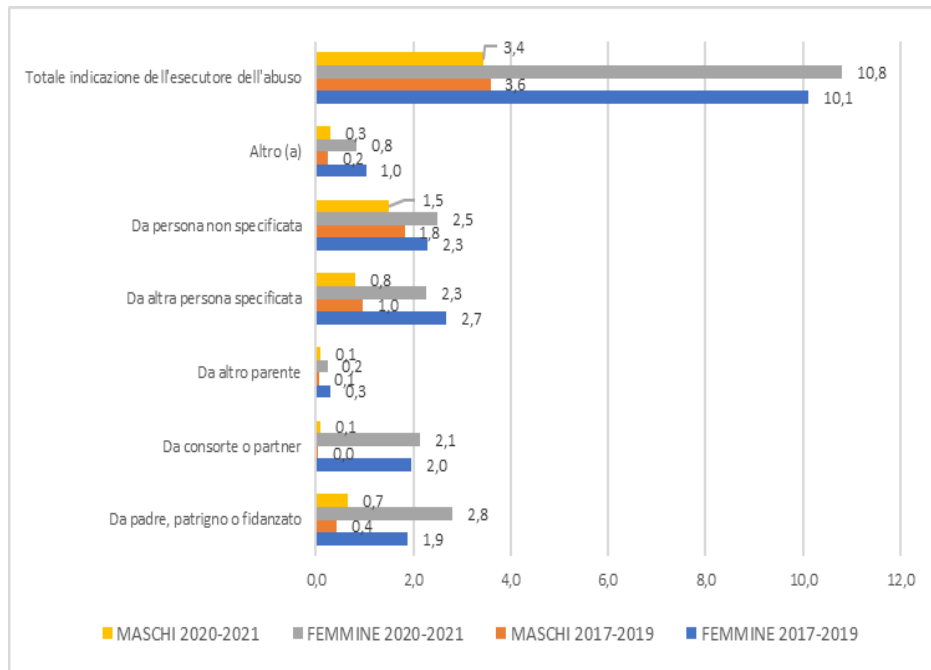
Fonte: Istat

Figura 1.7.28 - Accessi in Pronto Soccorso di donne con diagnosi di violenza per esito del trattamento - anno 2020-2021



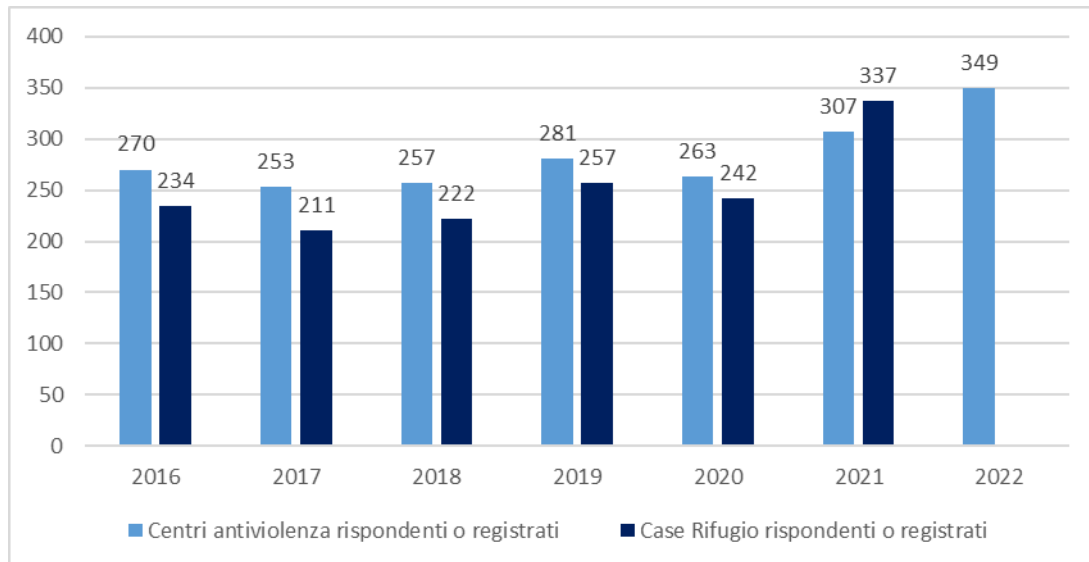
Fonte: Istat

Figura 1.7.29 - Esecutore di abuso nelle dimissioni ospedaliere in regime ordinario con indicazione di violenza per sesso e tipo di esecutore. Anni 2017-2019, 2020-2021 (per 100 ricoveri ordinari)



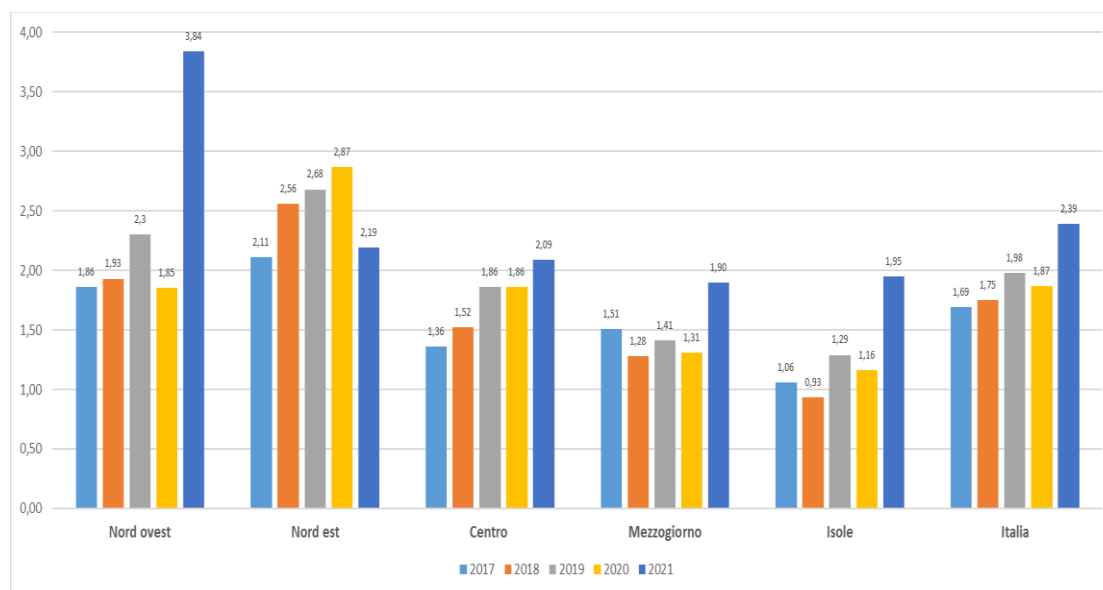
Fonte: Istat

Figura 1.7.30 - Numero Centri antiviolenza Anni 2016-2022 e Case rifugio registrati sul territorio italiano Anni 2016-2021



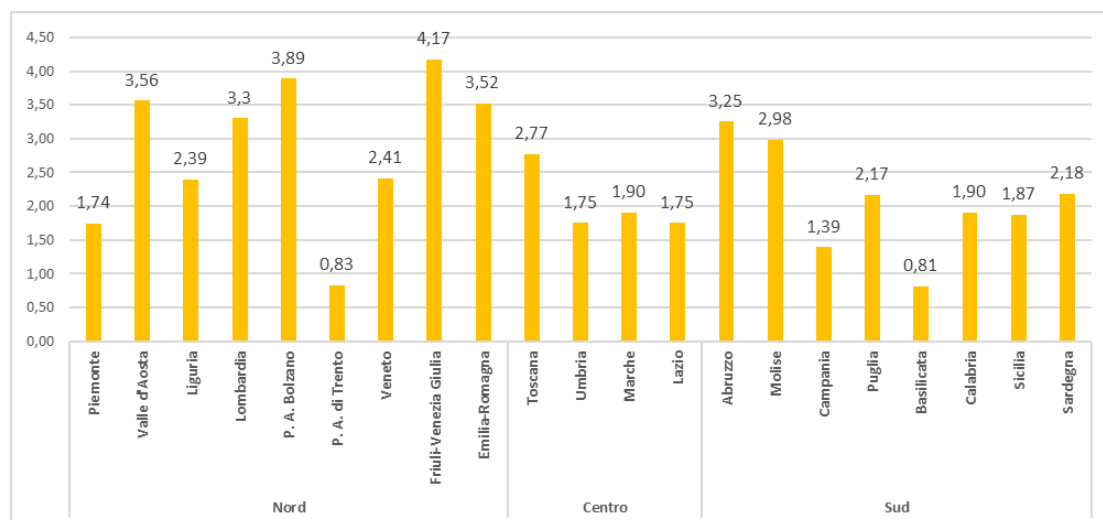
Fonte: Dipartimento pari opportunità - Istat. Istat ha aggiornato i dati relativi ai Centri Anti violenza per l'anno 2022 il 24 novembre. I dati relativi alle Case rifugio sono disponibili al 2021.

Figura 1.7.31 - Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più - Anni 2017-2021



Fonte: ISTAT

Figura 1.7.32 - Tasso medio di copertura dei servizi per il 2021 dei Centri antiviolenza e dalle Case rifugio nelle regioni italiane



Fonte: ISTAT

1.8 - Salute, stile di vita e sicurezza

1.8.1 - Quadro generale

Temî come la salute e la sicurezza non sono 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 l'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 politiche³⁷⁵, delle differenze di genere può pertanto essere rilevante per conseguire migliori risultati.

Con il diffondersi della pandemia da *SARS-CoV-2*, la salute è divenuto un tema centrale in Italia, come in tutti gli altri Paesi, modificando equilibri e andamenti evidenti anche negli indicatori qui proposti. L'eccesso di mortalità, soprattutto nelle fasce di popolazione più anziane³⁷⁶ colpite pesantemente dalla pandemia del Covid-19, ha comportato nel 2020 una riduzione di oltre 1 anno della **speranza di vita** alla nascita, interrompendo il processo di costante miglioramento. Nel 2021 e nel 2022 il dato nazionale continua ad essere più basso del periodo precedente al Covid-19 anche se è in leggera ripresa rispetto al 2020, assestandosi nel 2022 a 82,6 anni, con una differenza di genere di 4,3 anni (80,5 per gli uomini e 84,8 per le donne) molto simile a quella dell'anno precedente (Figura 1.8.1.1). Il **tasso di mortalità infantile** (Figura 1.8.1.2), 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 il tasso femminile si conferma al 2,6 mentre assistiamo ad un leggero incremento per quello maschile (3,1) ma nel 2019 e nel 2020 il tasso di mortalità infantile torna a diminuire raggiungendo i valori più bassi di tutta la serie storica considerata (2,7 per gli uomini e 2,3 per le donne). Entrambi gli indicatori esaminati 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. Per l'indicatore di **speranza di vita in buona salute**³⁷⁷ (ossia il numero medio di anni che alla

³⁷⁵ 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 2022, 63.772 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 "Relazione-attività INL e Rapporto Vigilanza-anno 2022" disponibile al link https://www.ispettorato.gov.it/files/2023/05/Rapporto-annuale-2022_20230426-1.pdf

³⁷⁶ Per approfondimenti sulle caratteristiche dei pazienti deceduti positivi all'infezione da SARS-CoV-2 in Italia si vedano nelle Relazione sul bilancio di genere del consuntivo 2020 e quella del consuntivo 2021, i Riquadri I.VIII.II. relativi al Rapporto Covid-19 e genere, curati dai ricercatori dell'Istituto Superiore di Sanità.

³⁷⁷ 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

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) fino al 2020 si registra un miglioramento sia per gli uomini che per le donne, con un gap di genere a svantaggio delle donne per l'intera serie storica. Nel 2020, pur in presenza di un peggioramento della speranza di vita, l'indicatore per il totale della popolazione è aumentato rispetto all'anno precedente di 2,4 anni (da 58,6 anni nel 2019 a 61,0 nel 2020) con una contemporanea riduzione del gap di genere (da 2,2 a 1,8); probabilmente la drammaticità degli eventi pandemici ha indotto un maggior apprezzamento della propria condizione (processo di relativizzazione)³⁷⁸. Nel 2022 (così come nel 2021), invece, la speranza di vita in buona salute diminuisce rispetto all'anno precedente ma continua ad essere più alta rispetto al livello pre-pandemia, sia per gli uomini che per le donne, con un divario nel 2021 di 2,1 anni a favore degli uomini (61,2 per gli uomini e 59,1 per le donne) (Figura 1.8.1.3).

Differenze di genere si registrano anche osservando la popolazione più anziana. **La speranza di vita a 65 anni**³⁷⁹ 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 3,1 anni nel 2022 (18,9 per gli uomini e 21,9 anni per le donne), mentre la differenza nella **speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni**, indicatore che tiene quindi conto delle condizioni di salute, che nel 2020 e nel 2021 aveva evidenziato una generale flessione, nel 2022 cresce mantenendo però una differenza di genere a favore degli uomini (10,2 anni per gli uomini e 9,9 per le donne nel 2022) (Figure 1.8.1.4 - 1.8.1.5).

Poiché la salute mentale³⁸⁰, 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, standardizzando con la popolazione europea, 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.

L'indice della salute mentale in tutta la serie storica considerata (2016-2022) evidenzia un valore più alto per gli uomini rispetto alle donne e questo soprattutto negli anni 2019-2022 a conferma di un diverso impatto tra i generi del periodo pandemico sul benessere psicologico. (Figura 1.8.1.6).

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

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".

³⁷⁸ Si veda per ulteriori dettagli: Istat, Rapporto annuale 2021 (https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2021/Rapporto_Annuale_2021.pdf).

³⁷⁹ Il dato 2022 è una stima preliminare.

³⁸⁰ 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".

nocive. Ad eccezione della sedentarietà, sono gli uomini, infatti, 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**³⁸¹ è nettamente superiore per gli uomini rispetto alle donne. Nel 2022 il valore è pari a 53,4 per cento per i primi a fronte di 36,0 per cento per le seconde e questa elevata differenza si riscontra anche negli anni precedenti (Figura 1.8.1.7).

Nel 2020 si era registrato un incremento della percentuale di adulti in sovrappeso rispetto all'anno precedente, dato che potrebbe essere legato alle restrizioni della pandemia e alla maggiore sedentarietà che ne sono derivate; nel 2021 e nel 2022, invece, l'indicatore scende ad un livello più basso rispetto al periodo pre-Covid-19.

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 2022 solo lo 0,9 per cento degli uomini maggiorenni è sottopeso mentre per le donne la percentuale arriva al 5,2 per cento (Tavola 1.8.1.8). Tale fenomeno sembrerebbe anche in relazione con il titolo di studio, in quanto in tutta la serie storica la percentuale di donne sottopeso aumenta con il livello dell'istruzione; nell'ultimo anno di consuntivo il fenomeno raggiunge l'8,0 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 quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale. Tale indicatore, con valori abbastanza costanti negli anni evidenzia un calo nel 2019, una ripresa nel 2020 e di nuovo un calo nel 2021 e ancora più evidente nel 2022 ma mostra sempre dei comportamenti più virtuosi nelle donne (nel 2022, la proporzione di donne è pari a circa il 19,0 per cento contro il 14,4 per cento per gli uomini, (Figura 1.8.1.8).

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, nella serie storica dal 2009 ad oggi 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 stata più limitata (dal 17,3 per cento al 15,2 per cento). Negli ultimi tre anni invece si assiste sia per gli uomini che per le donne, ad una crescita di tale indicatore che si assesta nel 2022 al 24,2 per cento per gli uomini e al 16,3 per cento per le donne (Figura 1.8.1.9).

Per quanto riguarda il **comportamento a rischio nel consumo di alcol**, si mantiene forte anche nel 2022 il differenziale di genere: gli uomini in tale condizione continuano a essere più del doppio delle donne. Nel 2022 la differenza di genere è del 12,2 per cento con un valore di 21,8 per cento per gli uomini e di 9,6 per cento per le donne (Figura 1.8.1.10).

Le **persone che dichiarano di non svolgere alcuna attività fisica** rappresentano sempre una quota elevata della popolazione. Negli ultimi anni questa percentuale è andata

³⁸¹ Proporzioni standardizzate (con la popolazione europea al 2013) di persone di 18 anni e più in sovrappeso o obese sul totale delle persone di 18 anni e più. 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 previsionali delle azioni programmatiche del Governo, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163).

diminuendo, e nel 2020 e nel 2021 nonostante la pandemia e le relative restrizioni a svolgere attività fisico-sportiva di tipo strutturato in palestre e centri sportivi, l'indicatore segna ancora un miglioramento. Nel 2022 invece c'è un netto peggioramento sia rispetto agli ultimi due anni, sia rispetto al 2019, ma si conferma invece la maggiore sedentarietà del genere femminile (32,8 per gli uomini e 37,5 per le donne) (Figura 1.8.1.11).

Per quanto riguarda il **tasso di mortalità per tumori per 10.000 residenti**, 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 2020 l'indicatore passa dal 12,6 all'8,6 per cento per gli uomini e dall'8,8 al 7,5 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 1.8.1.12).

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**. Come individuato dall'Osservatorio Nazionale Screening (ONS) nell'ultimo rapporto "il 2021, in continuità con il 2020, ha confermato di essere un anno di resilienza importante e con i risultati significativi per una buona parte di programmi di screening italiani. Complessivamente i valori nazionali di estensione effettiva per lo screening mammografico cervicale e coloretale sono coerenti con quelli del periodo prepandemico (...) ma non tutti i programmi sono stati in grado di recuperare tutto il ritardo"³⁸².

Risulta infatti che nel 2021 è stato possibile garantire l'offerta a tutta la popolazione che ne aveva diritto solo posticipando all'anno successivo una parte degli inviti.

Inoltre, i dati confermano le grandi differenze territoriali: anche se la macroarea sud e isole ha registrato miglioramenti rispetto al 2020, rimane sempre molto distante dal nord e centro.

In dettaglio nel caso dei test per la prevenzione del **carcinoma alla mammella**, a differenza dello storico incremento degli inviti riscontrato tra il 2016 e il 2019 in tutte le aree geografiche, nel 2020 il dato evidenzia una chiara diminuzione (a livello nazionale circa 2,6 milioni di inviti contro 3,6 milioni nel 2019), ma ritorna nel 2021 a circa 3,6 milioni. L'adesione all'invito in termini percentuali a livello nazionale evidenzia una leggera riduzione negli anni e una diminuzione più accentuata nel 2020 (47,6 per cento nel 2020 contro 53,7 nel 2019) e evidenzia invece una ripresa nel 2021 (53,6 per cento). Territorialmente permane una minore percentuale di adesioni al Sud e nelle isole, che nel 2021 è del 40,5 per cento contro il 48,3 per cento del Centro e il 61,6 per cento del Nord (Figura 1.8.1.13).

In relazione ai programmi di **prevenzione del carcinoma della cervice uterina**, dopo il periodo 2015-2019 che evidenziava una riduzione lieve del numero delle donne che aderisce al programma di screening (che passa da circa 1,7 a circa 1,5 milioni), nel 2020 si assiste ad una diminuzione consistente per effetto della sospensione delle prestazioni di screening nei mesi di marzo e aprile (0,87 milioni); lo stesso vale per 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) che passa dal 40,7 a per cento nel 2019 a 34,2 per cento nel 2020). I dati del 2021 riflettono però la ripresa delle attività di screening, infatti, rispetto al 2020 si osserva un incremento di 428 mila donne che aderisce

³⁸² "Rapporto sul 2021" pag. 3. (osservatorionazionalecreening.it).

allo screening, con una percentuale di adesione di 39,2 per cento; nonostante tale ripresa, il dato è delle adesioni è ancora inferiori di 200 mila donne rispetto al dato del 2019 (Figura 1.8.1.14).

Guardando, invece, **ai programmi che riguardano la salute del colon retto, per uomini e donne**, si rileva l'aumento dal 2015 al 2019 del numero complessivo delle persone invitate ad effettuare lo *screening* in una struttura pubblica (da circa 5,3 milioni a circa 5,9 milioni) mentre nel 2020, a causa della pandemia, il valore scende nettamente (4,2 milioni). La conferma che l'attività dei programmi di screening coloretale nel 2020 sia stata fortemente condizionata dalla pandemia è confermata anche dal dato della percentuale di individui che hanno effettuato test di screening di primo livello sul totale delle persone invitate in età target (50 - 69 anni) che scende al 34 per cento rispetto al 40 per cento del 2019 (Figura 1.8.1.15). Nel 2021 l'attività dei programmi di screening è aumentata notevolmente, raggiungendo i 6 milioni di persone invitate, un dato ben più alto anche di quello precedente al Covid (5,9 milioni nel 2019 e 6,4 milioni nel 2021). Anche nel 2021, come nel 2020, 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 43 per cento per le donne in età compresa tra i 60 e i 64 anni, mentre per gli uomini raggiunge il 40 per cento nella fascia di età 65-69 anni. Il divario di genere diminuisce al crescere dell'età e arriva a una differenza di 2 punti percentuali nella fascia di età 65-69 anni (Figura 1.8.1.16).

Nel campo della prevenzione sanitaria, un'altra dimensione importante è quella relativo all'Hiv; la serie storica delle nuove diagnosi mostra una diminuzione dal 2012, con una riduzione più evidente dal 2018 e particolarmente accentuata nel 2020, anno in cui i valori risultano quasi dimezzati rispetto all'anno precedente (probabilmente per le misure di restrizioni di aggregazione attuate per contenere la pandemia da Covid-19). Nel 2021 invece, il numero di nuove diagnosi HIV risale a 1.603 casi contro i 1.223 dell'anno precedente.

Un indicatore di particolare rilievo è rappresentato dal numero delle **nuove diagnosi di HIV late presenter**, confrontato con il totale di soggetti con nuova diagnosi di HIV; si considerano *late presenter* 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 al di sotto al quale l'avvio del trattamento terapeutico è obbligatorio. Tra il 2008 e il 2021, il rapporto tra il numero di nuove diagnosi di HIV *late presenter* e il numero delle diagnosi con CD4 aumenta, passando da una percentuale del 50,96 per cento del 2008 per gli uomini e del 56,96 per cento per le donne, al 66,2 per uomini e 66,8 per le donne nel 2021 (Tavola 1.8.1.2).

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. La pandemia e le relative restrizioni soprattutto nella fase del *lockdown* hanno contribuito alla forte riduzione del tasso nel 2020 (67,2 per gli uomini e 14,7 per le donne); nel 2021 i tassi iniziano a risalire ma sono comunque più bassi del periodo pre-Covid (83,1 per gli uomini e 15,8 per le donne), mentre nell'ultimo anno il tasso complessivo ritorna al livello del 2019 (53,6) con una differenza di genere ancora più accentuata (89,6 per gli uomini e 19,2 per le donne) (Figura 1.8.1.17). Anche per l'indicatore sulla **mortalità per incidenti stradali all'interno della classe di età 15-34** nella serie storica considerata emerge 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 lo 0,2 per le donne del 2022. Il tasso per gli uomini nel 2020 evidenzia una leggera flessione attribuibile alle restrizioni per il Covid mentre quello delle donne rimane stabile negli ultimi 5 anni (Figura 1.8.1.18).

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 2022 sono di 11,8 donne su 1000 e 6,9 uomini su 1000 (Figura 1.8.1.19).

1.8.2 - Ricorso ai servizi Ospedalieri

I tassi di ospedalizzazione sono una misura sintetica del ricorso ai servizi ospedalieri da parte della popolazione³⁸³. Si caratterizzano per tipo di attività (acuta, riabilitazione, lungodegenza) e per regime di ricovero (ordinario o diurno)³⁸⁴.

Le dimissioni da reparti per acuti in regime ordinario costituiscono la componente maggiore dei ricoveri ospedalieri (Tavola 1.8.2.1). 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 1.8.2.2), 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, ad esempio per la Valle d'Aosta e la Liguria per gli ultimi 5 anni³⁸⁵.

Osservando i tassi di ospedalizzazione per età, sempre nell'ambito dell'ospedalizzazione per acuti in regime ordinario (Tavola 1.8.2.4), per tutti gli anni considerati i valori massimi si presentano, per entrambi i generi, per la classe di età inferiore a un anno e quella superiore ai 75 anni. La distribuzione del tasso per fasce d'età evidenzia come le donne ricorrano più degli uomini 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 gli uomini.

I tassi di ospedalizzazione per attività di riabilitazione in regime di ricovero ordinario (Tipo di attività riabilitazione Tavola 1.8.2.5) evidenziano nelle regioni valori generalmente

³⁸³ I dati derivano dalle schede di dimissione ospedaliera (SDO), e sono resi disponibili dal Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO appositamente rielaborate per genere, oltre che per altre variabili, dal Ministero della Salute.

³⁸⁴ 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.

³⁸⁵ Nelle tavole successive riportate in fondo al capitolo (Tavola 1.8.2.3, Tavola 1.8.2.5, Tavola 1.8.2.6 e Tavola 1.8.2.7) si fornisce la situazione regionale in serie storica dei tassi di ospedalizzazione nei diversi tipi di attività e regimi di ricovero.

più alti per le donne rispetto agli uomini ad eccezione di alcuni casi (soprattutto Provincia autonoma di Trento, la Toscana e la Puglia) mentre per i tassi di ospedalizzazione in regime diurno sono più alti per gli uomini rispetto alle donne (Tavola 1.8.2.6).

Per l'attività di lungodegenza i tassi femminili rispetto a quelli maschili sono leggermente più alti in tutti gli anni della serie storica e per tutte le regioni, nel 2021 fa eccezione solo la Puglia (Tavola 1.8.2.7). I grafici della figura 1.8.2.1 infine mostrano il tasso di ospedalizzazione per genere complessivo e quello distinto per fasce di età e sesso.

1.8.3 - Il personale del Servizio Sanitario Nazionale

Il personale dipendente³⁸⁶ 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'Università³⁸⁷. Il personale, livellato e dirigente, viene presentato nei diversi ruoli³⁸⁸ 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 nazionale³⁸⁹ ha registrato, a partire dal 2010, una riduzione del personale in servizio passando da 646.812 unità nel 2010 a 617.293 nel 2021³⁹⁰ (Figura 1.8.3.1) con un decremento del 4,6 per cento nei dodici anni del periodo, pur evidenziando nel 2021 un incremento del 2,2 per cento rispetto al 2019 (erano 603.937 unità, rimanendo sostanzialmente stabile rispetto al 2020).

Nella Figura 1.8.3.2 è riportato l'andamento secondo il genere. Il trend decrescente riguarda gli uomini, che mostrano una diminuzione di 43.997 unità (-18,8 per cento) nel periodo 2010-2021, rispetto alle donne che aumentano di 14.478 unità (+3,5 per cento). In particolare, per gli uomini l'andamento evidenzia continue riduzioni che hanno raggiunto 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 quadriennio 2017-2020 si evidenzia un trend crescente, seppure di limitata entità, con crescite dello 0,3 per cento nel 2017, dell'1 per cento per gli anni 2018 e 2019 e del 3,0 nel 2020.

Nella Tavola 1.8.3.1 viene illustrata la composizione di genere per tipologia di ruolo e funzione svolta, sia per gli occupati in valore assoluto sia in composizione percentuale

³⁸⁶ 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 riportati 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.

³⁸⁷ 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.

³⁸⁸ 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.

³⁸⁹ 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.

³⁹⁰ Il numero complessivo di unità del Servizio Sanitario nazionale riportato nel testo comprende anche il "Restante personale" rappresentato da specializzandi, contrattisti o equiparati e dal personale addetto ai L.S.U. e che ammonta nel 2021 a 47 unità.

annua. 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, nonostante ci sia stata una riduzione complessiva del personale nel periodo considerato (si passa da 107.448 unità nel 2010 a 102.491 unità nel 2021), si osserva al contempo un riequilibrio di genere a favore delle donne nella composizione della categoria: la quota di donne sale, infatti, al 51 per cento nel 2021 aumentando di ben 14 punti percentuali rispetto al 2010 (tra il 2010 e il 2021 gli uomini si riducono da 67.788 a 50.059, mentre le donne aumentano da 39.660 a 52.432).

Il personale dei ruoli del Servizio Sanitario nazionale sul territorio - Anno 2021

Prendendo a riferimento l'anno 2021, con 617.293 unità di personale, si osserva che il 69,1 per cento è rappresentato da donne e il 30,9 per cento da uomini. Nel ruolo sanitario, quello prevalente, le donne sono il 69,8 per cento; la maggior parte del personale in tale ruolo è costituito da medici e infermieri. Nel 2021, sono presenti 102.491 medici e odontoiatri e 264.768 unità di personale infermieristico che, nel complesso, costituiscono l'82,1 per cento di tutto il personale del ruolo sanitario (Figura 1.8.3.3).

Il personale di genere femminile è maggiormente rappresentato per tutti quei profili che riguardano prevalentemente la cura e l'assistenza della persona: infermiere (donne 77,8 e uomini 22,2 per cento, Figura 1.8.3.4 (b)), , psicologo (donne 80,3 e uomini 19,7 per cento), personale di riabilitazione (donne 81,7 e uomini 18,3 per cento), personale tecnico sanitario (donne 64,8 e uomini 35,2 per cento), farmacista (donne 79,8 e uomini 20,2 per cento), biologo (donne 82,5 e uomini 17,5 per cento); le composizioni percentuali non variano in maniera significativa rispetto al 2020. Mentre nel complesso dell'aggregato dei medici e degli odontoiatri i due generi sono rappresentati in misura quasi uguale³⁹¹ (D:51,2%; U:48,8%) (Figura 1.8.3.4 (a)), (la componente maschile è prevalente per il profilo di veterinario (D:31,6%, U:68,4%) e, in lieve misura, anche per quello relativo alla vigilanza e all'ispezione (D:47,9%, U:52,1%).

Analizzando la composizione per genere dei medici e odontoiatri nelle diverse regioni, si osserva che il genere femminile è maggiormente rappresentato nelle regioni del Nord e del centro Italia e in Sardegna dove la percentuale di donne medico è pari al 59,7 per cento del totale. Nel Sud d'Italia è per prevalente il genere maschile con percentuali ben al di sopra del 50 per cento rispetto a quello femminile (Campania U:59,9%; Basilicata U:59,2%; Molise U:58,9%; Calabria U:57,2%; Sicilia U:55,3%; Puglia U:52,8%) (Figura 1.8.3.5).

Il personale del ruolo professionale (Figura 1.8.3.6) rappresenta lo 0,2 per cento del totale del personale del Servizio Sanitario Nazionale ed è composto da avvocati (15,3 per cento), ingegneri, architetti, geologi e assistenti religiosi (84,7 per cento). Gli uomini rappresentano il 74,2 per cento del personale, le donne il 25,8 per cento. Le donne risultano numericamente prevalenti soltanto nel profilo professionale di avvocato (il 58,8 per cento rispetto al 41,2 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 91,9 per cento).

La composizione del personale del ruolo professionale per Regione e per genere viene illustrata nella Figura 1.8.3.7.

³⁹¹ Si evidenzia che su 115 unità di odontoiatri nel 2021 le donne rappresentano il 32,2 per cento e gli uomini il 67,8 per cento.

Per il ruolo professionale le donne risultano maggiormente presenti, con una percentuale che supera il 30 per cento, nelle regioni Trentino-Alto Adige, Emilia-Romagna e Basilicata.

Il ruolo tecnico (Figura 1.8.3.8) composto dai seguenti profili professionali: analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, programmatori, operatori tecnici assistenza, ausiliari specializzati - vede una rappresentanza femminile del 65,0 per cento nel complesso del personale, gli uomini il 35,0 per cento.

La composizione percentuale per Regione e per genere (Figura 1.8.3.9) del ruolo tecnico evidenzia che in quasi tutte le regioni italiane è presente una maggiore componente femminile rispetto a quella maschile, ad eccezione di alcune regioni del Sud dove è prevalente invece la componente maschile; si tratta di: Campania (D:39,6%), Calabria (D:41,9%), Molise (D:45,3%) e Basilicata (D:46,7%).

Il personale del Ruolo amministrativo (Figura 1.8.3.10) è il 9,6 per cento del totale del personale nel 2021. Le figure professionali che presentano una maggiore concentrazione di personale sono: collaboratori Amministrativi (24,5 per cento del personale), assistenti amministrativi (38,6 per cento del personale) e i coadiutori amministrativi (30,3 per cento del personale). Per la composizione per genere, a livello complessivo, prevale la presenza delle donne femminile (72,4 per cento) rispetto a quella degli uomini (27,6 per cento), con una prevalenza meno evidente, nel profilo di direttore amministrativo, dove la percentuale di donne è pari al 58,5 per cento e in quello di commessi dove le donne rappresentano il 52,4 per cento.

La composizione percentuale per regione e per genere del ruolo amministrativo (Figura 1.8.3.11) mette in evidenza che in tutte le regioni italiane la componente femminile è prevalente su quella degli uomini con percentuali superiori all'80 per cento nelle regioni Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, Trentino-Alto Adige ed Emilia-Romagna. L'unica regione nella quale è invece figura una lieve prevalenza della componente degli uomini è rappresentata dalla Calabria dove la percentuale di donne è pari al 49,1 per cento. Il personale medico del Servizio Sanitario italiano per area funzionale e genere³⁹²

I medici impiegati a tempo indeterminato nell'anno 2021 in servizio presso le Aziende Unità Sanitarie Locali, le Aziende Ospedaliere, gli I.R.C.C.S. e le Aziende Ospedaliere Universitarie, gli Ospedali a gestione diretta sono pari a 115.372 unità, evidenziando un trend generalmente crescente a partire dal 2015

L'esame della composizione per genere nel periodo mostra la prevalenza degli uomini in quasi tutti gli anni, a eccezione del 2021, dove si evidenzia una diminuzione rispetto al 2020 pari allo 0,8 per cento e un aumento del numero delle donne medico rispetto all'anno precedente pari al 5,1 per cento.

³⁹² I dati relativi al presente lavoro sono stati messi a disposizione dal Ministero della Salute e fanno riferimento a elaborazioni svolte dalla Direzione generale del sistema informativo e statistico sui dati del conto annuale predisposto dalla Ragioneria generale dello Stato. La tavola che viene pubblicata annualmente sul sito web istituzionale del Ministero (tabella 1F), illustra la consistenza per genere dei dirigenti medici per specialità di servizio e per tipo di rapporto di lavoro in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, presso le Aziende Unità Sanitarie Locali, le Aziende Ospedaliere, gli I.R.C.C.S. e le Aziende Ospedaliere Universitarie e gli Ospedali a gestione diretta.

Tale personale viene distinto, oltre che per genere anche per la durata del contratto; viene evidenziata altresì l'area funzionale di appartenenza e la tipologia di specializzazione medica di riferimento. Si tratta di personale che ha stipulato contratti a tempo indeterminato e contratti di lavoro a tempo determinato ex art. 15-septies del d.lgs. 502/92 e altresì del personale universitario.

Dalla figura 1.8.3.12 si osserva che, mentre nel 2015 gli uomini erano pari al 58,1 per cento del personale medico (D:41,9 per cento) nel 2021 sono passati al 49,8 per cento (D:50,2 per cento); l'aumento delle donne medico nei sette anni considerati è stato del 31,8 per cento (da 43.981 a 57.973 unità) mentre la diminuzione dei medici uomini è stata del 5,7 per cento (da 60.879 unità nel 2015 a 57.399 nel 2020).

Il personale medico viene inquadrato in base alla tipologia di specializzazione conseguita in tre aree funzionali principali: servizi, chirurgia, medicina (Figura 1.8.3.13). È presente anche un ridotto numero di medici che ha conseguito altre specializzazioni rispetto a quelle elencate nelle precedenti aree funzionali (7.781 unità nel 2021 pari al 6,7 per cento del personale) e 825 unità di medici, lo 0,7 per cento del personale, che non hanno alcun tipo di specializzazione.

Nella media del periodo, l'area funzionale di medicina è la più popolata con il 40,9 per cento del personale. Il personale nell'area dei servizi è pari al 27,2 per cento e quello dell'area di chirurgia rappresenta il 23,1 per cento del totale.

La figura 1.8.3.14 mostra le variazioni percentuali (incremento/decremento) del numero delle donne medico rilevate attraverso l'analisi dei dati. In particolare, si rileva che, rispetto all'anno 2015, il numero delle donne nel 2021 è cresciuto in tutte le aree funzionali; si evidenzia una riduzione (decremento del 51 per cento) solo per le donne che hanno conseguito specializzazioni diverse da quelle ricomprese nelle altre aree funzionali. Infatti, si riscontra un incremento pari al 24 per cento nell'area funzionale dei servizi (+3.432 unità), pari al 54 per cento nell'area funzionale di chirurgia (+3.079 unità) e del 39 per cento nell'area funzionale di medicina (+7.668 unità).

Riquadro I.VIII.I Carico assistenziale e qualità della vita dei caregiver familiari di persone con malattia rara: salute e differenze di genere³⁹³

Introduzione

I Caregiver Familiari (CF) sono le persone che si prendono cura di un familiare non autosufficiente per malattia cronica, disabilità o per l'età anziana in maniera continuativa e gratuita. Una prima classificazione di chi possa essere considerato CF è presente all'art. 1 comma 255 della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018). Non si ha una stima ufficiale di quanti siano i CF in Italia, in assenza di una legge nazionale che riconosca giuridicamente la figura del CF. Tuttavia, una stima non ufficiale ipotizza circa 3 milioni e mezzo di CF, nella fascia di età 18-65 anni (link: [Conciliazione tra lavoro e famiglia ISTAT 2018](#)). Tra questi, non si conosce il numero dei CF delle persone con malattie rare, in quanto non sempre esse necessitano di assistenza continuativa. In Italia sono stimati circa 2 milioni di persone con malattia rara (dal website Orphanet Italia) di cui il 70 per cento in età pediatrica e quindi assistiti in genere dai genitori che rappresentano i loro CF. In generale, comunque, la responsabilità di cura è numericamente sbilanciata tra i due sessi a svantaggio del genere femminile e le donne, oltre all'impatto psicologico dovuto al carico assistenziale, possono risultare svantaggiate sia economicamente che nella realizzazione professionale, in quanto

³⁹³ A cura di Marina Petrini, Alessandra Carè ed Elena Ortona –Centro di riferimento per la medicina di genere dell'Istituto Superiore di Sanità

spesso costrette a lasciare il lavoro o a scegliere un lavoro part-time. Tutto questo può avere un impatto sullo stato di salute, che può essere potenzialmente diverso nei due sessi. È noto, infatti, che le differenze tra uomini e donne in termini di salute sono legate non solo a fattori biologici, per esempio genetici o ormonali, legati al sesso, ma anche a fattori ambientali, sociali, culturali e relazionali definiti dal termine “genere”. I fattori associati al sesso o al genere sono alla base di esigenze nutrizionali, risposte metaboliche e immunitarie specifiche, o di stili di vita ed esposizione a fattori di rischio che costituiscono determinanti fondamentali dello stato di salute di un individuo e del rischio di malattie. Infatti, molte malattie comuni a uomini e donne presentano molto spesso differente incidenza, sintomatologia, gravità e progressione.

Recentemente il Centro di Riferimento per la Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS) ha pubblicato uno studio³⁹⁴ con lo scopo di evidenziare le differenze sesso e genere-specifiche del carico assistenziale percepito e della qualità della vita in un campione di CF appartenenti a 10 diverse tipologie di malattia rara, l'indicatore complessivo viene definito “burden” nel resto del testo.

A tal fine, sono stati analizzati i dati di uno studio realizzato nel 2012 e coordinato dal Centro Nazionale Italiano sulle Malattie Rare in collaborazione con le Federazioni Malattie Rare Italiane e le Associazioni di Pazienti, nell'ambito del progetto europeo BURQoL-RD³⁹⁵.

I dati del burden sono stati ottenuti mediante la somministrazione ai CF del test Zarit³⁹⁶. I dati della qualità di vita sono stati ottenuti mediante il test EQ5D³⁹⁷.

Differenze di genere nei caregiver familiari di persone con malattia rara

I risultati ottenuti dallo studio hanno messo in evidenza alcune differenze di genere nel campione totale di 210 CF: le donne dedicano alla cura un maggior numero di ore a settimana rispetto agli uomini (tabella 1a), sono meno occupate fuori casa e più occupate nei lavori casalinghi (tabella 1b) e sono mediamente più giovani.

Se consideriamo il punteggio totale dei test che misurano il burden e la qualità di vita dei CF, non emergono differenze di genere significative. Tuttavia, se consideriamo le specifiche domande dei due test, volte a distinguere le diverse aree di cui è composto il punteggio totale, si osserva che le donne percepiscono maggiormente il carico emotivo e fisico associato alla cura e riferiscono una peggiore salute psicologica, rispetto agli uomini. In particolare, le donne che non hanno mai avuto accesso al mondo del lavoro o obbligate

³⁹⁴ Flavia Chiarotti, Yllka Kodra, Marta De Santis, Maria Bellenghi, Domenica Taruscio, Alessandra Carè and Marina Petrini. “Gender and burden differences in family caregivers of patients affected by ten rare diseases”. Ann Ist Super Sanità 2023 | Vol. 59, No. 2: 122-131. DOI: 10.4415/ANN_23_03_05

³⁹⁵ Linertová R, Serrano-Aguilar P, Posada-de-la-Paz M, Hens-Pérez M, Kanavos P, Taruscio D, Schieppati A, Stefanov R, Pěntek M, Delgado C, Graf von der Schulenburg JM, Persson U, Chevreur K, Fattore G, Worbes-Cerezo M, Sefton M, López-Bastida J. Delphi approach to select rare diseases for a European representative survey. The BURQOL-RD study. Health Policy. 2012;108(1):19-26. doi: 10.1016/j.healthpol.2012.08.001

³⁹⁶ Il test Zarit include 22 domande e misura il burden percepito dal CF. Ciascuna domanda utilizza una scala a 5 punti, con opzioni che vanno dallo 0 (mai) a 4 (quasi sempre). I punteggi totali ottenuti sono così valutati: (<21 poco-nessun burden; 21-40 lieve-moderato; 41-60 moderato-severo; >61, severo).

³⁹⁷ Il test EQ-5D include 6 domande e misura la qualità di vita relativa alle seguenti 5 dimensioni: mobilità, autosufficienza nel prendersi cura di sé, attività quotidiane, dolore e disagio, ansia e depressione. Il test include una scala analogica visiva dalla quale si ricava un punteggio totale che valuta lo stato di salute generale in un range che va da 0 (cattiva salute) a 100 (salute eccellente).

a lasciare il lavoro per dedicarsi alla cura del familiare nonché le donne casalinghe mostrano alti livelli di burden più frequentemente degli uomini.

Tabella 1a. Età, burden, qualità di vita e numero di ore dedicate alla cura dei CF, stratificati per genere.

CF	ETA'	BURDEN	QUALITA' DI VITA	NUMERO DI ORE A SETTIMANA	CAMPIONE TOTALE n
Uomini	51	25,6	78,9	41,8	56
Donne	44	28,1	78,7	53,7	152
Gap di genere	-7 ***	+2,5	-0,2	+11,9 *	+96

*I dati quantitativi sono riportati come medie. n=numero assoluto. Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato delle donne e il dato degli uomini: in rosso le differenze significative. p: livelli di significatività del test esatto di Fisher o del test di Mann-Whitney U
* p≤0.05; ***p≤0.001.*

Tabella 1b. Dati socio-anagrafici dei CF, stratificati per genere.

STATO CIVILE	Donne %	Uomini %	Gap di genere
Single	11,3	7,1	4,2
Separati/divorziati	6	3,6	2,4
Coniugati/conviventi	83,7	89,3	-5,6
STATO OCCUPAZIONALE	Donne%	Uomini%	Gap di genere
Occupati	49,6	73,7	-24,1***
Pensionati	10,5	15,8	-5,3
Casalinghi	29,4	5,3	24,1***
Mai occupati/costretti a lasciare il lavoro	10,5	5,3	5,2

*I dati qualitativi sono riportati come frequenze in percentuale. Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato delle donne e il dato degli uomini. In rosso le differenze significative. Livelli di significatività ***p≤0.001.*

L'analisi del burden stratificata per genere, stato occupazionale e classi di età ha mostrato che: a) nella fascia di età dei 40-54 anni, comunemente l'età lavorativa, il 9 per cento delle donne risultavano ritirate dal lavoro e con un burden elevato, mentre nella stessa fascia di età nessuno degli uomini risultava essersi ritirato dal lavoro; b) le donne occupate e di età inferiore ai 39 anni riferivano un burden più elevato degli uomini a parità di fascia di età, probabilmente per la presenza di fattori stressanti aggiuntivi, come quello del dover conciliare il lavoro fuori casa con la cura familiare. Nonostante che, a causa della piccola dimensione del campione, l'entità delle differenze di burden relative all'età e allo stato occupazionale non raggiunga la significatività statistica, il trend osservato indica che le differenze di genere osservate nella popolazione dei CF possano essere alla base di disuguaglianze di salute, dovute al maggior carico assistenziale che grava sulle donne.

È noto come lo stato socio-economico delle persone e le disuguaglianze di genere siano le principali cause delle disuguaglianze di salute, comprese quelle associate alla disponibilità e all'utilizzo delle risorse sanitarie e dei servizi. Il maggior burden osservato nelle donne che non lavorano, rispetto agli uomini che lavorano, suggerisce che un approccio di genere nelle politiche, nei piani e nei programmi sanitari, possa ridurre le

disuguaglianze di salute e migliorare l'efficacia e l'appropriatezza dei servizi per la salute rivolti al cittadino.

Fattori che influenzano il burden.

L'analisi di regressione multilineare ha mostrato che il burden è influenzato dal numero di ore a settimana dedicate alla cura dal CF e dalla qualità di vita dell'assistito (Tabella 2). Per questo motivo, un intervento utile a migliorare le condizioni dei CF che presentano alti livelli di burden è rappresentato da un adeguato potenziamento dei servizi istituzionali, sia per l'assistito che per il rispettivo CF, riducendo il carico di ore per l'assistenza e migliorando la qualità di vita dell'assistito.

Tabella 2. Identificazione delle variabili indipendenti che producono un effetto moderatore sul burden mediante analisi di regressione.

VARIABILI INDIPENDENTI	coeff	p
Sesso del CF	1.352	0.548
Qualità di vita della persona assistita	-0.121	0.018*
Livello di non autosufficienza della persona assistita	0.032	0.349
Numero di ore/ settimana del CF	0.082	0.028*
Numero di ore a settimana dedicate da un CS	0.031	0.426

CF= caregiver familiare; CS= Caregiver Secondario; coeff=coefficiente di regressione; p: livelli di significatività* $p \leq 0.05$. In rosso sono riportate le significatività del coefficiente di regressione.

Un coefficiente di segno positivo indica una influenza diretta sul burden, mentre di segno negativo una influenza inversa, di quella specifica variabile, a parità di tutte le altre variabili.

Livelli di burden nelle diverse tipologie di malattia rara.

I risultati dello studio hanno evidenziato che esistono differenze nel burden percepito dai CF tra le diverse tipologie di malattia rara. In particolare, la sindrome di Prader-Willi, la sindrome X-fragile e la mucopolisaccaridosi sono associate a livelli più elevati di burden nei rispettivi CF, rispetto alle altre malattie rare. Poiché i dati della analisi di regressione dimostrano che queste differenze non dipendono dal grado di "non autosufficienza" dell'assistito né dalla sua età (Tabella 3), è probabile che le differenze riscontrate siano dovute alle caratteristiche specifiche della malattia rara. Sarà quindi importante ricercare nel futuro quali caratteristiche della condizione rara siano generatrici di un burden più alto per il CF.

Tabella 3. Identificazione delle variabili indipendenti che producono un effetto moderatore sul burden mediante analisi di regressione.

VARIABILI INDIPENDENTI	coeff	p
Livello di non autosufficienza della persona assistita	-0.004	0.906
Età del paziente	-0.042	0.643
Malattia rara (vs DMD)		
PWS	11.624	<0.001***
Hem	-8.425	0.075
Scl	2.435	0.648
CF	0.259	0.937
FXS	10.559	0.009**
His	-11.500	0.328
MPS	7.755	0.035*
JJA	-7.134	0.183
EB	2.974	0.480

PWS: sindrome di Prader Willi; Hem: emofilia; DMD: distrofia muscolare di Duchenne; Scl: scleroderma; CF: fibrosi cistica; FXS: sindrome X fragile; His: istiocitosi; MPS: mucopolisaccaridosi; JJA: artrite giovanile idiopatica; EB: epidermolisi bollosa. Gruppo di riferimento: distrofia muscolare di Duchenne. coeff: coefficiente di regressione; p: livelli di significatività: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$. In rosso sono riportate le significatività del coefficiente di regressione. Un coefficiente di segno positivo indica una influenza diretta sul burden di quella specifica malattia rara, a parità di tutte le altre variabili.

Conclusioni

I risultati di questo studio indicano che la popolazione dei caregiver familiari può andare incontro a rischi per la salute associati alla attività di cura del familiare, con un impatto differente sulle donne e sugli uomini. Il nostro studio ha dimostrato che le donne dedicano alla cura del familiare un maggior numero di ore a settimana e che il numero di ore a settimana è direttamente associato al burden. È anche stato osservato come non ci sia una equa ripartizione del ruolo di caregiver familiare nella coppia genitoriale, essendo prevalenti le madri. Inoltre, le donne hanno maggiori difficoltà a conservare il posto di lavoro o comunque a conciliare il lavoro con la cura familiare. Tutto questo suggerisce che le donne possano essere esposte a maggiore rischio per la salute rispetto agli uomini e che la conoscenza delle differenze possa essere importante al fine di una corretta prevenzione genere-specifica.

I nostri dati³⁹⁸ sono in accordo con i dati di letteratura che riportano che le donne CF più frequentemente riferiscono alti livelli di stress e maggiori sintomi depressivi rispetto agli uomini CF³⁹⁹. Inoltre, uno studio italiano focalizzato sulla narrativa dell'esperienza di cura di padri e madri di figli con malattia rara, ha evidenziato differenze di genere riguardo al

³⁹⁸ Pinquart M, Sörensen S. Differences between caregivers and non caregivers in psychological health and physical health: a meta-analysis. Psychol Aging. 2003;18(2):250-67. doi: 10.1037/0882-7974.18.2.250

³⁹⁹ Petrini M, Cirulli F, D'Amore A, Masella R, Venerosi A. and Carè, A. Health issues and informal caregiving in Europe and Italy. Ann Ist Super Sanità. 2019;55(1):41-50. doi: 10.4415/ANN_19_01_08

supporto sociale e all'impatto sul lavoro⁴⁰⁰. È importante anche sottolineare che la quantità di ore a settimana dedicate alla attività di cura familiare è stata associata a un aumento del rischio cardiovascolare⁴⁰¹.

L'identificazione delle malattie rare associate al maggior carico assistenziale e la conoscenza dei possibili effetti negativi sulla salute di uomini e donne potranno fornire informazioni alle politiche socio-sanitarie allo scopo di migliorare l'accuratezza e l'equità degli interventi di prevenzione della salute⁴⁰².

L'articolo è disponibile al seguente link:

https://www.iss.it/documents/20126/0/ANN_23_02_05.pdf

1.8.4 - Salute mentale

I servizi psichiatrici fanno parte della rete extra-ospedaliera. L'incidenza e la prevalenza⁴⁰³ degli utenti trattati, sono due indicatori chiave per comprendere l'**accessibilità**, l'**utilizzo** e la capacità attrattiva **dei servizi di salute mentale**. L'incidenza trattata è relativa ai pazienti che hanno avuto in assoluto per la prima volta nell'anno di riferimento un contatto con strutture psichiatriche, siano esse pubbliche o private (di seguito definiti nuovi utenti). La prevalenza trattata in un determinato anno invece è data dal numero di pazienti con almeno un contatto nell'anno con le strutture dei Dipartimenti di Salute Mentale e le Strutture Private accreditate⁴⁰⁴. In questo contesto il riferimento è agli utenti trattati nei servizi psichiatrici.

Come evidenzia la (Figura 1.8.4.1) i tassi standardizzati relativi all'incidenza trattata sono complessivamente più elevati tra l'utenza di sesso femminile nel periodo 2015-2021, anche se si evidenziano delle differenze per i singoli gruppi diagnostici.

Relativamente alla prevalenza nel 2021 il tasso di utilizzo dei servizi psichiatrici, dopo l'evidente riduzione avvenuta nel 2020 riconducibile probabilmente alle limitazioni della pandemia, ritorna vicino a quello del 2019; permane invece, come negli anni precedenti, l'evidenza di tassi di utilizzo più elevati per il genere femminile (Tavola 1.8.4.1).

I tassi degli utenti dei servizi psichiatrici evidenziano anche importanti **differenze di genere per gruppo diagnostico** (Tavola 1.8.4.1). I tassi relativi ai disturbi schizofrenici, ai

⁴⁰⁰ Cardinali P, Migliorini L, Rania N. The caregiving experiences of fathers and mothers of children with rare diseases in Italy: Challenges and social support perceptions. *Front Psychol.* 2019;10:1780. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01780

⁴⁰¹ Mortensen J, Dich N, Lange T, Høst Ramlau-Hansen C, Head J, Kivimäki M, Leineweber C, Hulvej Rod N. Weekly hours of informal caregiving and paid work, and the risk of cardiovascular disease. *Eur J Public Health.* 2018;28(4):743-7. doi: 10.1093/eurpub/ckx227

⁴⁰² Taruscio D. The long journey of people with rare diseases: from darkness to the UN Resolution 2021. *Ann Ist Super Sanità.* 2022;58(2):79-80. doi: 10.4415/ANN_22_02_01

⁴⁰³ 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 sociosanitari 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. Occorre evidenziare come 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.

⁴⁰⁴ In questo contesto il riferimento è agli utenti trattati nei servizi psichiatrici.

disturbi di personalità, ai disturbi da abuso di sostanze e al ritardo mentale sono maggiori nel genere maschile rispetto a quello femminile, mentre per i disturbi affettivi, nevrotici e depressivi, avviene l'opposto. In particolare, **per la depressione il tasso delle donne è più di una volta e mezzo quello degli uomini**: nel 2021, si registra un tasso di 25,6 per 10.000 abitanti tra gli uomini e di 43,5 per 10.000 abitanti tra le donne.

Nella Tavola 1.8.4.2 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 2015-2021. Questi dati mostrano una certa variabilità tra le regioni⁴⁰⁵ ed alcune particolarità: ad esempio, la Sardegna storicamente ha tassi più bassi sia per gli uomini che per le donne, l'Emilia-Romagna fino al 2019 presenta nelle donne i tassi femminili tra i più alti, ma viene superata nel 2020 e nel 2021 dalla Liguria e dalla provincia autonomia di Bolzano. Le Regioni che costantemente negli anni hanno un maggior divario di genere sono l'Umbria, l'Emilia-Romagna e il Veneto.

Osservando il numero di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche⁴⁰⁶ (Tavola 1.8.4.3) 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.

L'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 del Veneto, Emilia-Romagna, Valle d'Aosta e Umbria. Nella Tavola 1.8.4.5 sono riportate per regione le differenze di genere del tasso di prevalenza degli utenti trattati, evidenziando in rosso quelli con differenza superiore al valore considerato come soglia ovvero quello della media nazionale degli anni 2015-2021 (-18,9).

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, in alcune regioni-Sicilia, Basilicata e Puglia- tale differenza è più marcata. La Tavola 1.8.4.6 mostra le differenze, tra uomini e donne, dei tassi per schizofrenia e altre psicosi funzionali e, laddove tale differenza superi nel periodo la media 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 1.8.4.2, in cui si mostrano per ogni anno le differenze tra uomini e donne dei tassi (per 10.000 abitanti) degli utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per gruppo diagnostico e fasce d'età⁴⁰⁷.

Attraverso l'indicatore degli **accessi in pronto soccorso per patologie psichiatriche** è possibile approfondire ulteriormente, sempre considerando che i servizi psichiatrici fanno parte della rete extra-ospedaliera, la differenza tra le fasce d'età e il genere. Durante il periodo 2019-2021 il numero medio di persone che ha fatto accesso in pronto soccorso è stato pari a 253 mila uomini e 261 mila donne e la percentuale di accessi da parte degli uomini è stata inferiore 3,4 % rispetto a quella delle donne.

Complessivamente, nel 2021 sono stati registrati 477 mila accessi in pronto soccorso⁴⁰⁸ per patologie psichiatriche, con picchi nella fascia d'età 25-64 anni (Figura

⁴⁰⁵ Per il 2021 mancano i dati della Regione Calabria.

⁴⁰⁶ È stata approfondita la distribuzione in classi di età per gli utenti delle strutture psichiatriche territoriali perché sono quelli numericamente più rilevanti rispetto agli utenti in strutture residenziali e semiresidenziali.

⁴⁰⁷ Le Tavole 1.8.4.4 riportano la serie storica 2015-2021, per regione e per genere, dei tassi degli utenti trattati per il totale dei gruppi diagnostici, ad eccezione della "depressione" e della "schizofrenia e altre psicosi funzionali".

⁴⁰⁸ Al netto dei casi dove il genere non specificato

1.8.4.3). Analizzando i dati per fascia d'età, risulta un andamento decrescente degli accessi per la fascia 0-17 e 18-24 e una tendenza alla crescita per la fascia 65-74 e superiore ai 75 anni. Nello stesso anno, il divario di genere per gli accessi in pronto soccorso non è risultato essere rilevante, ad eccezione della fascia d'età superiore a 75 anni, dove le donne sono circa il 27 % in meno rispetto agli uomini. In generale, nel 2021 gli accessi in pronto soccorso, dopo la netta diminuzione nel 2020, sono complessivamente cresciuti (Figura 1.8.4.3). Nello specifico, il numero totale degli accessi nel 2020 era diminuito del 35% rispetto al 2019 (la riduzione era stata del 33% per gli uomini e del 37% per le donne) mentre nel 2021 c'è un incremento rispetto all'anno precedente quasi del 14% (17% per gli uomini e 11% per le donne). La ripresa del numero degli accessi al pronto soccorso nel 2021 è in linea con la situazione sanitaria più in generale, infatti la diminuzione nel 2020, più che indicare un miglioramento della situazione di questo tipo di patologie, va letta considerando sia le forti limitazioni all'accesso ai servizi ospedalieri dovuti alla pandemia, sia una possibile gestione più domestica del fatto stesso e una maggiore cautela nell'utilizzo del pronto soccorso.

I tassi di accesso in pronto soccorso **per gruppo diagnostico** evidenziano che il gruppo con il numero di accessi più alto è quello delle *sindromi nevrotiche e somatoformi* pari al 42% degli accessi totali nel 2019, al 39% degli accessi totali nel 2020 e al 40% nel 2021. Al contrario, il gruppo diagnostico *ritardo mentale* presenta il valore minimo pari a circa l'0,8% in tutti e tre gli anni considerati. Gli accessi in pronto soccorso **per gruppo diagnostico** evidenziano importanti **differenze di genere** (Figura 1.8.4.5); nel caso delle *sindromi nevrotiche e somatoformi, demenze e disturbi mentali organici e depressione* sono maggiori nel genere femminile rispetto a quello maschile (il 28% in più nel 2019 e il 29% in più nel 2020), mentre l'opposto avviene per *alcolismo e tossicomanie, schizofrenia* e altre psicosi funzionali. In particolare, **per l'alcolismo e le tossicomanie gli accessi degli uomini sono più del doppio di quelli delle donne**: nel 2021, si registra una percentuale di 66,5 % tra gli uomini e di 33,5 % tra le donne.

1.8.5 - Le tossicodipendenze:

Utilizzando i dati⁴⁰⁹ statistici messi a disposizione dal Dipartimento delle Politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri nella sua Relazione annuale al Parlamento viene approfondita la tematica delle tossicodipendenze in Italia negli anni 2020-2022 raccogliendo le informazioni da varie fonti; nella Relazione 2023 sono esposti dati relativi agli anni precedenti al 2022 che contengono revisioni rispetto a quanto precedentemente pubblicato per il normale processo del consolidamento dei dati.

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 Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, che prevede nel caso di detenzione per uso personale e

⁴⁰⁹ Il Dipartimento politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri raccoglie i dati statistici dalle Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, e dagli Organismi del settore pubblico e del settore privato sociale che svolgono attività in questo settore. 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 2023 (dati 2022) redatta dal Dipartimento per le politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Alcuni dati sono stati rielaborati con particolare attenzione alle tematiche di genere. Sono state usate anche alcune informazioni presenti fino alla Relazione 2020, ai fini di un confronto dei dati, visto il contenuto di interesse per questa tematica.

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 2022 il numero di persone di età maggiore o uguale a 15 anni segnalate alle Prefetture è stato pari a 30.329, in aumento del 1,3 per cento rispetto al 2021 pur mantenendo le quote di ripartizione per genere, delle quali il 93 per cento di genere uomini e l'8 per cento di genere femminile.

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 tre anni successivi (Tavola 1.8.5.1).

Analizzando le percentuali regionali per il 2022 riguardanti il genere si osserva che esse sono mediamente posizionate sulla media nazionale (93 per cento per gli uomini e l'8 per cento per le donne), con alcune eccezioni rappresentate dalla Valle D'Aosta, dal Friuli Venezia Giulia, dall'Umbria dove è il genere uomini che ha una percentuale più bassa (pari rispettivamente all'88,3 per cento, all'86,5 per cento e all'88,9 per cento) e dalla Campania nelle quali, invece, le percentuali di persone di sesso uomini segnalate per tali violazioni è più alta rispetto alla media pari al 97,2 per cento per il genere uomini e al 8,8 per cento per il genere femminile).

L'esame dei dati per genere e classi di età dei segnalati viene mostrato nella Figura 1.8.5.1, sempre per l'anno 2022 e, ricordando che in media le segnalazioni riguardano per il 93 per cento gli uomini e per l'8 per cento le donne, la classe di età con un maggior numero di segnalati, per entrambi i generi, è rappresentata dai soggetti di età maggiore o uguale a 39 anni e, a seguire, da quella relativa ai 20-24 anni.

Per quanto riguarda le caratteristiche socio-demografiche delle persone segnalate, le informazioni relative allo stato civile, al titolo di studio e alla condizione lavorativa (Figura 1.8.5.2)⁴¹⁰ mostrano che tra i segnalati l'88,3 per cento degli uomini e l'85,0 per cento delle donne sono celibi o nubili e che soltanto poco più del 5 per cento circa è coniugato. Per quanto concerne il titolo di studio, emerge che il 62,7 per cento degli uomini e il 53,1 per cento delle donne ha conseguito il diploma di scuola media inferiore e il 29,0 per cento degli uomini e il 38,3 per cento delle donne è in possesso del diploma di scuola media superiore.

Il 43 per cento degli uomini segnalati risulta occupato stabilmente, il 23 per cento è disoccupato e il 24 per cento è studente; il 39 per cento delle donne ha un'occupazione stabile, il 35 per cento si trova in una condizione di disoccupazione e il 26 per cento studia.

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 92,7 gli uomini e per il 7,3 per le donne, la maggior parte delle segnalazioni per l'anno 2022 riguarda i cannabinoidi, con una prevalenza del genere uomini (U:73,3 D:65,6); seguono quelle per cocaina e per oppiacei in aumento rispetto agli anni 2020 e 2021, sostanze riportate soprattutto nelle segnalazioni riferite alle persone di genere femminile, in aumento

⁴¹⁰ Si tratta del sistema informativo del Ministero dell'Interno. Si evidenzia che non tutte le segnalazioni sono corredate da tali informazioni: risultano mancanti il 69%, l'86% e l'80% delle informazioni riferite rispettivamente a stato civile, titolo di studio e condizione lavorativa. Pertanto, l'analisi riportata fa riferimento soltanto alle informazioni fornite.

anch'esse rispetto al 2020 e 2021. Con riferimento alle fasce di età, per i cannabinoidi la prevalenza del genere uomini si distingue per i maggiorenni in misura rilevante (+16,1 punti percentuali per il genere uomini nella fascia di età 35-39 anni e in quella maggiore o uguale a 40 anni), mentre tra i minorenni non si evidenziano rilevanti differenze di genere (+0,5 punti percentuali per il genere femminile).

La distribuzione inversa si rileva invece per la cocaina, con il genere femminile, sempre nella fascia 35-39 anni, superiore di circa 9 punti percentuali; la stessa incidenza si rileva anche nelle altre fasce di età a eccezione dei soggetti in età maggiore o uguale a 40 anni dove invece il genere uomini è prevalente (+5,7 punti percentuali). Per l'eroina e gli oppiacei si evidenzia ugualmente una prevalenza del genere femminile in tutte le classi di età con una maggiore differenza nella fascia 25-29 anni (+7,4 punti percentuali) (Figura 1.8.5.3).

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. 309/1990)

Gli articoli 73 e 74⁴¹¹ del D.P.R. 309/90 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 2022 sono state pari a 26.685 con una diminuzione del 13,8 per cento rispetto all'anno 2021⁴¹²; si segnala che in questo caso la Relazione 2023 ha rivisto, al rialzo, il dato relativo al 2021.

La composizione percentuale per genere delle denunce, in relazione a questo tipo di reati, mostra che vi sono rilevanti differenze. Infatti, anche nell'anno 2022, l'incidenza percentuale del genere uomini continua a rimanere nettamente prevalente rispetto a quella del genere femminile (92,6 per cento uomini, 7,4 per cento donne), con una tendenza in aumento rispetto all'anno precedente.

Se si analizzano le denunce 2022 rispetto alla tipologia di sostanza stupefacente (Figura 1.8.5.4), si osserva che quelle per gli illeciti relativi alla cannabis rappresentano il 42 per cento del totale; invece, quelle riguardanti la cocaina e l'eroina sono pari rispettivamente al 44 per cento e all'8 per cento del totale⁴¹³. I dati analizzati pongono in evidenza che le denunce relative alla cocaina/crack costituiscono la maggiore percentuale di denunce rispetto a quelle per le altre tipologie di stupefacenti; la maggiore presenza del genere uomini rispetto a quello femminile si ha per le denunce relative alla cannabis (92 per cento uomini; 8 per cento donne).

La composizione per genere delle denunce per l'anno 2022, per tipologia di sostanza stupefacente, viene illustrata nella Figura 1.8.5.5. Come riportato nei due grafici, per il genere maschile c'è una prevalenza di denunce riguardanti reati riferiti a cannabis (42 per cento del totale) e cocaina (44 per cento); per quello femminile le denunce riguardano in

⁴¹¹ I reati di cui all'art. 73 assorbono l'89,7 per cento delle denunce; la restante parte, pari a circa il 10 per cento, si riferisce invece a quelli previsti dall'art. 74. Rispetto al provvedimento adottato il 67 per cento dei denunciati è stato tratto in arresto, mentre il 33 per cento ha mantenuto lo stato di libertà.

⁴¹² I dati riportati sono da considerarsi in continuo aggiornamento, anche a più anni di distanza dalla data di riferimento; la loro provvisorietà è tanto maggiore quanto più la data di divulgazione è vicina al periodo di riferimento. Si tratta del continuo e successivo inserimento di tutti o parte degli atti relativi al procedimento.

⁴¹³ Le denunce complessive sono pari a 30.083.

misura prevalente i reati relativi alla cocaina (48 per cento del totale) e alla cannabis (34 per cento).

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. 309/90. Nell'anno 2022 le persone condannate con sentenza definitiva per tali reati sono state pari a 11.864. Rispetto al 2021 risulta un decremento del 40 per cento di condanne, con 8.179 condanne in meno. Tale decremento⁴¹⁴ potrebbe trovare interpretazione nel possibile rallentamento delle attività e/o udienze giudiziarie dovute alla pandemia. La maggioranza dei condannati in via definitiva nel 2022 è di genere maschile (circa il 92 per cento).

La maggiore percentuale di condannati si ritrova nelle fasce di età 25-34 anni per gli uomini e 35-54 anni per le donne. In particolare, nella fascia di età 25-34 anni la percentuale degli uomini supera quello delle donne (uomini 33,4 per cento; donne 29,4 ,7 per cento), mentre nella fascia di età 35-54 anni avviene l'inverso, ossia la percentuale riguardante la componente femminile, per numero di condanne, è maggiore di quella maschile (32,9 per cento uomini; 42,6 per cento donne). Le condanne definitive per la fascia di età compresa tra i 18 e 24 anni vede il genere maschile rappresentato in misura percentualmente maggiore (26,3 per cento uomini; 18,3 per cento donne). La gran parte delle condanne si concentra nella fascia di età che va dai 18 ai 54 anni (93,0 per cento del totale per gli uomini; 91 per cento del totale per le donne). Si osserva invece che le condanne riguardano persone di età superiore ai 54 anni in prevalenza donne (Figura 1.8.5.6).

Consumi di sostanze illegali nella popolazione: studentesca e complessiva

Le informazioni sull'uso di sostanze illegali nella popolazione studentesca sono state tratte dallo studio campionario ESPAD@Italia che viene svolto 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 medie di secondo grado e la popolazione generale dai 18 anni e gli 84 anni.

La cannabis è la sostanza maggiormente utilizzata dalla popolazione studentesca, seguono le Nuove Sostanze Psicoattive (New Psychoactive Substances - NPS), i cannabinoidi sintetici, la cocaina, gli allucinogeni, gli stimolanti e gli oppiacei. I consumi nella vita di cocaina, e oppiacei risultano meno diffusi e riguardano rispettivamente circa il 3,3 per cento degli studenti nel caso della cocaina e il 2,3 per cento per le altre tipologie di sostanze. La cannabis è anche la sostanza maggiormente utilizzata dalla popolazione generale; la maggiore frequenza è tra i giovani adulti 18-34 che rappresenta il 22 per cento sull'intera popolazione, seguono gli oppiacei e oppioidi, cocaina, sostanze stimolanti, allucinogene le Nuove Sostanze Psicoattive (New Psychoactive Substances - NPS).

L'analisi dei dati statistici è stata svolta per genere e per tipologia di sostanza utilizzata. Per quanto riguarda l'uso di cannabis nel corso del 2022 (60 per cento degli studenti di 15-17anni l'hanno utilizzata per la prima volta), si osserva che la diffusione dei consumi per entrambi i generi aumenta progressivamente con l'aumentare dell'età degli studenti: si passa da una percentuale media tra i due generi del 3,0 per cento tra i diciottenni, al 6,0 per cento tra i diciannovenni.). Invece, nella popolazione generale più adulta si osserva un

⁴¹⁴ Si rileva come il dato delle condanne 2021 risulti rivisto in aumento in maniera rilevante con i dati della presente Relazione 2023 rispetto a quanto presentato nella Relazione 2022.

trend diverso, ovvero che, la diffusione dei consumi diminuisce progressivamente con l'aumentare dell'età: si passa dal 31,8 per cento per gli uomini e il 22,5 per cento delle donne tra i 18 e i 24 anni ad una media del 3,0 per cento tra gli over 65. Gli uomini consumano più delle coetanee soprattutto nelle fasce che corrispondono all'ingresso nella maggiore età (18-24 anni + 9,3 punti percentuali).

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 gli studenti di genere uomini - nelle prime due tipologie di frequenza (1-2 volte, 3-9 volte) si osserva che la componente femminile è maggiormente rappresentata, mentre risulta che nelle fasce di consumo 10-19 volte e 20 o più volte si collocano soprattutto gli uomini (Figura 1.8.5.7 e Figura 1.8.5.8).

Il consumo di nuove Sostanze Psicoattive (NPS), che comprendono i cannabinoidi sintetici, la salvia divinorum, gli oppioidi sintetici, la ketamina e i catinoni sintetici, vede una maggiore diffusione, sia per uomini che per le donne, della categoria dei cannabinoidi sintetici (conosciuti anche come Spice). Il consumo almeno una volta nella vita di queste sostanze (cannabinoidi sintetici), ad eccezione di una sostanziale stabilizzazione tra il 2015 e il 2017, mostra un andamento decrescente. L'uso di tutte queste sostanze è riferito in maggiore percentuale agli studenti di sesso uomini (Figura 1.8.5.9).

Nel 2022, sono stati soprattutto gli studenti di genere uomini a fare uso di cannabinoidi sintetici con un rapporto di genere di 1,2. Tra i consumatori, la maggior parte degli studenti ha utilizzato i cannabinoidi sintetici 1- 2 volte nel corso dell'ultimo anno (35 per cento uomini e 42,9 per cento donne) e soprattutto i uomini 20 o più volte (29,2 per cento).

Per quanto riguarda la frequenza nell'utilizzo di cannabis da parte di coloro che hanno consumato cannabis nel 2022 circa il 32% l'ha utilizzata da 3 a 19 volte (U=26% D=26%) e il 27% 20 o più volte negli ultimi 12 mesi, soprattutto nel genere uomini (U=38% D=29%).

Per quanto riguarda il consumo di cocaina nell'anno 2022 si evidenzia che soprattutto per i uomini l'uso aumenta con il crescere dell'età. Differenziando per genere, pur considerando le diverse proporzioni che caratterizzano i due generi, l'andamento crescente risulta meno evidente tra le studentesse i cui consumi decrescono dopo i 16 anni; i consumi comunque risultano superiori tra gli studenti di genere uomini. Il maggior consumo di cocaina si ha per gli studenti diciottenni e diciannovenni; per tale età si riscontra un maggiore utilizzo tra gli uomini (3,0 per cento), rispetto alle donne (dall'1,1 per cento e 1,6 per cento).

Tra la popolazione generale il consumo di cocaina è differente rispetto agli studenti. Infatti, si evidenzia che dai 35 anni per gli uomini l'uso aumenta decrescere con l'età, l'andamento decrescente risulta meno evidente tra le donne i cui consumi sono inferiori e decrescono meno già dall'età dei 25 anni; i consumi comunque risultano superiori tra gli studenti di genere maschile (Figura 1.8.5.10),

Tra la popolazione generale il consumo di stimolanti è differente rispetto agli studenti. Infatti, si evidenzia che dai 35 anni per gli uomini l'uso decrescere con l'età, e tale andamento risulta meno evidente tra le donne i cui consumi sono inferiori e decrescono meno già dall'età dei 25 anni; i consumi comunque risultano superiori tra gli studenti di genere maschile (Figura 1.8.5.11).

Il consumo di sostanze allucinogene nel corso del 2022 ha interessato soprattutto gli studenti di genere uomini con un rapporto di genere complessivo pari a 1,6. Sono i ragazzi

di 16 anni e le ragazze di 17 a riferire consumi superiori di questo tipo di sostanza. Lo stesso vale tra la popolazione generale fino ai 34 anni. Il consumo invece diminuisce con il crescere dell'età (Figura 1.8.5.12).

Per quanto riguarda gli oppiacei invece il consumo si concentra soprattutto tra gli studenti di 16 anni (1,2 per cento) e tra le studentesse di 15 e 17 anni (0,4 per cento) (Figura 1.8.5.13).

Le dipendenze nelle nuove generazioni: cyberbullismo, gaming e gioco d'azzardo

Si tratta di dipendenze di tipo comportamentale in relazione alle quali sono state richieste ai ragazzi, nel questionario somministrato per lo studio ESPAD®Italia del 2022, informazioni relativamente a tali fenomeni e analizzati i dati emersi 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 2022, il 46,2 per cento degli studenti riferisce di essere stata vittima di cyberbullismo (U:44,2 per cento D:47,8 per cento); il 28,8 per cento dichiara, invece di esserne stato autore (U:30,6 per cento; D:26,9 per cento). Nell'anno 2022, se fra le vittime si riscontra una maggiore prevalenza di genere femminile, fra gli autori; invece, sono soprattutto gli studenti di genere maschile a riferire di aver posto in essere episodi di cyberbullismo (Figura 1.8.5.14).

Il Gaming fa riferimento ad un uso eccessivo in termini di tempo impiegato da parte dei ragazzi nell'utilizzo dei videogiochi, rappresentando una vera e propria dipendenza. Il Gaming è un comportamento che attrae maggiormente i ragazzi (U:9089 per cento; D:487per cento) e le fasce di età più basse (15 e 16 anni), passando, per i ragazzi, dal 90,4 per cento dei 15enni all'85,7 per cento dei 19enni; le ragazze maggiormente interessate all'uso dei videogiochi sono soprattutto le 15enni (56,5 per cento). Analizzando la dinamica di utilizzo dei videogiochi negli ultimi 12 mesi si osserva un aumento delle percentuali di giocatori (Figura 1.8.5.15).

Per gioco d'azzardo si intende una scommessa di denaro su di un determinato evento il cui esito dipende interamente dal caso. La prevalenza di gioco d'azzardo nella vita, in aumento rispetto al 2021, fra gli studenti di 15-19 anni, è passata dal 51,6 per cento nel 2009 al 51,7 per cento nel 2021 e, dal 2018, in costante aumento la percentuale risulta in aumento. Al contrario, la prevalenza di gioco nell'anno è diminuita rispetto al dato rilevato nel 2021 (45,7 per cento) e si attesta al 44,2 per cento nel 2022. Analizzando le differenze di genere, la percentuale di ragazzi che giocano d'azzardo tende ad aumentare all'aumentare dell'età passando dal 38,4 per cento fra i 15enni al 60,3 per cento fra i 19enni (Figura 1.8.5.16).

Utenti in carico e trattamenti erogati dai servizi pubblici per le dipendenze

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, le strutture dei servizi pubblici per le dipendenze (SerD) sono 574, dislocati in 614 sedi ambulatoriali. Gli utenti assistiti nei SerD nell'anno 2022 sono stati complessivamente 123.871, dei quali dei quali 15.653 sono nuovi utenti (12,6 per cento) e 108.218 risultano già in carico dagli anni precedenti (87,4 per cento). L'85,5 per cento degli utenti totali è di genere uomini, con un rapporto di genere U/D pari al 5,9.

I nuovi utenti, la cui età media è pari a 33,9 anni, sono mediamente più giovani di circa 9 anni di quelli già in carico (età media 42,9). La differenza rispetto all'età media è superiore negli uomini (nuovi 34,1; già in carico 43,2) (Tavola 1.8.5.2).

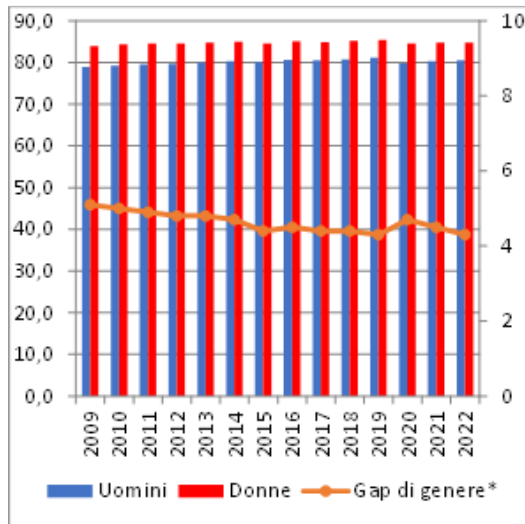
Per quanto riguarda il numero degli utenti tossicodipendenti trattati nei SerD, la maggiore frequenza di uomini trattati si rinviene nella fascia di età da 50 ai 54 anni, mentre le donne sono più numerose nella fascia di età che va dai 35 a 39 anni. Gli uomini dai 30 ai 54 anni rappresentano il 68,8 per cento degli utenti uomini complessivamente trattati, mentre nello stesso intervallo di età rientrano il 63,7 per cento delle donne complessivamente trattate. Tra gli uomini il tasso di assistiti è stato di 367 soggetti ogni 100.000 abitanti contro i 59 delle donne. (Tavola 1.8.5.2).

Percentuale di decessi direttamente droga-correlati per genere e classi di età

La percentuale di decessi direttamente correlati alle tossicodipendenze viene illustrato nella Figura 1.8.6.17 che riproduce la serie storica 1999-2022, 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, una diminuzione di oltre il 20 per cento nel 2021 ed una ulteriore riduzione, infine, nel 2022 del 5,1 per cento.

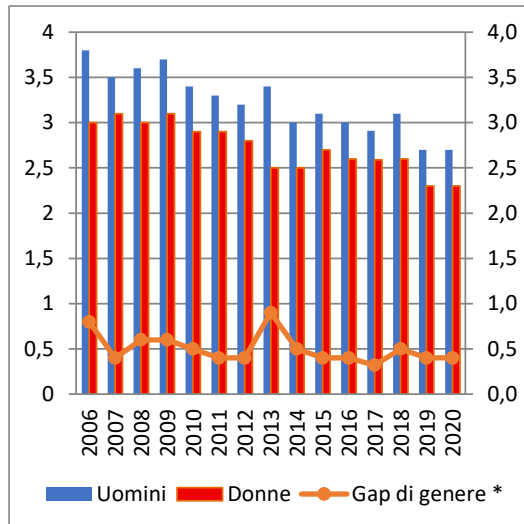
Se si analizzano i decessi con riferimento al genere, si rileva che il numero degli uomini deceduti supera di gran lunga quello delle donne (nel 2021 uomini 263, donne 30), rispecchiando la maggiore numerosità di tossicodipendenti di sesso uomini. Guardando al 2021 si osserva una rilevante diminuzione dei decessi di genere femminile rispetto al 2020 (-27 per cento) mentre, sempre in termini percentuali, la diminuzione dei decessi degli uomini risulta di poco inferiore rispetto all'anno precedente (-1 per cento). Nell'anno 2022, il 33,8 per cento dei decessi per overdose ha coinvolto persone di 40-49 anni e il 28,3 per cento di 50 anni o più; sono invece quasi il 14 per cento i decessi riguardanti giovani consumatori con meno di 30 anni. (Tavola 1.8.5.3) (Figura 1.8.5.17).

Figura 1.8.1.1 Speranza di vita alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2022.



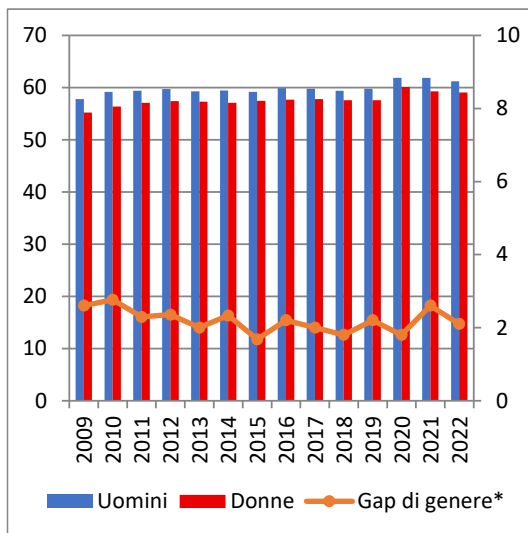
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
2021 è una stima preliminare
Fonte: Istat, BES

Figura 1.8.1.2 Mortalità infantile per genere – decessi nel primo anno di vita per 1000 nati vivi. Anni 2006-2020.



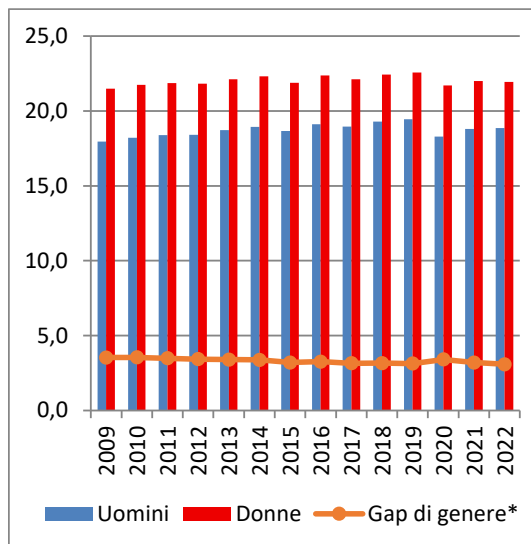
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, BES

Figura 1.8.1.3 Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2022.



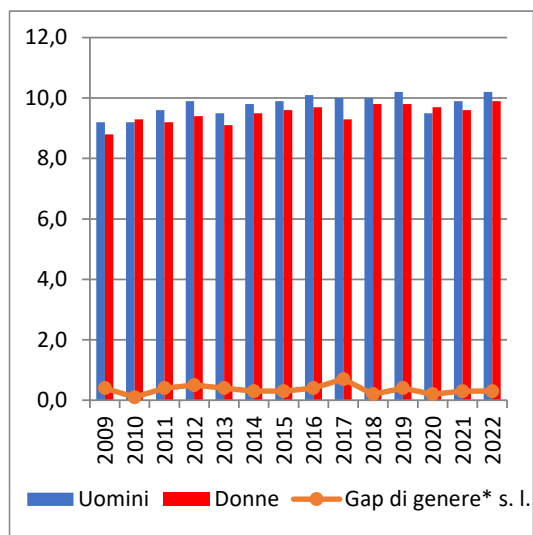
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
2022 è una stima preliminare
Fonte: Istat, BES

Figura 1.8.1.4 Speranza di vita a 65 anni per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2021



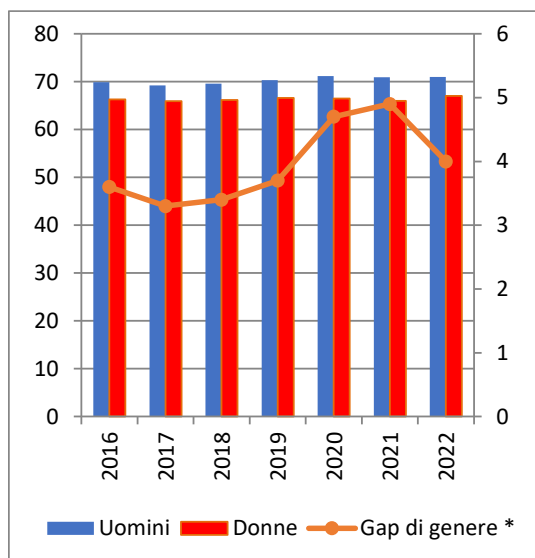
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
2022 è una stima preliminare
Fonte: Istat, Rilevazione dei cancellati dall'anagrafe per decesso

Figura 1.8.1.5 Speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività (numero medio di anni). Anni 2009-2022.



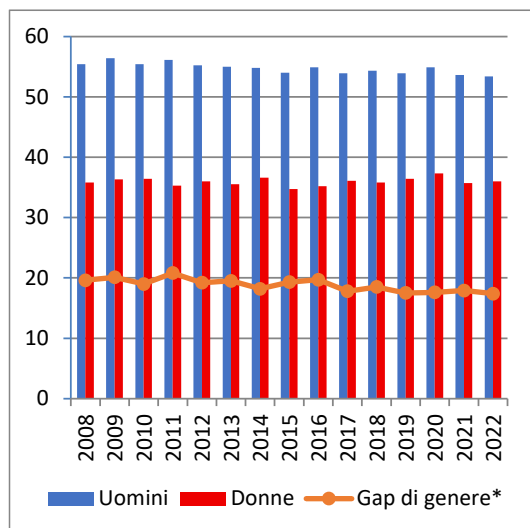
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. 2022 provvisorio. Fonte: Istat- BES

Figura 1.8.1.6 Indice di salute mentale per le persone di 14 anni e più (valori tra 0 e 100). Anni 2016-2022.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. Fonte: Istat- BES

Figura 1.8.1.7 Proporzione standardizzata di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese, per genere. Anni 2008-2022.



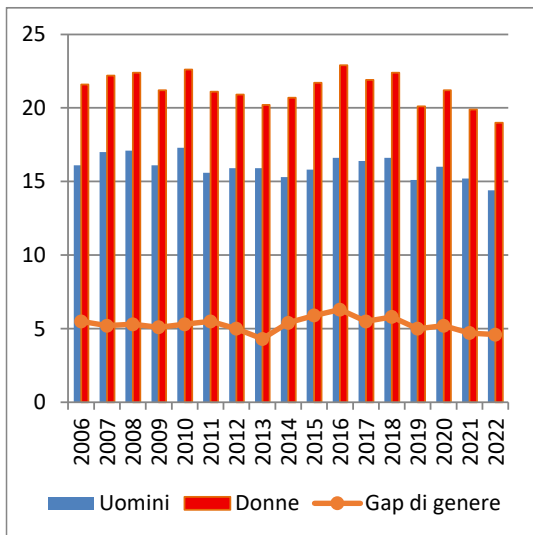
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. Fonte: Istat- BES

Tavola 1.8.1.8 Percentuale di persone sotto peso per genere e titolo di studio. Anni 2015-2022

Anni		Licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	Licenza di scuola media	Diploma	Laurea e post-laurea	Totale
2015	Uomini	0,5%	0,7%	0,9%	0,4%	0,7%
	Donne	2,0%	4,3%	6,8%	7,6%	5,2%
2016	Uomini	0,5%	0,7%	0,6%	0,3%	0,6%
	Donne	2,2%	4,1%	7,1%	8,5%	5,5%
2017	Uomini	0,5%	0,8%	1,0%	0,4%	0,8%
	Donne	2,5%	4,2%	6,7%	8,2%	5,3%
2018	Uomini	0,5%	1,0%	0,9%	0,4%	0,8%
	Donne	2,5%	3,9%	6,4%	8,6%	5,3%
2019	Uomini	0,8%	0,7%	0,8%	0,9%	0,8%
	Donne	2,8%	3,7%	6,1%	7,7%	5,1%
2020	Uomini	0,9%	0,8%	0,8%	0,5%	0,8%
	Donne	2,5%	3,7%	6,5%	8,1%	5,2%
2021	Uomini	1,0%	1,1%	0,9%	0,6%	0,9%
	Donne	2,1%	3,9%	5,3%	7,3%	4,7%
2022	Uomini	0,9%	1,0%	0,9%	0,7%	0,9%
	Donne	3,0%	4,1%	5,5%	8,0%	5,2%

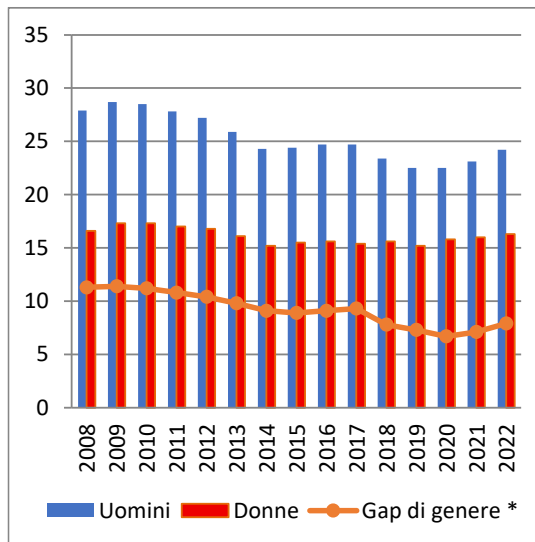
Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.1.8 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 2006-2022.



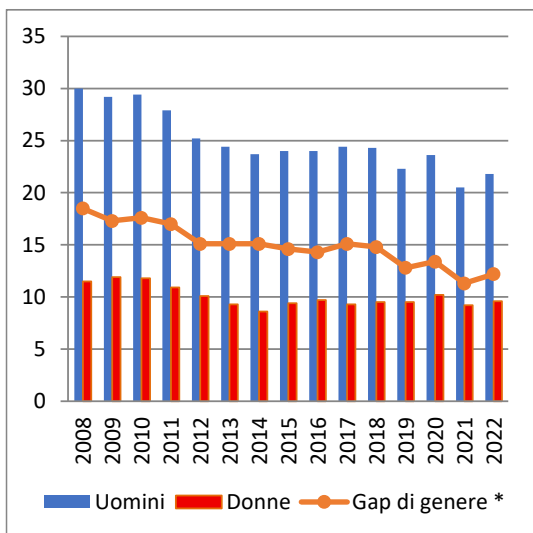
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat- BES

Figura 1.8.1.9 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2008-2022.



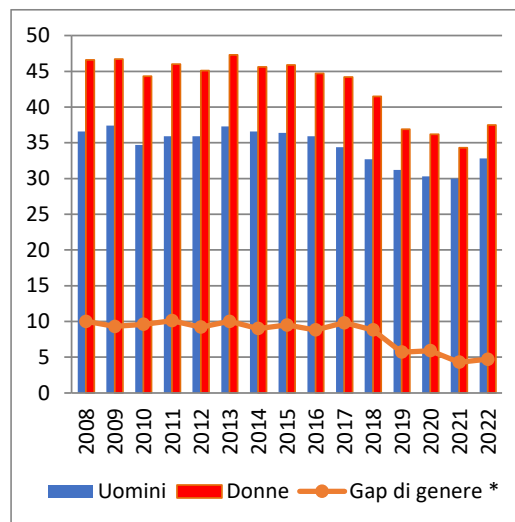
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, BES

Figura 1.8.1.10 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol per genere. Anni 2008-2022.



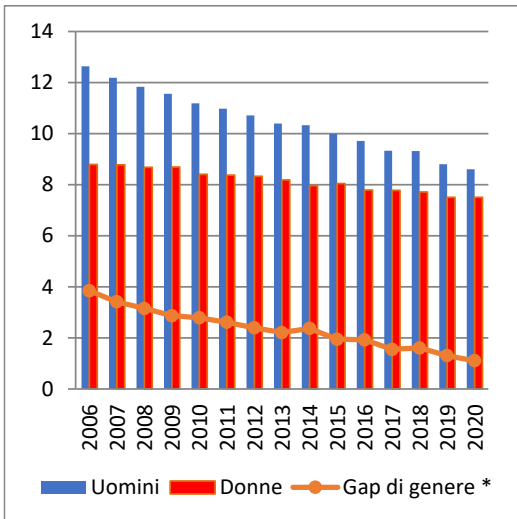
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat- BES

Figura 1.8.1.11 Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2008-2022.



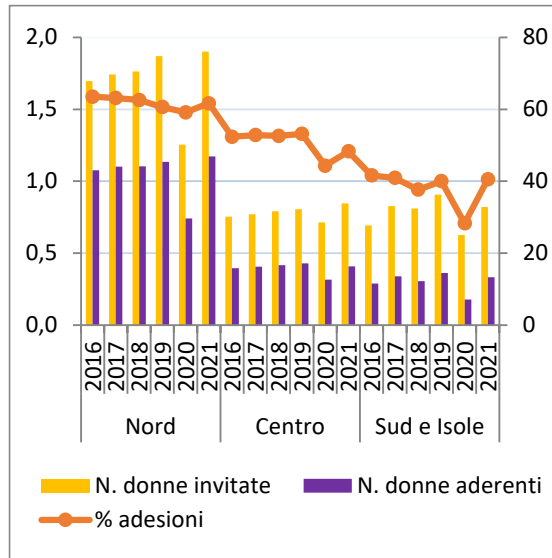
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.1.12 Tasso di mortalità per tumore nella fascia di età 20-64 anni (per 10.000 residenti). Anni 2006-2020.



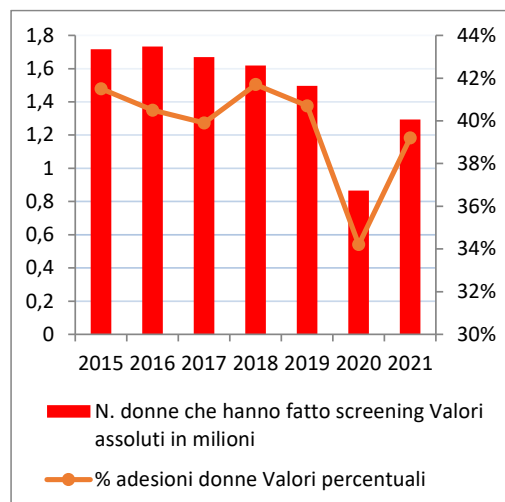
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, BES

Figura 1.8.1.13 Donne che hanno effettuato test di *screening* di primo livello, in un programma per carcinoma mammella per ripartizione geografica (in milioni). Anni 2016-2021.



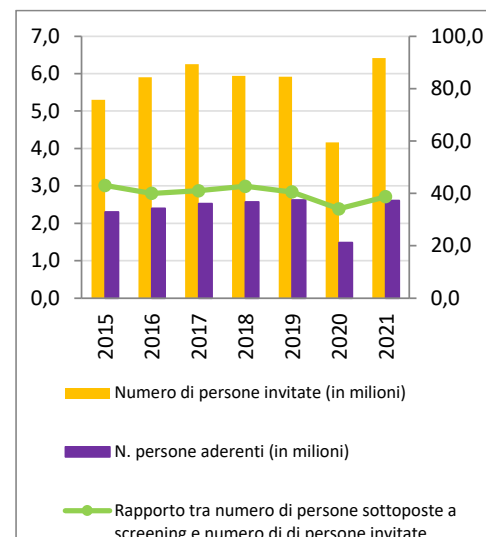
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2021.

Figura 1.8.1.14 Donne che hanno effettuato test di *screening* di primo livello, in un programma per cervice uterina (in milioni). Anni 2015-2021.



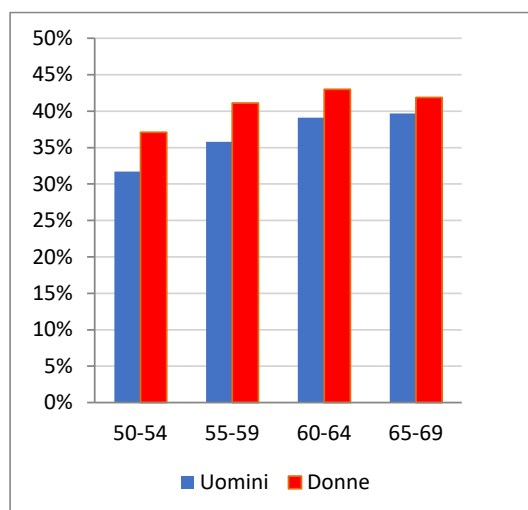
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening

Figura 1.8.1.15 Tasso di adesione a test di *screening* di primo livello in un programma per colon retto (in milioni). Anni 2015-2021.



mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2021

Figura 1.8.1.16 Tasso di adesione a test di *screening* di primo livello per età in un programma per colon retto per genere. Anno 2021.



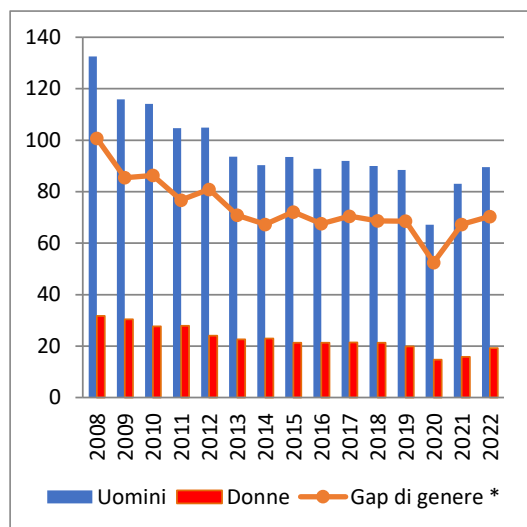
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2021

Tavola 1.8.1.2 Nuove diagnosi di HIV late presenter, per genere. Anni 2008-2020.

Anno	Genere	Numero di nuove diagnosi con CD4 riportato	Numero di diagnosi CD4<350 cell/μL	Rapporto tra il numero di diagnosi CD4<350 e il numero di diagnosi con CD4 riportato
				Valori assoluti
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	1.046	58,83
	Donne	446	260	58,30
	Totale	2.224	1.306	58,72
2020	Uomini	975	569	58,36
	Donne	248	165	66,53
	Totale	1.223	734	60,02
2021	Uomini	1.275	844	66,20
	Donne	328	219	66,77
	Totale	1.603	1.063	66,31

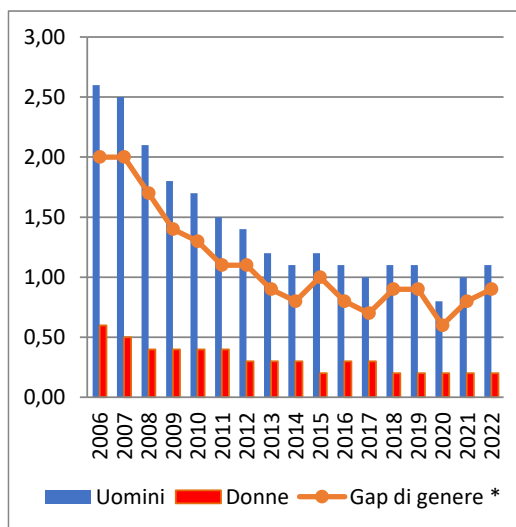
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero delle Salute, Centro Operativo AIDS su dati della Sorveglianza HIV-aggiornamento 2022.

Figura 1.8.1.17 Tasso di mortalità stradale, per genere (per milioni di abitanti). Anni 2008-2022.



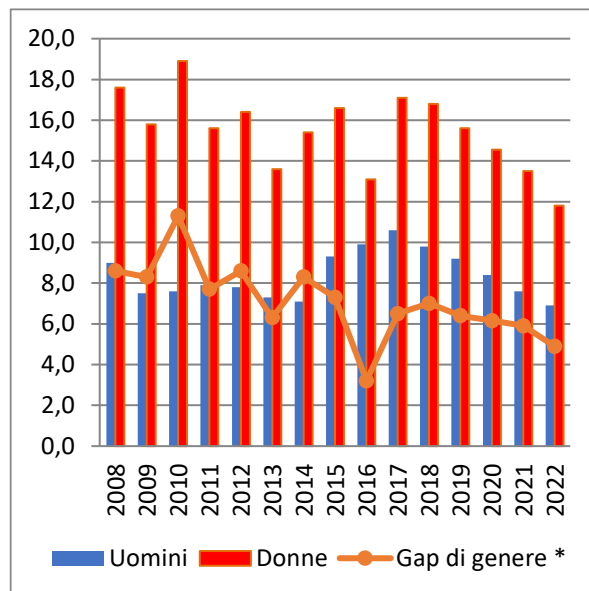
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile

Figura 1.8.1.18 Tassi di mortalità per incidenti stradali standardizzati all'interno della classe di età 15-34, per 10.000 residenti. Anni 2006-2022.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile.

Figura 1.8.1.19 Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere (per mille persone). Anni 2008-2022.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. Fonte: Istat, "Aspetti della vita quotidiana". Il dato per l'anno 2020 è stato stimato

(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, "Aspetti della vita quotidiana"

Tavola 1.8.2.1 - Tassi di ospedalizzazione per tipo attività, regime di ricovero e genere (per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2021

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
2020	79,53	82,25	19,89	21,47	3,80	4,06	0,37	0,25	1,08	1,34
2021	85,23	87,50	23,76	25,60	3,90	4,13	0,45	0,31	0,98	1,24

Fonte: Ministero della Salute – Direzione Generale della Programmazione Sanitaria – banca dati SDO

Tavola 1.8.2.2 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime ordinario, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2021

ANNI	Acuti in regime ordinario													
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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	81,32	80,59	88,54	87,05
Valle d'Aosta	121,70	127,41	113,65	117,47	112,43	110,19	114,26	110,58	115,75	110,02	97,25	95,58	106,52	101,25
Lombardia	100,60	105,76	99,03	103,91	98,00	101,99	96,03	100,01	92,11	96,08	76,75	77,77	79,29	82,06
P.A. Bolzano	109,57	122,65	104,67	117,79	106,43	117,22	104,12	116,46	103,17	112,75	90,17	99,03	93,96	104,34
P.A. Trento	93,07	103,89	91,54	102,53	91,82	99,30	90,23	95,60	91,06	97,90	79,00	80,76	82,14	84,69
Veneto	88,53	99,23	92,02	101,24	95,59	103,05	95,51	102,10	95,65	101,82	83,32	87,21	85,28	89,25
Friuli V.G.	98,56	105,84	101,92	110,86	104,17	110,01	105,14	110,52	105,41	109,72	92,32	95,04	93,01	94,62
Liguria	104,88	109,91	104,07	107,78	113,20	113,05	112,59	111,47	113,94	112,18	91,78	89,78	98,78	97,66
Emilia Romagna	106,77	114,51	106,18	112,01	110,58	116,75	109,35	115,59	108,33	113,83	92,51	95,62	98,13	101,02
Toscana	97,67	103,79	95,90	101,89	97,16	103,21	96,67	102,19	98,22	103,38	82,72	86,64	88,05	91,38
Umbria	117,83	121,04	111,82	116,44	111,73	116,30	109,12	113,38	105,81	110,38	90,78	92,40	99,02	99,42
Marche	104,61	108,19	104,92	106,25	104,13	106,32	106,52	107,44	103,72	104,83	86,16	86,80	91,45	91,24
Lazio	91,06	102,77	90,14	100,31	89,15	98,56	87,93	96,63	83,30	88,00	77,20	81,19	82,04	85,32
Abruzzo	109,19	112,60	110,16	112,02	108,53	109,98	108,87	108,76	103,09	103,91	88,70	88,20	96,36	94,18
Molise	116,11	117,80	113,44	113,08	111,43	109,80	102,46	104,92	102,34	102,36	83,22	81,89	89,66	85,99
Campania	101,84	107,39	99,02	105,57	94,82	101,75	90,17	97,10	89,49	96,17	69,93	76,42	77,96	83,00
Puglia	113,68	118,20	109,87	114,89	107,94	111,97	106,42	109,59	103,84	106,49	80,34	82,46	86,80	87,93
Basilicata	103,64	104,34	101,46	103,09	101,58	101,86	98,68	100,77	98,34	98,32	74,28	75,76	84,36	82,58
Calabria	94,61	98,84	92,44	94,72	92,16	95,60	92,36	95,26	92,64	93,26	66,16	69,77	76,31	75,71
Sicilia	93,08	98,27	90,46	94,83	89,50	94,66	87,51	92,22	87,03	90,90	69,29	73,42	79,35	81,99
Sardegna	108,94	116,33	105,45	111,65	103,06	108,47	100,84	106,85	97,78	102,22	80,28	82,41	87,45	89,61
ITALIA	100,08	106,36	98,69	104,39	98,57	103,69	97,14	101,93	95,61	99,51	79,53	82,25	85,23	87,50

Fonte: Ministero della Salute – Direzione Generale della Programmazione Sanitaria – banca dati SDO.

Tavola 1.8.2.3 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime diurno, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2021

ANNI	Acuti in regime diurno													
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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	19,38	21,61	22,95	25,01
Valle d'Aosta	55,62	58,28	45,56	46,27	39,60	44,45	39,57	45,17	36,89	43,80	19,91	26,93	26,68	37,44
Lombardia	19,69	22,63	19,76	22,67	19,44	22,01	19,60	21,67	22,72	24,14	14,17	16,01	18,46	20,53
P.A. Bolzano	31,74	31,42	30,91	30,16	30,35	29,28	29,96	28,73	30,01	28,64	21,27	21,32	25,34	24,77
P.A. Trento	46,22	46,28	42,52	42,28	42,05	39,05	42,25	35,94	40,84	34,06	30,77	26,64	34,54	29,45
Veneto	27,97	29,28	24,47	27,02	20,33	23,66	20,15	23,19	21,12	23,63	16,52	18,87	18,33	21,19
Friuli V.G.	27,92	30,76	28,43	29,50	28,12	28,19	28,07	27,99	26,60	27,46	21,23	22,30	22,65	24,38
Liguria	47,74	50,92	47,20	50,42	36,48	41,88	35,24	41,84	36,34	41,09	27,31	31,44	33,67	37,89
Emilia Romagna	30,63	35,52	29,41	33,30	23,44	26,70	23,93	26,48	24,77	26,39	17,99	19,77	21,47	23,64
Toscana	32,90	33,61	31,77	32,70	31,66	32,01	31,86	31,62	31,85	30,65	24,29	23,94	27,64	26,31
Umbria	26,73	28,97	28,07	29,51	29,43	29,74	30,29	30,20	32,15	30,52	21,48	21,40	26,19	25,27
Marche	31,56	32,69	31,75	32,44	33,94	34,43	33,71	34,10	35,92	35,75	25,93	26,30	28,88	29,31
Lazio	44,21	44,64	40,93	41,49	39,98	40,94	38,08	40,05	35,52	36,69	28,58	30,20	33,15	34,85
Abruzzo	34,59	37,72	33,60	36,12	33,69	34,61	32,98	35,00	30,76	33,17	22,36	24,11	27,16	29,86
Molise	49,92	51,81	40,41	40,02	37,94	38,09	37,07	36,30	35,31	34,55	25,17	24,01	28,15	27,57
Campania	56,91	58,91	54,29	56,25	50,49	52,67	45,56	47,81	41,75	43,50	28,26	29,03	34,36	35,92
Puglia	22,64	24,60	17,96	17,60	14,17	14,26	11,77	12,38	10,63	11,57	6,86	8,36	7,88	10,08
Basilicata	30,02	34,71	29,19	34,70	28,15	31,30	28,30	31,00	26,60	29,31	17,82	21,00	23,56	27,05
Calabria	34,25	34,58	30,76	31,53	27,47	29,10	26,44	28,26	27,25	29,64	17,49	19,14	23,32	25,57
Sicilia	23,63	25,60	22,10	24,57	21,43	23,66	21,06	23,68	21,21	24,09	14,54	17,07	17,90	20,80
Sardegna	44,21	48,73	42,98	46,78	41,56	44,44	42,49	43,48	42,47	42,06	32,12	32,42	37,28	38,60
ITALIA	32,51	34,77	30,77	32,83	28,71	30,70	27,89	29,77	27,92	29,35	19,89	21,47	23,76	25,60

Fonte: Ministero della Salute – Direzione Generale della Programmazione Sanitaria – banca dati SDO.

Tavola 1.8.2.4 Tasso di ospedalizzazione per fasce di età e genere (per 1.000 abitanti) - Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2015-2021

Fasce di età	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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	399,10	342,41	425,43	371,93
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	39,78	31,05	47,78	36,53
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	24,26	18,64	26,44	20,75
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	24,65	36,79	27,59	38,83
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	27,63	88,85	30,66	93,89
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	69,59	55,23	75,53	61,22
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	159,07	101,20	166,05	107,74
75 anni e oltre	328,07	237,48	319,42	230,31	317,60	231,20	309,41	226,42	305,68	222,07	254,25	182,40	263,23	188,79
Tasso complessivo	100,08	106,36	98,69	104,39	98,57	103,69	97,14	101,93	95,61	99,51	79,53	82,25	85,23	87,50

Fonte: Ministero della Salute – Direzione Generale della Programmazione Sanitaria – banca dati SDO

Tavola 1.8.2.5 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime ordinario, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2021

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime ordinario													
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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	6,05	6,66	6,03	6,99
Valle d'Aosta	8,57	10,86	8,45	10,64	8,52	10,00	8,14	10,03	8,29	10,23	5,12	6,71	7,63	7,65
Lombardia	8,45	9,17	8,32	9,09	8,26	8,96	8,11	8,77	7,97	8,73	6,06	6,30	5,93	6,17
P.A. Bolzano	5,07	7,59	6,20	8,83	5,49	7,84	5,29	8,27	5,58	7,70	5,02	6,83	4,39	5,93
P.A. Trento	8,80	8,47	8,73	8,41	7,27	7,37	7,72	7,09	7,59	6,64	5,46	4,48	6,64	5,45
Veneto	4,55	5,22	4,75	5,43	4,72	5,38	4,77	5,25	4,67	5,27	3,99	4,35	3,83	4,19
Friuli V.G.	3,04	3,35	3,15	3,57	3,10	3,52	3,06	3,47	3,01	3,54	2,24	2,71	1,47	1,61
Liguria	7,60	8,90	7,50	8,60	7,47	8,63	7,53	8,69	7,49	8,46	5,50	5,79	5,91	6,39
Emilia Romagna	3,65	3,69	3,67	3,75	3,73	3,85	3,08	3,25	3,15	3,23	2,53	2,54	2,51	2,43
Toscana	2,85	2,76	2,82	2,62	2,80	2,56	2,71	2,53	2,69	2,42	2,26	1,88	2,35	1,87
Umbria	3,55	4,22	3,74	4,35	3,99	4,54	4,26	4,63	4,07	4,67	3,46	3,80	3,28	3,72
Marche	3,45	3,48	3,63	3,85	3,32	3,58	3,31	3,40	3,37	3,43	2,96	2,86	2,84	2,81
Lazio	4,88	6,03	4,88	6,21	4,77	6,03	4,53	5,79	4,58	5,57	3,49	4,16	3,51	4,12
Abruzzo	5,11	5,83	4,98	5,73	5,23	5,72	5,24	5,63	5,22	5,68	4,21	4,66	4,59	4,60
Molise	5,07	5,28	4,81	5,14	4,77	4,64	4,13	4,33	4,51	4,57	3,46	3,28	3,91	3,61
Campania	2,88	2,94	2,99	3,02	2,96	3,08	2,92	3,10	3,16	3,13	2,12	2,02	2,51	2,46
Puglia	4,03	4,00	3,97	3,90	4,01	3,90	4,06	3,94	4,03	3,90	3,20	3,18	3,32	3,17
Basilicata	5,24	7,01	4,67	6,68	4,51	5,92	4,36	6,22	3,39	4,48	2,26	3,05	2,54	3,55
Calabria	4,87	5,44	4,40	4,80	4,34	4,64	4,61	4,90	4,74	5,06	3,45	3,91	4,04	4,20
Sicilia	3,21	3,88	3,28	4,09	3,39	4,03	3,59	4,20	3,79	4,38	2,88	3,44	3,23	3,69
Sardegna	1,67	2,16	1,64	2,28	1,85	2,26	1,74	2,10	1,75	2,07	1,69	2,04	2,36	2,80
ITALIA	4,93	5,49	4,93	5,52	4,92	5,46	4,87	5,40	4,90	5,38	3,80	4,06	3,90	4,13

Fonte: Ministero della Salute – Direzione Generale della Programmazione Sanitaria – banca dati SDO

Tavola 1.8.2.6 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime diurno, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2021

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime diurno													
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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	0,46	0,32	0,65	0,47
Valle d'Aosta	0,75	0,52	0,10	0,05	0,06	0,09	0,08	0,14	0,13	0,14	0,03	0,13	0,13	0,09
Lombardia	0,32	0,20	0,33	0,21	0,27	0,16	0,21	0,14	0,20	0,14	0,14	0,09	0,18	0,11
P.A. Bolzano	0,52	0,33	0,45	0,34	0,45	0,32	0,34	0,31	0,35	0,24	0,29	0,22	0,30	0,15
P.A. Trento	1,75	1,03	1,49	0,59	1,72	0,59	1,79	0,82	1,69	1,09	0,89	0,48	0,51	0,34
Veneto	0,95	0,54	0,87	0,45	0,87	0,47	0,84	0,49	0,82	0,49	0,69	0,43	0,66	0,39
Friuli V.G.	0,32	0,27	0,37	0,28	0,33	0,20	0,35	0,18	0,23	0,15	0,16	0,10	0,21	0,11
Liguria	0,73	0,53	0,68	0,53	0,65	0,55	0,47	0,47	0,56	0,44	0,36	0,33	0,49	0,44
Emilia Romagna	1,11	0,71	0,90	0,54	0,76	0,44	0,57	0,34	0,53	0,33	0,41	0,22	0,47	0,25
Toscana	0,34	0,18	0,26	0,16	0,22	0,13	0,22	0,14	0,24	0,16	0,17	0,12	0,21	0,14
Umbria	0,90	0,61	0,71	0,48	0,71	0,42	0,66	0,36	0,64	0,39	0,46	0,21	0,45	0,26
Marche	0,26	0,23	0,25	0,21	0,21	0,18	0,19	0,17	0,17	0,14	0,07	0,09	0,10	0,06
Lazio	1,00	0,82	1,06	0,88	1,09	0,86	1,06	0,82	1,06	0,81	0,72	0,54	0,86	0,61
Abruzzo	0,22	0,11	0,20	0,11	0,13	0,07	0,12	0,08	0,16	0,08	0,10	0,04	0,13	0,05
Molise	0,69	0,99	0,79	0,90	0,31	0,37	0,33	0,27	0,27	0,30	0,09	0,07	0,18	0,11
Campania	0,93	0,47	0,98	0,47	0,95	0,47	0,86	0,48	0,94	0,49	0,48	0,29	0,63	0,45
Puglia	0,49	0,27	0,42	0,22	0,39	0,18	0,29	0,16	0,27	0,15	0,15	0,08	0,24	0,11
Basilicata	0,71	0,40	0,61	0,35	0,60	0,39	0,39	0,28	0,31	0,20	0,13	0,10	0,21	0,12
Calabria	0,85	0,69	0,67	0,49	0,67	0,49	0,67	0,48	0,68	0,49	0,35	0,30	0,42	0,41
Sicilia	0,69	0,41	0,71	0,46	0,79	0,48	0,78	0,51	0,79	0,53	0,46	0,37	0,69	0,54
Sardegna	0,87	0,35	0,68	0,30	0,60	0,29	0,55	0,27	0,52	0,25	0,32	0,12	0,34	0,14
ITALIA	0,69	0,44	0,65	0,41	0,62	0,39	0,57	0,37	0,57	0,37	0,37	0,25	0,45	0,31

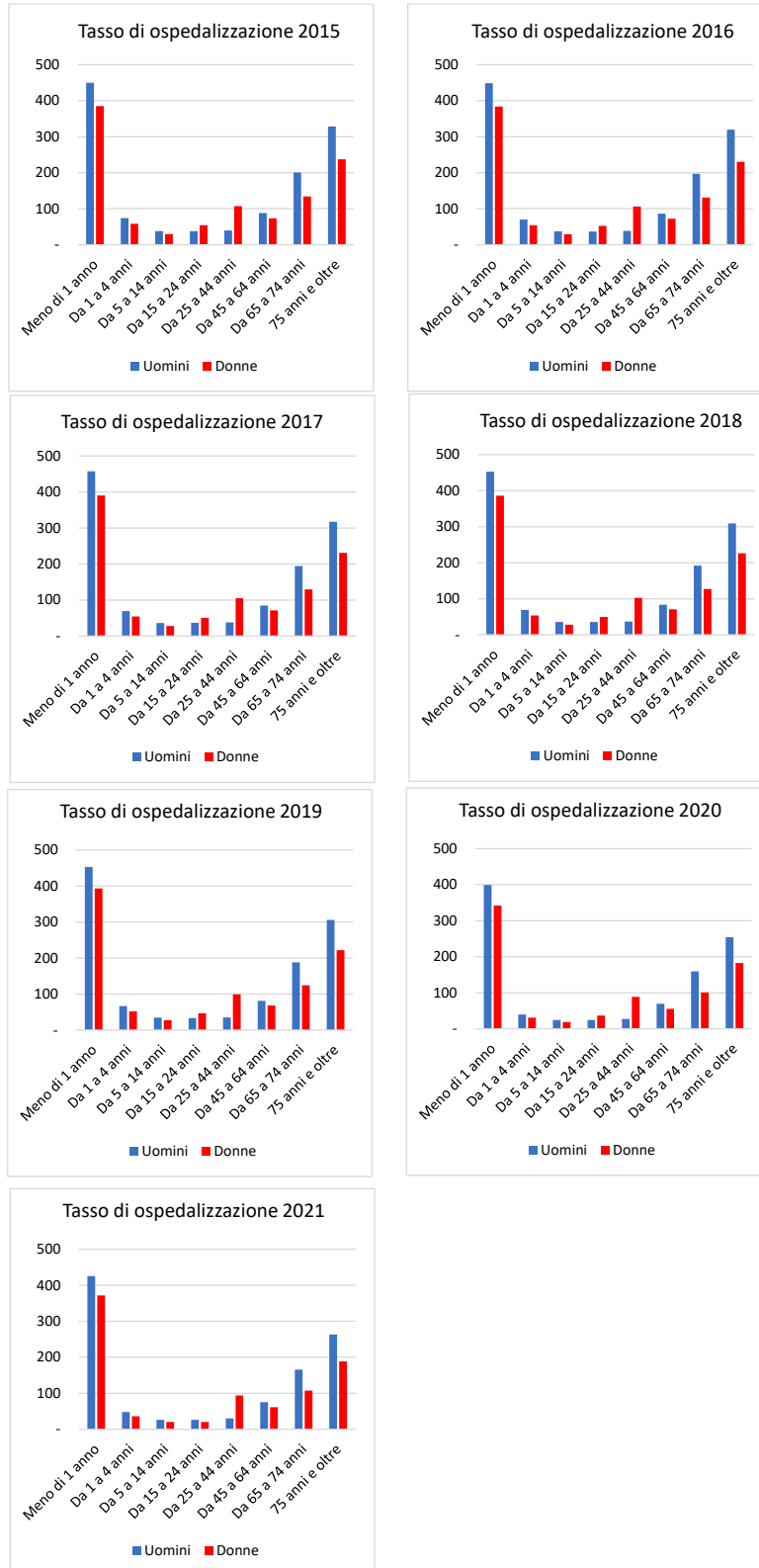
Fonte: Ministero della Salute – Direzione Generale della Programmazione Sanitaria – banca dati SDO

Tavola 1.8.2.7 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (per 1.000 abitanti) - Attività di lungodegenza - Anni 2015-2021

REGIONE DI RESIDENZA	Lungodegenza													
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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	1,45	1,64	1,34	1,66
Valle d'Aosta	1,71	1,89	1,66	1,98	1,71	1,69	0,84	1,74	1,76	1,81	0,61	1,08	0,02	0,16
Lombardia	0,48	0,94	0,48	0,92	0,47	0,88	0,47	0,89	0,47	0,87	0,33	0,55	0,35	0,62
P.A. Bolzano	2,60	4,00	2,93	4,10	3,62	5,03	3,91	5,11	3,74	5,03	2,45	3,20	2,21	2,87
P.A. Trento	2,74	4,75	2,59	4,41	2,69	4,22	2,32	3,76	2,29	3,66	1,59	2,28	1,48	2,24
Veneto	1,66	2,26	1,52	1,94	1,45	1,94	1,46	1,87	1,41	1,79	0,82	0,94	0,46	0,52
Friuli V.G.	1,86	2,29	1,31	1,61	1,66	1,81	1,46	1,82	1,15	1,33	0,59	0,57	0,56	0,60
Liguria	2,35	2,78	2,07	2,70	2,38	2,88	2,84	3,04	2,81	3,19	2,24	2,32	1,51	1,71
Emilia Romagna	5,84	8,39	5,77	8,02	5,57	7,63	5,47	7,55	5,51	7,64	4,71	5,98	4,38	5,67
Toscana	0,82	1,05	0,57	0,66	0,62	0,71	0,66	0,77	0,58	0,71	0,45	0,52	0,40	0,45
Umbria	0,87	1,16	1,30	1,76	1,90	2,17	1,78	2,28	1,93	2,31	1,41	1,43	1,35	1,36
Marche	3,86	4,58	3,54	4,31	2,30	3,22	2,37	2,94	2,59	3,12	1,88	2,16	1,64	1,93
Lazio	0,90	1,30	0,93	1,34	0,97	1,44	0,94	1,34	1,00	1,57	0,74	1,03	0,68	0,97
Abruzzo	1,57	1,84	1,89	1,99	1,88	2,09	1,84	1,97	1,68	1,99	1,47	1,58	1,35	1,37
Molise	1,59	2,02	1,49	1,89	0,82	0,94	0,31	0,39	0,31	0,21	0,18	0,14	0,14	0,17
Campania	1,77	1,56	1,66	1,55	0,94	1,09	0,68	0,87	0,75	0,90	0,56	0,71	0,59	0,67
Puglia	0,51	0,65	0,44	0,56	0,43	0,52	0,52	0,56	0,56	0,65	0,61	0,60	0,60	0,60
Basilicata	0,23	0,34	0,30	0,39	0,77	1,00	0,57	1,02	1,64	2,59	1,08	1,61	1,47	2,10
Calabria	1,06	1,46	0,93	1,18	0,96	1,09	0,88	1,07	0,81	1,08	0,50	0,67	0,62	0,78
Sicilia	0,54	0,74	0,52	0,74	0,68	0,93	0,74	1,01	0,78	0,98	0,61	0,80	0,54	0,63
Sardegna	1,11	1,17	1,08	1,10	1,02	1,18	1,02	1,30	1,09	1,21	0,87	1,03	0,80	0,92
ITALIA	1,55	2,06	1,48	1,93	1,39	1,85	1,37	1,82	1,39	1,85	1,08	1,34	0,98	1,24

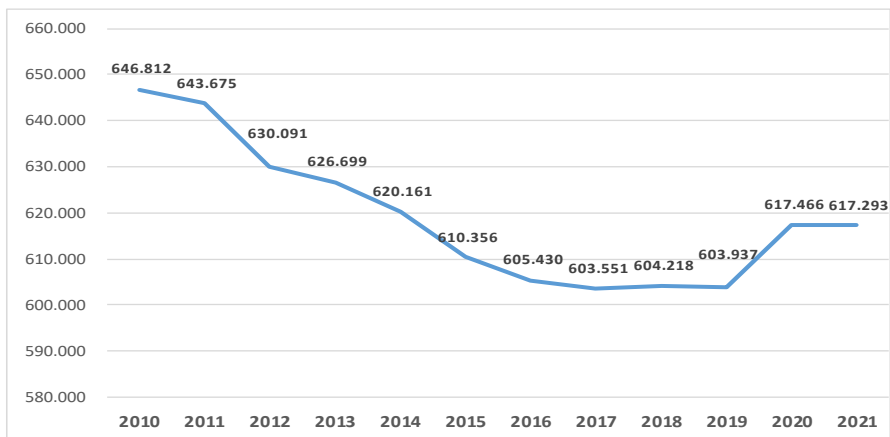
Fonte: Ministero della Salute – Direzione Generale della Programmazione Sanitaria – banca dati SDO

Figura 1.8.2.1 Tasso di ospedalizzazione complessivo e per fasce di età e genere (per 1.000 abitanti) - Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2015-2021



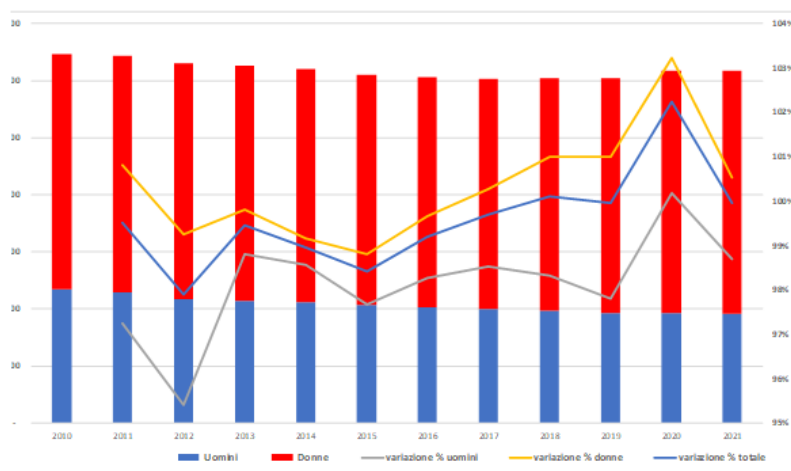
Fonte: Ministero della Salute – Direzione Generale della Programmazione Sanitaria – banca dati SDO

Figura 1.8.3.1 - Personale del Servizio Sanitario Nazionale - 2010-2021



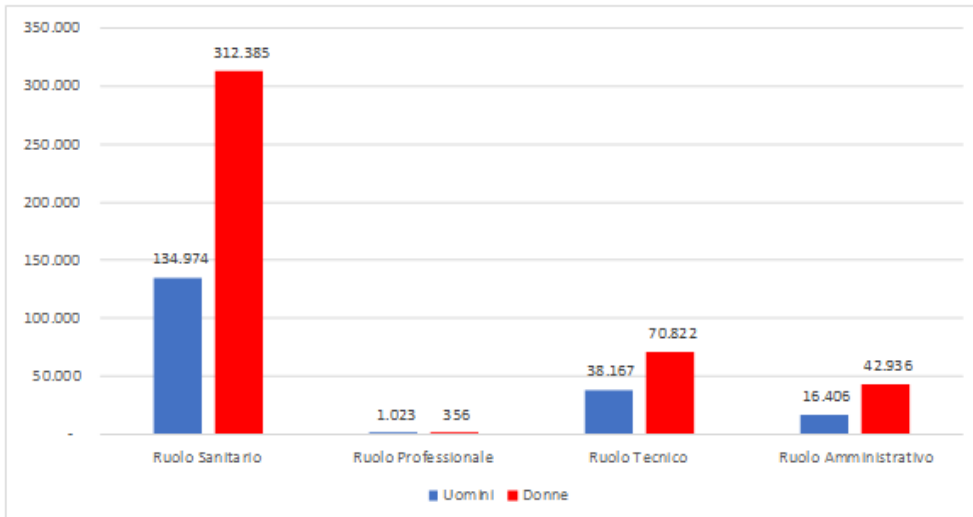
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.2 – Personale del Servizio Sanitario Nazionale per genere e variazioni percentuali- Serie storica 2010-2021



Fonte: Ministero della salute

Figura I.8.3.3 - Personale SSN per Ruolo di appartenenza e genere - Anno 2021

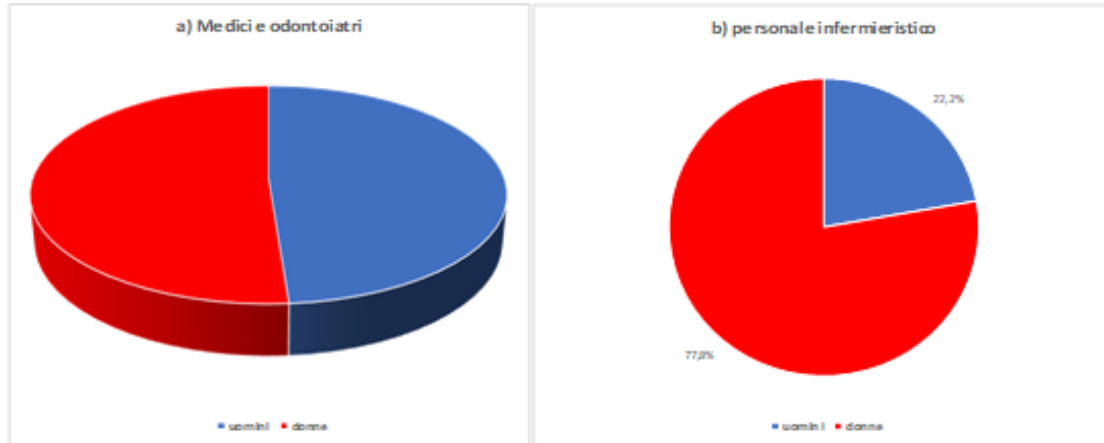


Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.3.1 - Personale complessivo per tipologia di ruolo e genere - Serie storica 2010-2021 (valore assoluto e composizione percentuale)

Tipologia ruolo	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Ruolo sanitario	100.542	292.763	613.805	137.144	296.632	613.876	111.134	295.071	446.185	149.611	294.660	444.275	147.913	292.545	440.538	144.678	289.822	434.700	143.032	289.006	431.661	140.790	290.732	431.402	139.094
Medici e Odontoiatri	19.718	19.860	137.446	16.818	42.132	68.719	62.641	41.951	134.916	15.960	42.117	108.819	60.800	42.242	122.642	16.848	42.103	113.112	51.724	46.179	60.916	46.249	44.341	103.130	143.611
Altri personale sanitario	8.130	60.904	36.249	7.821	36.116	17.976	34.012	10.204	13.994	5.789	16.214	37.468	7.618	10.004	17.022	6.996	10.618	6.916	5.751	16.511	6.557	16.925	16.210	9.260	59.660
infermieri	4.188	36.119	15.648	3.051	6.130	4.422	679	1.146	1.424	274	3.510	4.688	617	7.026	4.108	894	1.401	1.863	461	1.695	7.009	911	1.796	3.617	461
Assistenti Sanitari/Paramedici	3.412	6.584	11.288	1.891	1.881	2.554	1.377	8.518	11.194	1.688	1.688	1.688	3.133	1.022	1.888	1.194	3.147	3.011	1.816	1.714	3.147	3.147	3.147	3.147	3.147
Personale infermieristico	46.818	253.242	236.808	16.818	244.297	244.619	16.814	253.863	236.971	16.814	244.297	244.619	16.814	253.863	236.971	16.814	244.297	244.619	16.814	253.863	236.971	16.814	244.297	244.619	16.814
Organisti della Professione Sanitaria	78	84	273	162	194	162	113	249	149	127	214	146	124	210	185	128	242	149	149	149	149	149	149	149	149
Tecnici di Laboratorio	10.448	13.683	18.412	13.871	16.016	11.274	22.289	12.612	12.742	20.044	16.308	12.817	10.399	16.742	19.171	12.918	12.817	20.044	16.308	12.817	10.399	16.742	19.171	12.918	
Radiologia	1.742	16.271	20.078	1.861	16.108	20.047	1.841	16.213	19.884	1.861	16.247	19.888	1.716	16.111	19.811	1.841	16.446	19.811	1.841	16.446	19.811	1.841	16.446	19.811	
Medicina e Diagnostica	6.208	1.842	16.209	1.861	16.108	19.888	1.841	16.213	19.884	1.861	16.247	19.888	1.716	16.111	19.811	1.841	16.446	19.811	1.841	16.446	19.811	1.841	16.446	19.811	
Ruolo professionale	1.304	246	1.570	1.295	256	1.101	1.201	251	1.402	1.100	241	1.401	1.119	244	1.363	1.071	240	1.311	1.040	243	1.291	1.028	250	1.278	1.004
Ruolo tecnico	49.279	67.233	116.907	47.361	67.928	115.279	44.529	66.770	111.289	43.843	66.624	110.407	43.000	66.062	109.092	41.751	65.628	107.385	40.888	65.766	106.654	40.182	65.911	106.093	39.104
Ruolo amministrativo	22.831	13.371	74.208	21.774	11.067	72.842	20.363	69.948	70.311	20.021	69.649	69.670	19.182	68.883	68.465	19.023	67.332	66.387	18.629	65.628	18.182	64.688	17.694	64.048	17.094
Dirigente Amministrativo	1.678	1.217	2.752	1.384	1.248	2.940	1.243	2.412	1.528	1.207	1.189	1.671	1.168	1.273	1.122	1.130	1.219	1.161	1.140	1.211	1.071	1.181	1.208	1.091	
Collaboratori Amministrativi	21.153	12.154	71.456	20.390	9.819	69.902	19.120	68.735	68.888	18.853	68.460	68.000	18.014	67.710	67.343	17.892	66.161	65.216	17.468	64.417	17.011	63.507	16.593	63.054	
Personale qualificato	131	427	348	127	395	122	135	340	460	137	400	137	304	324	368	350	290	40	250	299	330	272	464	380	383
Personale non qualificato	138.110	413.101	144.138	21.831	43.408	141.833	113.113	413.881	420.711	24.274	433.174	438.118	113.716	438.118	439.611	411.211	438.118	440.111	438.118	440.111	438.118	440.111	438.118	440.111	
Personale non qualificato	138.110	413.101	144.138	21.831	43.408	141.833	113.113	413.881	420.711	24.274	433.174	438.118	113.716	438.118	439.611	411.211	438.118	440.111	438.118	440.111	438.118	440.111	438.118	440.111	
Personale non qualificato	138.110	413.101	144.138	21.831	43.408	141.833	113.113	413.881	420.711	24.274	433.174	438.118	113.716	438.118	439.611	411.211	438.118	440.111	438.118	440.111	438.118	440.111	438.118	440.111	
TOTALE PERSONALE	234.633	612.179	646.812	238.162	415.513	643.875	217.680	612.411	630.091	212.064	615.065	628.099	212.010	608.121	620.111	207.670	603.266	620.366	203.483	601.947	601.430	200.262	603.046	603.111	197.111
Personale sanitario	35%	62%	100%	32%	65%	100%	34%	66%	100%	34%	66%	100%	33%	67%	100%	33%	67%	100%	33%	67%	100%	32%	66%	100%	
Personale professionale	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	
Personale tecnico	21%	11%	18%	20%	16%	18%	20%	16%	18%	20%	16%	18%	20%	16%	18%	20%	16%	18%	20%	16%	18%	20%	16%	18%	
Personale amministrativo	10%	2%	12%	9%	3%	11%	10%	12%	11%	10%	12%	11%	10%	12%	11%	10%	12%	11%	10%	12%	11%	10%	12%	11%	
Personale non qualificato	32%	17%	6%	39%	15%	7%	46%	15%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	

Figura 1.8.3.4 – Ruolo sanitario – Medici e odontoiatri (a) e personale infermieristico (b) per genere, composizione percentuale – Anno 2021



Fonte: Ministero della salute

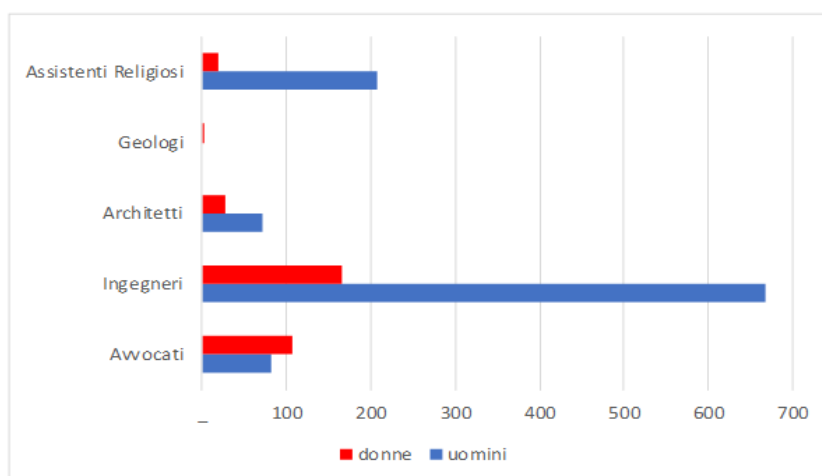
Figura 1.8.3.5 - Personale del Servizio Sanitario Nazionale 2021 – Incidenza percentuale del personale femminile a livello regionale - Medici e Odontoiatri⁴¹⁵



Fonte dati: Tab. 02 - Riepilogo per regione e genere del ruolo sanitario dipendente del Servizio Sanitario Nazionale 2021 - Relazione sul "Personale delle A.S.L. e degli Istituti di ricovero pubblici ed equiparati" pubblicata dal Ministero della Salute.

⁴¹⁵ Il valore dell'incidenza del personale femminile per la regione Trentino-Alto Adige è stato calcolato quale media aritmetica del valore percentuale esposto nella tavola pubblicata dal Ministero della Salute per le due Province Autonome.

Figura 1.8.3.6 - Ruolo professionale - Personale per genere e per profilo professionale, in migliaia - Anno 2021



Fonte: Ministero della salute

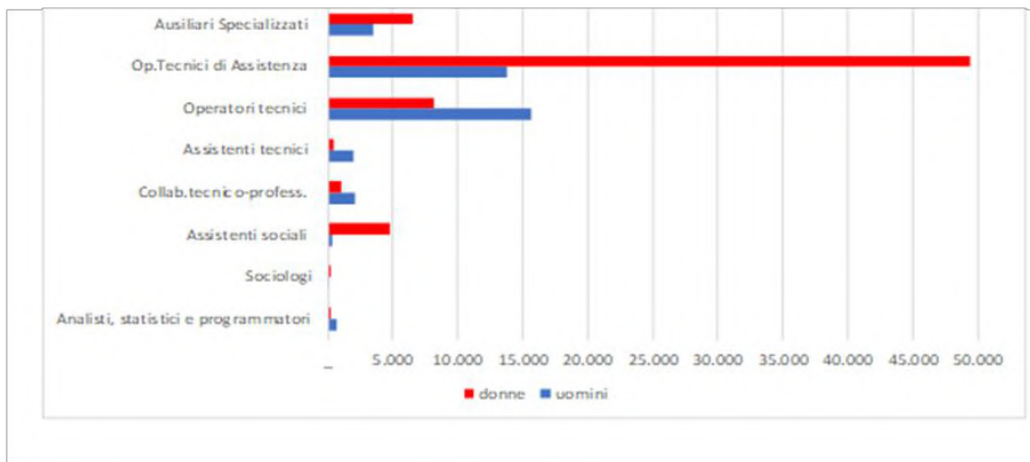
Figura 1.8.3.7 - Personale del Servizio Sanitario Nazionale 2021 - Incidenza percentuale del personale femminile a livello regionale - Ruolo professionale⁴¹⁶



Fonte dati: Tab. 01 - Personale dipendente del Servizio Sanitario Nazionale per Genere - Relazione sul "Personale delle A.S.L. e degli Istituti di ricovero pubblici ed equiparati" pubblicata dal Ministero della Salute

⁴¹⁶ Per la Regione Trentino-Alto Adige i dati esposti nella tavola si riferiscono solo alla Provincia Autonoma di Bolzano.

Figura 1.8.3.8 – Ruolo tecnico – Personale per genere e per profilo professionale, in migliaia – Anno 2021



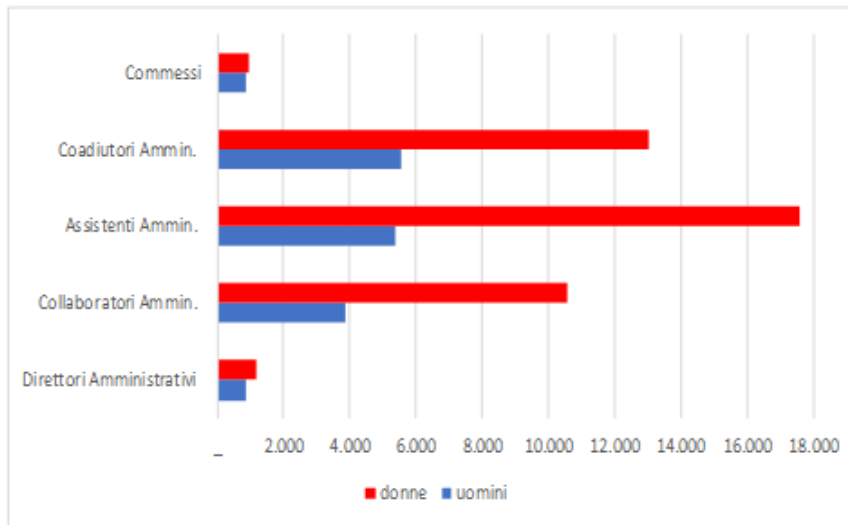
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.9 - Personale del Servizio Sanitario Nazionale 2021 - Incidenza percentuale del personale femminile a livello regionale - Ruolo tecnico



Fonte dati: Tab. 01 - Personale dipendente del Servizio Sanitario Nazionale per Genere - Relazione sul "Personale delle A.S.L. e degli Istituti di ricovero pubblici ed equiparati" pubblicata dal Ministero della Salute

Figura 1.8.3.10 - Ruolo amministrativo - Personale per genere e per profilo professionale, in migliaia - Anno 2021



Fonte: Ministero della salute

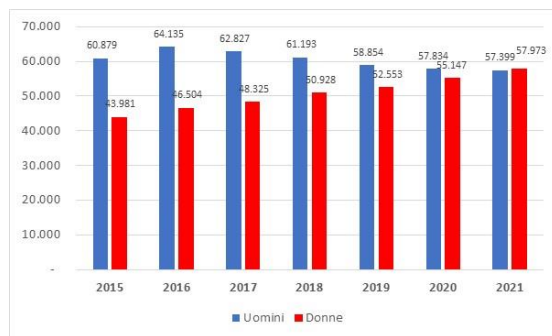
Figura 1.8.3.11 - Personale del Servizio Sanitario Nazionale 2021 - Incidenza percentuale del personale femminile a livello regionale - Ruolo amministrativo⁴¹⁷



Fonte dati: Tab. 01 - Personale dipendente del Servizio Sanitario Nazionale per Genere allegata alla Relazione sul "Personale delle A.S.L. e degli Istituti di ricovero pubblici ed equiparati" pubblicata dal Ministero della Salute

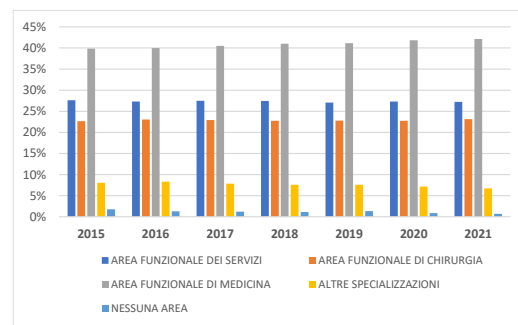
⁴¹⁷ Il valore dell'incidenza del personale femminile per la regione Trentino-Alto Adige è stato calcolato quale media aritmetica del valore percentuale esposto nella tavola pubblicata dal Ministero della Salute per le due Province Autonome.

Figura 1.8.3.12 - Composizione del personale medico per genere e annualità -2015-2021



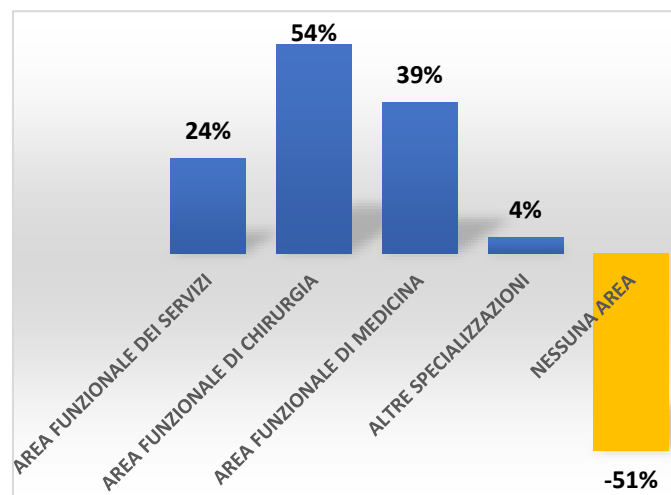
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.13 - Composizione del personale medico per area funzionale - 2015-2021



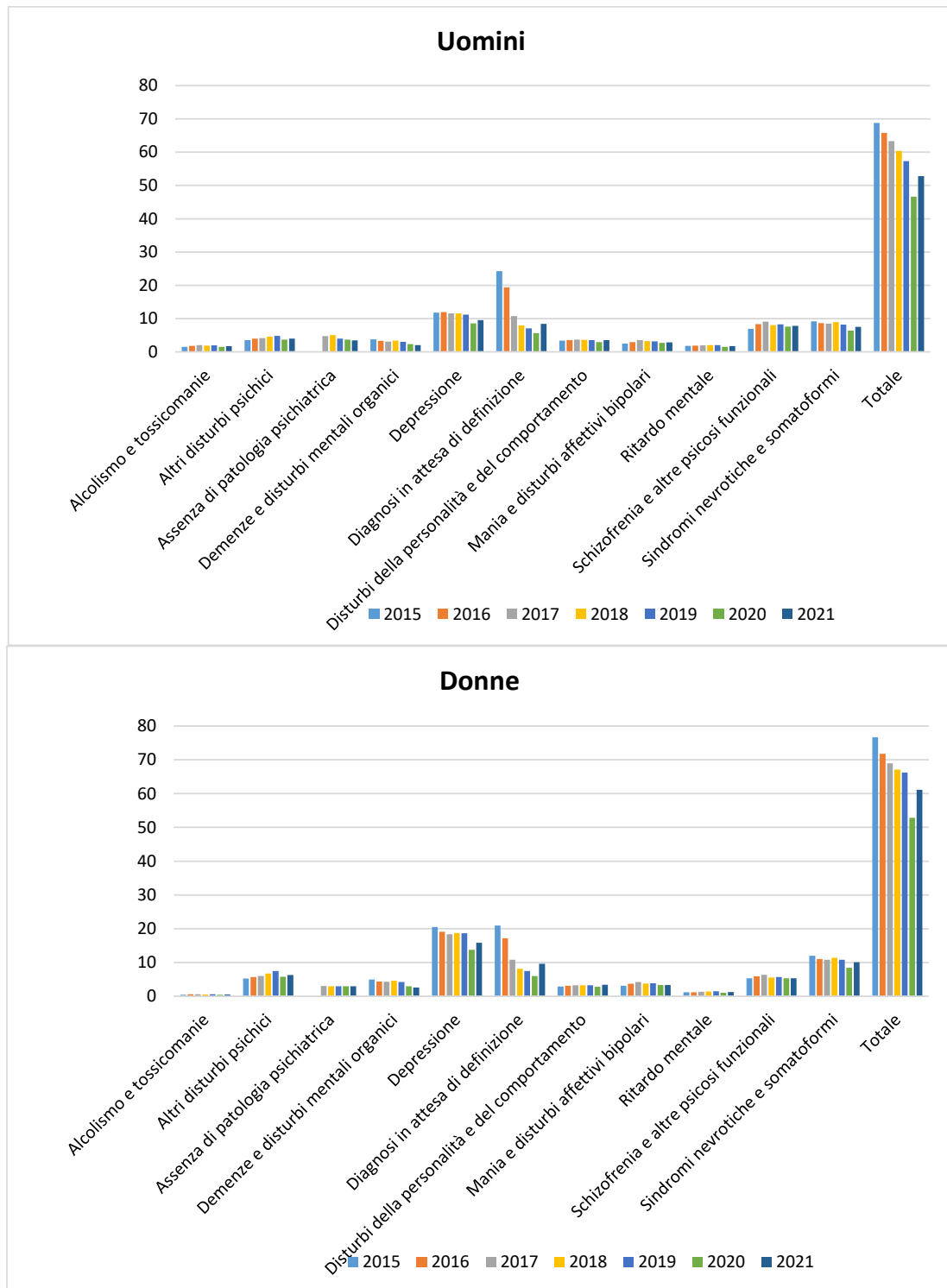
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.14 - Incremento/decremento del numero di donne medico per area funzionale – Confronto 2015-2021



Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.4.1. Incidenza degli utenti trattati (nuovi utenti) per genere e gruppo diagnostico (tassi per 10.000 abitanti) - Anni 2015-2021



Elaborazione dati Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM) - anni 2015-2021

Tavola 1.8.4.1 Prevalenza degli utenti trattati per gruppo diagnostico e genere- tassi per 10.000 abitanti-anni 2015-2021

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
2020	Uomini	3,6	7,2	5,8	4,7	24,2	9,3
	Donne	1,1	11,9	4,7	5,8	40,4	9,9
	Totale	2,3	9,6	5,2	5,3	32,6	9,6
2021	Uomini	4,5	7,6	5,8	4,4	25,6	12,1
	Donne	1,2	13,0	4,7	5,0	43,5	13,6
	Totale	2,8	10,4	5,2	4,7	34,9	12,9
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
2020	Uomini	11,5	11,6	5,3	38,8	15,8	138,0
	Donne	10,6	14,0	3,6	25,9	20,8	148,5
	Totale	11,0	12,8	4,4	32,1	18,4	143,4
2021	Uomini	13,0	12,6	5,8	43,3	17,8	152,5
	Donne	12,2	15,0	3,9	28,3	23,5	163,9
	Totale	12,6	13,8	4,8	35,5	20,8	158,4

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.2 Prevalenza degli utenti trattati per genere e regione (totale dei gruppi diagnostici) - tassi per 10.000 abitanti. Anni 2015-2021

Regione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	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	144,1	165,3	150,3	169,1
VALLE D'AOSTA	0,0	0,0	0,0	0,0	124,1	139,1	138,7	161,0	133,1	154,3	127,2	164,5	165,2	192,4
LOMBARDIA	166,4	186,2	162,3	180,6	164,3	182,9	164,2	183,8	163,5	182,3	121,8	131,6	147,0	160,1
PA BOLZANO											120,9	146,2	326,0	399,0
PA TRENTO	151,5	179,5	156,4	179,4	106,1	119,7	166,2	194,6	173,1	199,7	159,5	185,8	161,8	191,3
VENETO	128,0	157,8	158,7	195,0	166,4	200,9	147,6	177,1	153,6	183,9	146,5	173,6	146,5	178,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	102,3	129,5	137,1	168,7	149,9	180,6	155,9	189,1	126,8	153,8	113,7	133,3	157,3	185,3
LIGURIA	166,3	183,3	190,1	203,2	206,6	207,0	197,1	203,9	194,9	205,2	169,2	180,3	253,3	266,6
EMILIA ROMAGNA	184,7	225,2	186,2	225,2	192,5	232,3	193,0	232,0	193,7	234,9	170,1	206,9	163,6	191,8
TOSCANA	76,6	141,1	120,2	146,5	137,9	160,0	135,7	156,7	141,9	161,8	122,8	140,6	117,9	134,6
UMBRIA	142,1	185,4	145,2	186,1	160,4	203,9	148,2	189,1	171,1	218,7	171,5	217,2	172,4	222,9
MARCHE	150,7	166,5	153,0	167,1	130,8	135,7	134,4	146,8	152,6	169,7	131,1	139,5	141,8	147,2
LAZIO	131,9	144,7	134,2	144,4	114,4	116,4	124,5	135,8	117,9	134,2	110,7	122,5	117,2	132,1
ABRUZZO	145,2	139,9	143,6	141,9	155,0	150,6	157,6	157,6	146,5	152,4	138,1	137,3	143,9	144,0
MOLISE	171,5	159,1	178,8	177,5	185,6	181,0	194,7	182,0	111,8	109,2	36,1	32,5	190,6	195,4
CAMPANIA	146,3	133,1	147,7	133,3	133,5	115,9	150,8	133,3	118,8	108,0	123,6	112,5	165,4	154,6
PUGLIA	173,7	161,9	179,5	165,4	242,5	218,8	180,9	167,1	177,5	164,5	152,4	138,7	168,7	149,7
BASILICATA	108,1	107,4	85,7	84,7	148,2	152,1	151,1	149,8	159,6	150,9	158,2	144,7	170,5	167,2
CALABRIA	154,4	167,8	144,4	161,5	186,9	207,7	214,8	238,9	195,3	229,8	163,9	178,6		
SICILIA	196,2	177,3	196,5	182,4	196,2	182,1	194,9	180,7	189,6	181,1	173,3	162,6	163,7	152,2
SARDEGNA	0,0	0,0	15,1	19,8	71,1	88,2	87,2	105,7	112,2	140,2	81,5	98,6	101,6	125,2
ITALIA	151,6	166,6	154,4	167,0	163,8	174,5	160,1	172,5	156,6	171,7	138,0	148,5	152,5	163,9

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.3. Utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per genere e fasce d'età - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2021

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
2020	99,09	119,36	136,08	166,29	167,01	108,63	70,24	129,80
2021	121,74	135,97	141,54	175,65	180,65	109,97	62,40	138,16
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
2020	106,51	101,05	129,37	175,22	201,06	153,26	89,51	141,41
2021	149,84	117,94	137,08	185,77	219,37	155,34	80,47	151,50

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2021

Regione	Genere	Alcolismo e tossicomanie							Altri disturbi psichici						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PIEMONTE	Uomini	3,1	3,4	3,5	3,3	3,9	3,5	4,1	4,5	5,3	6,1	7,6	9,0	8,2	9,0
	Donne	0,8	1,1	1,1	1,0	1,3	1,1	1,2	7,7	8,6	11,6	13,2	15,8	14,6	15,8
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	10,9	6,0	5,5	4,6	6,4	-	-	9,2	10,7	7,4	5,8	9,7
	Donne	-	-	1,1	1,8	2,2	0,9	2,0	-	-	8,6	12,0	8,4	18,4	29,1
LOMBARDIA	Uomini	6,5	5,9	5,7	5,7	6,0	4,2	6,1	1,5	1,6	1,8	2,0	2,2	1,5	2,2
	Donne	1,7	1,5	1,3	1,3	1,3	0,9	1,2	5,0	5,1	5,0	5,4	5,7	4,2	5,7
PA BOLZANO	Uomini							3,7	10,1					6,4	21,8
	Donne							0,9	2,7					10,0	30,8
PA TRENTO	Uomini	2,4	3,0	2,1	5,8	5,8	4,9	4,6	1,0	1,3	0,7	10,9	12,7	12,3	13,8
	Donne	1,1	1,3	0,8	1,8	2,1	2,0	2,2	1,0	1,4	1,1	14,4	16,0	15,0	18,2
VENETO	Uomini	5,1	7,1	6,3	5,2	5,5	5,6	5,6	10,4	13,8	14,8	13,7	14,0	13,1	14,2
	Donne	1,8	2,8	2,3	1,9	2,2	2,1	2,1	18,0	24,5	27,0	24,7	26,4	24,8	26,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	1,9	2,5	5,2	5,4	4,5	3,8	5,5	3,9	4,1	4,4	6,5	5,7	4,6	7,1
	Donne	0,8	1,1	2,0	2,2	1,7	1,6	2,4	12,1	12,6	13,4	15,2	13,2	8,6	15,3
LIGURIA	Uomini	6,2	6,8	8,6	8,3	7,7	6,4	9,5	3,6	3,8	4,8	5,3	5,7	5,4	8,4
	Donne	2,4	3,6	3,3	3,5	3,5	2,6	3,1	5,1	7,4	6,5	7,4	7,8	8,4	12,9
EMILIA ROMAGNA	Uomini	6,4	6,7	7,2	7,4	7,1	4,9	4,8	14,9	16,5	18,1	19,7	21,0	15,4	9,2
	Donne	2,4	2,3	2,5	2,4	2,5	1,8	1,6	24,1	26,2	29,0	31,9	35,1	27,5	17,4
TOSCANA	Uomini	1,5	2,4	4,9	4,7	5,3	4,7	4,6	2,5	4,0	5,1	5,2	6,1	5,3	4,9
	Donne	0,9	0,9	1,8	1,7	2,0	1,6	1,5	6,8	6,6	8,9	9,4	10,1	9,7	10,2
UMBRIA	Uomini	3,9	4,9	5,6	4,7	5,6	5,5	6,6	5,0	6,6	7,1	7,0	7,7	7,4	8,1
	Donne	0,8	1,0	1,4	1,1	1,3	1,5	1,7	10,3	13,6	13,4	12,2	13,9	15,1	16,2
MARCHE	Uomini	3,8	4,2	4,4	4,0	6,0	4,5	5,2	2,5	2,9	2,5	4,0	5,2	3,9	4,5
	Donne	1,6	1,5	1,3	1,5	1,9	1,4	1,5	5,1	6,3	5,0	11,2	12,9	9,3	11,5
LAZIO	Uomini	2,9	3,0	2,9	2,8	2,4	2,2	2,5	4,0	3,8	3,2	3,8	3,8	3,2	4,3
	Donne	1,1	1,0	0,8	0,9	0,8	0,8	0,9	6,7	6,6	5,3	7,0	7,0	5,7	7,7
ABRUZZO	Uomini	3,9	4,5	3,9	4,2	4,0	3,7	4,0	7,3	8,3	8,8	8,2	8,8	9,0	10,0
	Donne	1,5	1,7	1,6	1,1	1,2	1,1	1,1	9,4	11,5	11,9	12,3	13,0	12,9	14,4
MOLISE	Uomini	4,1	4,3	3,9	7,6	4,0	1,3	5,7	9,4	10,6	10,3	11,5	7,2	0,9	15,6
	Donne	0,6	0,6	0,8	1,0	0,6	0,4	1,3	12,8	12,4	13,7	15,0	9,7	0,7	20,7
CAMPANIA	Uomini	1,6	1,8	2,6	2,9	2,3	2,6	3,5	4,5	6,1	3,4	6,9	4,8	6,0	8,8
	Donne	0,3	0,3	0,4	0,5	0,2	0,4	0,6	5,7	7,5	4,0	8,6	7,0	8,4	13,4
PUGLIA	Uomini	3,6	4,1	5,4	3,5	3,5	3,2	3,6	11,9	13,7	16,6	14,6	14,7	12,0	14,1
	Donne	0,7	0,8	1,2	0,6	0,7	0,7	0,8	14,3	16,2	19,1	17,2	17,7	15,2	17,5
BASILICATA	Uomini	1,4	1,3	1,9	1,9	2,1	1,7	2,3	2,5	1,8	2,8	3,4	4,4	4,1	3,9
	Donne	0,4	0,4	0,5	0,5	0,2	0,2	0,3	3,5	3,1	4,4	5,5	5,8	5,6	6,2
CALABRIA	Uomini	1,0	1,0	1,9	2,1	2,4	2,3		4,7	7,7	13,1	18,3	21,8	16,4	
	Donne	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4	0,3		6,8	9,4	16,9	25,5	31,0	21,8	
SICILIA	Uomini	1,6	2,0	2,3	1,9	2,2	2,0	2,1	6,0	6,5	6,6	6,7	7,8	7,0	7,3
	Donne	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	6,0	7,1	7,4	8,0	9,2	8,7	9,1
SARDEGNA	Uomini	-	0,1	0,6	1,1	1,7	1,1	1,8	-	1,1	3,1	4,4	6,1	3,6	5,6
	Donne	-	0,0	0,2	0,3	0,4	0,3	0,4	-	1,4	4,8	6,4	9,9	5,9	9,6
ITALIA	Uomini	3,7	4,0	4,4	4,2	4,3	3,6	4,5	5,7	6,6	7,1	8,0	8,4	7,2	7,6
	Donne	1,2	1,2	1,3	1,2	1,3	1,1	1,2	9,2	10,4	11,3	12,7	13,7	11,9	13,0

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2021

Regione	Genere	Assenza di patologia psichiatrica							Demenze e disturbi mentali organici						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PIEMONTE	Uomini	0,0	0,0	1,1	1,8	2,3	1,7	2,0	4,6	4,6	4,6	4,7	4,6	3,3	3,3
	Donne	0,0	0,0	1,1	1,7	2,1	1,7	1,9	6,3	6,2	6,4	5,9	5,4	3,7	3,8
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	-	0,2	4,1	0,4	2,3	-	-	1,4	2,1	1,6	1,5	1,7
	Donne	-	-	-	-	1,1	0,2	1,6	-	-	2,7	2,7	2,6	1,8	1,6
LOMBARDIA	Uomini	-	-	4,0	4,0	4,3	2,1	3,7	3,8	3,4	2,9	2,9	2,8	1,7	2,3
	Donne	-	-	3,7	3,2	3,3	1,6	2,9	3,3	2,8	2,5	2,6	2,3	1,3	1,6
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	1,3	11,0	-	-	-	-	-	2,1	4,1
	Donne	-	-	-	-	-	1,7	16,3	-	-	-	-	-	1,9	4,7
PA TRENTO	Uomini	-	-	4,3	6,4	7,0	5,5	5,9	4,7	4,9	2,9	5,9	6,9	4,9	4,8
	Donne	-	-	4,1	5,6	5,9	6,0	6,1	6,2	6,0	4,2	9,6	9,9	5,9	6,7
VENETO	Uomini	-	-	-	-	-	-	-	3,6	5,3	6,0	4,4	4,5	4,1	4,2
	Donne	-	-	-	-	-	-	-	4,4	6,1	7,3	4,7	4,9	4,2	4,2
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	-	-	10,2	8,4	5,3	-	-	3,1	3,7	4,7	4,6	3,0	2,6	3,1
	Donne	-	-	10,8	9,7	5,4	-	-	4,5	5,2	5,9	5,6	4,6	3,3	3,2
LIGURIA	Uomini	-	-	1,8	5,2	5,0	4,0	6,0	24,1	16,2	13,4	11,9	11,1	8,6	11,9
	Donne	-	-	1,5	2,7	2,8	2,3	3,9	18,1	14,3	11,3	10,8	10,2	6,7	9,2
EMILIA ROMAGNA	Uomini	-	-	10,7	11,5	12,0	10,0	-	7,3	6,8	6,8	6,6	6,4	4,8	3,3
	Donne	-	-	10,8	11,6	11,5	9,9	-	8,4	7,7	7,7	7,8	7,1	5,1	2,8
TOSCANA	Uomini	-	-	6,8	6,8	7,3	6,0	6,0	1,3	1,6	2,1	2,4	2,4	2,2	1,8
	Donne	-	-	5,2	5,6	6,1	5,0	5,0	2,6	2,0	2,5	3,0	2,6	2,3	1,9
UMBRIA	Uomini	-	-	-	-	-	4,7	3,6	8,3	8,7	10,8	7,7	8,8	9,5	8,5
	Donne	-	-	-	-	-	4,2	4,2	11,7	13,0	15,4	11,1	14,0	13,0	13,5
MARCHE	Uomini	-	-	-	-	-	-	-	5,3	6,5	5,9	5,1	8,4	5,6	4,6
	Donne	-	-	-	-	-	-	-	6,9	8,1	6,4	7,1	10,8	6,6	4,8
LAZIO	Uomini	-	-	16,1	6,6	9,0	12,8	11,0	3,1	2,8	2,1	2,2	1,9	1,5	1,7
	Donne	-	-	9,8	4,1	9,2	14,9	12,5	3,8	3,2	2,4	2,6	2,2	1,6	1,8
ABRUZZO	Uomini	-	-	1,1	3,3	3,3	2,9	3,0	11,1	13,2	13,9	15,2	13,0	10,4	9,8
	Donne	-	-	1,0	2,3	1,9	1,6	1,7	16,4	19,4	21,6	22,1	22,0	15,7	13,7
MOUSE	Uomini	-	-	22,2	47,6	22,7	5,2	33,6	10,0	11,0	13,6	12,2	4,9	1,5	12,1
	Donne	-	-	12,3	28,7	18,0	6,0	27,1	13,7	16,4	19,1	19,1	6,3	1,3	13,4
CAMPANIA	Uomini	-	-	6,0	15,0	6,6	6,8	8,5	4,3	5,1	4,0	7,3	4,4	4,8	5,9
	Donne	-	-	1,6	5,5	3,8	3,8	5,4	5,9	6,4	4,6	9,1	5,3	5,4	6,6
PUGLIA	Uomini	-	-	16,8	15,9	16,5	14,1	18,2	8,7	9,2	10,3	8,3	8,1	6,0	6,1
	Donne	-	-	9,8	9,3	9,8	7,8	12,1	11,1	11,2	12,3	10,3	9,5	7,0	7,0
BASILICATA	Uomini	-	-	0,3	4,4	12,4	4,3	8,7	4,2	2,9	11,7	7,4	9,5	5,7	6,6
	Donne	-	-	0,0	0,6	3,9	1,6	6,1	6,7	3,8	15,2	12,4	11,7	7,7	8,1
CALABRIA	Uomini	-	-	3,1	4,3	0,4	3,8	-	7,7	8,4	11,8	18,8	18,8	14,4	-
	Donne	-	-	3,7	2,1	0,2	1,6	-	12,6	13,3	18,4	27,7	28,6	20,6	-
SICILIA	Uomini	-	-	11,4	14,3	10,8	10,0	9,0	10,7	11,1	13,0	15,1	14,1	11,7	9,5
	Donne	-	-	6,7	7,2	7,0	6,5	6,3	16,3	16,6	19,8	22,8	21,6	17,8	14,7
SARDEGNA	Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3	1,0	1,1	1,5	0,9	1,2
	Donne	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3	1,2	1,4	2,0	1,3	1,5
ITALIA	Uomini	-	-	6,7	7,3	6,4	5,8	5,8	5,9	5,8	6,0	6,4	6,0	4,7	4,4
	Donne	-	-	4,7	4,6	4,9	4,7	4,7	7,3	7,2	7,6	8,2	7,6	5,8	5,0

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2021

Regione	Genere	Diagnosi in attesa di definizione							Disturbi della personalità e del comportamento						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PIEMONTE	Uomini	52,8	41,8	56,1	33,4	27,4	21,5	22,8	11,1	12,4	14,0	13,0	14,3	13,2	14,2
	Donne	58,6	46,8	63,4	38,0	31,4	24,2	25,7	11,2	12,6	14,1	13,3	14,7	14,1	14,2
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	2,0	3,3	3,1	3,5	0,6	-	-	10,1	11,7	10,5	9,9	26,9
	Donne	-	-	2,0	1,8	2,6	4,0	0,2	-	-	8,6	11,9	12,6	12,9	13,6
LOMBARDIA	Uomini	18,2	18,5	16,4	16,8	16,5	11,4	15,2	18,4	19,2	20,7	21,7	22,2	17,4	18,9
	Donne	18,3	18,6	18,6	18,7	18,1	12,3	16,8	16,7	17,8	19,5	20,5	20,9	16,5	19,0
PA BOLZANO	Uomini						28,3	73,2						5,2	14,1
	Donne						35,6	91,4						5,6	15,2
PA TRENTO	Uomini	36,1	38,4	-	-				15,4	16,5	15,0	18,1	17,9	16,1	16,2
	Donne	40,2	41,0	-	-				13,0	13,0	11,9	15,4	15,8	15,3	16,4
VENETO	Uomini	10,6	7,0	9,6	6,6	6,6	5,9	8,3	10,8	14,8	14,8	12,3	12,8	12,6	12,4
	Donne	11,7	10,1	12,7	10,0	9,1	8,5	11,4	9,2	12,3	13,0	10,5	11,0	10,6	10,9
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	31,6	44,2	4,3	3,3	5,1	12,5	14,5	7,7	10,0	13,2	13,9	11,6	9,5	13,1
	Donne	36,3	50,0	4,3	3,6	5,7	16,4	19,3	7,3	9,1	12,1	13,1	10,7	7,7	10,9
LIGURIA	Uomini	31,6	42,4	38,0	24,4	30,4	25,6	32,8	16,2	21,0	23,4	23,4	21,8	18,7	31,2
	Donne	34,1	37,8	31,3	21,6	31,3	25,8	35,9	13,5	18,5	20,2	21,7	20,5	19,5	29,9
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,0	13,3	3,0	0,2	0,2	6,3	18,9	19,9	18,9	19,4	19,8	19,4	17,0	16,7
	Donne	14,0	14,0	3,3	0,1	0,1	7,1	23,4	19,8	19,5	20,7	21,6	22,0	19,7	18,9
TOSCANA	Uomini	7,0	7,8	-	-				3,8	5,3	6,3	6,8	7,3	6,6	6,4
	Donne	10,4	8,8	-	-				5,0	5,2	6,6	7,0	7,5	7,1	7,1
UMBRIA	Uomini	8,1	7,6	1,6	1,9	3,2	1,8	2,4	13,7	13,1	14,6	13,4	15,9	14,9	15,7
	Donne	7,6	8,2	1,4	2,3	3,1	2,2	3,3	13,3	13,2	15,1	14,2	16,4	16,4	17,3
MARCHE	Uomini	0,6	24,8	7,5	1,8	2,3	5,4	6,5	14,9	11,3	9,8	11,5	11,8	10,4	11,1
	Donne	0,4	27,4	8,2	2,1	2,4	6,5	7,4	14,6	10,3	8,9	9,9	10,8	9,4	10,7
LAZIO	Uomini	19,2	22,7	0,6	8,0	5,2	0,3	0,1	12,4	12,5	10,9	12,5	12,3	11,6	13,7
	Donne	13,4	16,3	0,4	8,9	5,7	0,2	0,1	11,1	10,7	8,9	10,9	11,3	11,2	12,5
ABRUZZO	Uomini	0,2	0,6	2,5	4,2	2,9	2,2	2,1	6,6	7,2	7,6	8,2	8,2	8,2	8,7
	Donne	0,3	1,2	2,3	4,3	3,5	2,2	2,2	4,4	4,3	5,2	5,2	5,6	6,1	6,8
MOLISE	Uomini	41,0	39,5	18,3	-				8,2	8,2	10,0	8,6	7,3	2,0	11,7
	Donne	21,9	28,9	11,2	-				5,4	6,6	7,2	7,4	5,9	1,3	10,1
CAMPANIA	Uomini	51,4	44,8	23,8	1,0	2,8	3,6	3,1	3,5	4,6	5,4	6,9	5,9	6,6	8,9
	Donne	41,0	35,4	19,8	0,7	2,6	3,4	3,2	2,2	2,9	3,5	4,1	3,7	4,1	5,6
PUGLIA	Uomini	22,0	20,3	7,6	9,2	10,1	8,0	7,8	10,6	10,9	15,1	10,1	9,8	8,8	9,4
	Donne	16,2	14,3	6,8	8,5	8,9	7,6	7,4	7,1	7,3	10,2	6,8	6,8	6,1	6,9
BASILICATA	Uomini	49,0	37,1	12,5	19,7	16,4	33,9	24,9	2,4	2,0	5,6	4,7	3,8	3,7	4,5
	Donne	43,9	32,6	10,7	15,4	11,3	26,5	25,8	1,5	1,6	3,1	2,7	2,8	3,3	3,7
CALABRIA	Uomini	66,7	53,8	48,9	50,5	16,4	4,8		2,3	2,6	3,7	4,0	5,4	5,1	
	Donne	63,2	55,5	51,4	54,0	18,5	5,5		1,8	1,8	2,2	2,7	3,3	2,8	
SICILIA	Uomini	55,8	50,2	27,4	28,6	24,9	21,1	19,6	7,3	7,9	8,7	8,0	8,2	7,8	7,8
	Donne	38,1	38,7	21,3	21,2	20,7	18,0	18,2	4,3	4,7	5,1	4,6	4,9	4,8	5,0
SARDEGNA	Uomini	-	4,5	16,2	18,3	25,6	15,8	24,1	-	0,5	2,1	3,5	4,6	3,6	4,8
	Donne	-	6,2	21,1	21,5	31,8	20,4	31,1	-	0,5	2,2	3,0	4,2	3,1	4,7
ITALIA	Uomini	27,9	25,9	16,7	13,0	11,4	9,3	12,1	11,3	11,9	12,8	12,8	12,9	11,5	13,0
	Donne	25,0	23,9	16,9	13,3	11,9	9,9	13,6	10,0	10,4	11,3	11,4	11,8	10,6	12,2

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2021

Regione	Genere	Mania e disturbi affettivi bipolari							Ritardo mentale						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PIEMONTE	Uomini	11,1	13,2	16,2	13,5	14,3	13,8	13,1	5,1	5,9	7,5	7,5	8,1	6,5	7,1
	Donne	13,8	16,0	19,5	16,3	17,3	16,5	16,1	3,7	4,3	5,3	5,3	5,6	4,8	5,2
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	9,0	11,3	10,3	10,1	10,6	-	-	3,9	4,3	3,3	3,9	4,3
	Donne	-	-	8,8	9,8	9,3	9,8	9,6	-	-	3,5	3,5	4,0	4,2	4,4
LOMBARDIA	Uomini	10,6	10,0	10,2	9,7	9,8	8,1	9,4	6,2	6,4	6,9	7,2	7,5	5,2	6,4
	Donne	12,4	11,5	11,5	10,9	10,7	8,8	10,1	4,0	4,1	4,5	4,7	4,8	3,3	4,1
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	-	13,6	38,3	-	-	-	-	-	2,0
	Donne	-	-	-	-	-	-	17,6	53,1	-	-	-	-	-	2,5
PA TRENTO	Uomini	21,0	20,3	17,6	27,7	28,6	27,2	27,9	4,1	5,0	4,2	5,9	6,7	5,9	6,6
	Donne	29,9	29,2	25,9	43,3	44,4	40,0	38,1	2,7	3,0	2,4	3,3	3,3	3,5	3,4
VENETO	Uomini	10,5	12,6	13,3	12,3	12,7	12,5	11,8	4,3	6,0	6,2	5,5	6,3	5,5	5,4
	Donne	13,8	16,7	16,9	15,2	15,8	15,1	14,8	3,0	4,2	4,1	3,8	4,1	4,0	3,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	3,7	4,9	8,7	9,3	7,3	6,7	10,2	3,1	4,2	4,9	4,7	4,0	4,3	5,7
	Donne	5,3	7,4	12,3	13,4	10,8	9,8	14,5	2,2	2,6	2,9	3,0	2,8	2,5	3,1
LIGURIA	Uomini	5,6	14,3	17,5	18,5	19,1	18,0	28,4	3,3	3,8	4,3	5,1	5,1	4,5	6,4
	Donne	7,3	16,9	20,6	20,5	20,9	19,2	28,4	2,1	2,8	2,7	3,2	3,1	2,9	4,4
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,2	14,6	15,1	15,5	15,5	14,0	13,1	7,1	7,6	7,7	7,9	8,1	7,3	7,0
	Donne	18,5	19,1	19,7	19,8	19,9	17,5	15,7	4,4	4,4	4,6	4,9	5,4	4,8	4,4
TOSCANA	Uomini	7,1	10,8	16,5	16,3	17,4	14,8	14,6	2,3	3,6	3,9	4,3	4,3	3,8	3,8
	Donne	12,0	12,7	20,4	19,6	21,1	18,2	17,6	2,3	2,4	2,5	2,8	3,0	2,5	2,3
UMBRIA	Uomini	15,9	15,9	19,1	17,2	19,7	18,9	17,4	3,5	3,7	4,5	4,5	4,8	6,4	5,9
	Donne	26,4	25,9	31,5	28,5	32,6	31,2	28,9	1,2	1,8	2,1	2,0	2,3	3,2	3,2
MARCHE	Uomini	14,9	14,0	13,8	14,4	14,1	12,7	13,6	2,9	3,2	3,3	3,6	3,6	3,4	3,5
	Donne	18,0	17,2	16,8	18,2	17,8	15,4	16,3	1,5	2,0	2,0	2,1	2,2	1,7	1,9
LAZIO	Uomini	11,3	10,9	9,4	11,2	10,8	10,7	10,7	3,3	3,3	2,5	3,0	2,7	2,3	2,8
	Donne	14,3	13,6	11,5	13,8	13,7	13,6	14,0	2,2	2,2	1,7	2,0	1,7	1,6	1,8
ABRUZZO	Uomini	8,7	9,2	9,8	10,8	10,6	10,7	11,3	5,0	4,3	4,9	5,5	5,1	5,5	5,9
	Donne	8,9	9,7	10,9	11,4	11,0	11,4	11,7	2,9	2,7	2,7	2,9	3,0	3,2	3,8
MOLISE	Uomini	14,3	16,3	16,2	16,1	10,6	4,0	16,4	4,6	5,1	5,1	6,0	3,1	0,9	6,3
	Donne	14,9	17,5	18,0	18,0	11,4	4,0	18,6	2,5	3,6	3,4	3,0	1,8	-	4,3
CAMPANIA	Uomini	8,2	6,5	7,6	9,0	8,1	7,6	10,6	2,2	2,7	3,3	5,4	4,2	4,3	5,3
	Donne	10,1	7,5	9,3	10,8	9,7	9,4	12,7	1,3	1,6	1,9	3,2	2,4	2,4	3,2
PUGLIA	Uomini	14,4	15,3	23,1	14,7	14,4	13,0	14,3	6,8	7,1	8,9	7,8	7,6	6,0	6,4
	Donne	16,0	16,6	24,9	15,6	15,3	13,5	14,1	3,9	3,9	5,2	4,4	4,4	3,5	3,5
BASILICATA	Uomini	7,5	6,1	15,4	16,9	16,0	16,1	18,0	2,6	2,2	7,1	7,1	6,8	5,8	6,7
	Donne	7,5	7,0	15,6	17,4	16,1	16,0	20,2	1,5	1,2	4,1	3,6	4,1	3,8	4,7
CALABRIA	Uomini	5,0	5,7	9,3	10,6	12,0	11,9	-	5,1	4,5	6,3	7,5	8,5	7,5	-
	Donne	5,4	6,2	10,6	12,1	14,2	14,1	-	3,1	3,2	4,7	5,4	5,7	4,9	-
SICILIA	Uomini	10,5	10,8	12,0	11,4	11,2	10,4	10,0	7,4	7,4	9,7	9,4	10,1	9,1	9,2
	Donne	12,1	12,7	13,7	12,4	12,6	11,4	10,7	4,2	4,6	7,1	8,0	8,5	7,8	7,7
SARDEGNA	Uomini	-	1,7	10,1	12,9	15,4	12,5	13,7	-	0,5	2,4	2,9	4,1	3,1	3,9
	Donne	-	2,7	15,8	20,2	24,0	19,3	20,4	-	0,4	1,8	2,2	3,0	2,1	2,6
ITALIA	Uomini	10,5	10,9	12,8	12,4	12,6	11,6	12,6	4,8	5,2	5,9	6,2	6,3	5,3	5,8
	Donne	13,1	13,3	15,6	15,1	15,3	14,0	15,0	3,1	3,3	3,8	4,1	4,2	3,6	3,9

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2020

Regione	Genere	Sindromi nevrotiche e somatoformi						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PIEMONTE	Uomini	11,2	12,1	14,1	15,3	16,1	14,3	14,5
	Donne	16,0	17,6	20,7	22,1	23,8	20,4	20,9
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	12,9	15,4	15,2	16,8	24,8
	Donne	-	-	19,9	25,2	22,2	24,4	38,8
LOMBARDIA	Uomini	23,9	23,3	22,8	23,2	22,9	15,7	19,2
	Donne	30,7	30,1	29,8	30,9	31,0	20,7	26,3
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	9,6	24,6
	Donne	-	-	-	-	-	11,3	34,5
PA TRENTO	Uomini	17,5	17,9	13,1	24,4	25,1	23,9	24,9
	Donne	23,1	24,2	16,0	28,4	29,9	29,8	30,6
VENETO	Uomini	16,3	20,0	20,6	19,0	19,6	17,6	18,7
	Donne	22,6	27,4	26,4	24,7	24,8	23,0	24,2
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	9,3	11,4	16,7	18,5	15,0	11,5	15,2
	Donne	11,4	14,3	19,8	21,8	18,2	13,9	18,8
LIGURIA	Uomini	21,3	22,2	23,3	22,6	19,3	16,5	24,3
	Donne	32,7	33,7	32,1	31,7	30,1	25,9	37,9
EMILIA ROMAGNA	Uomini	20,5	20,4	21,2	21,5	21,7	18,3	15,6
	Donne	29,6	29,6	30,0	29,4	29,6	25,1	21,1
TOSCANA	Uomini	6,6	9,8	11,5	12,2	12,9	11,0	10,8
	Donne	14,9	14,6	16,5	16,9	17,8	15,5	15,1
UMBRIA	Uomini	26,3	27,4	32,3	29,0	37,2	35,9	40,5
	Donne	40,9	40,5	46,8	41,6	52,9	51,5	58,1
MARCHE	Uomini	23,2	15,8	12,6	15,5	23,6	17,9	18,8
	Donne	29,3	20,7	17,5	20,6	28,5	21,8	22,4
LAZIO	Uomini	16,1	16,1	14,1	16,1	14,6	12,2	14,1
	Donne	22,6	22,6	19,0	21,7	20,2	17,1	21,1
ABRUZZO	Uomini	56,1	47,6	48,4	41,6	32,5	24,7	26,4
	Donne	46,2	41,0	40,0	38,7	33,9	26,8	28,6
MOLISE	Uomini	18,9	18,5	21,2	22,4	12,2	3,1	22,7
	Donne	22,8	23,6	23,8	23,6	14,0	3,7	31,9
CAMPANIA	Uomini	27,9	25,3	24,9	29,2	21,1	21,0	29,6
	Donne	29,4	26,3	25,6	30,6	22,2	23,5	33,0
PUGLIA	Uomini	15,6	15,2	19,0	15,9	15,2	12,5	14,2
	Donne	18,4	18,8	23,9	20,2	19,6	16,5	17,6
BASILICATA	Uomini	5,7	4,5	16,5	14,0	13,7	12,2	13,4
	Donne	7,3	7,2	23,0	19,9	16,9	14,5	16,8
CALABRIA	Uomini	15,2	15,9	22,4	23,7	27,9	21,7	
	Donne	21,4	22,2	30,5	31,5	38,7	29,3	
SICILIA	Uomini	14,4	15,6	15,2	14,5	15,4	14,0	13,0
	Donne	19,9	20,2	19,7	19,2	19,4	17,7	16,1
SARDEGNA	Uomini	-	0,9	4,2	4,6	6,9	4,1	5,0
	Donne	-	1,7	7,9	9,3	12,9	7,8	10,4
ITALIA	Uomini	18,9	18,4	19,2	19,7	19,0	15,8	17,8
	Donne	24,5	23,8	24,5	25,3	24,9	20,8	23,5

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.5 Prevalenza degli utenti trattati per Regione, per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2021

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 BOLZANO									
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 degli uomini e quello delle donne superiore alla media degli anni 2015-2021 (-18,9) della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso.

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.5 Prevalenza degli utenti trattati per Regione, per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2021

Regione	2018			2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	17,8	34,3	- 16,5	19,8	38,7	- 18,9	17,6	34,0	- 16,5	17,6	33,9	- 16,3
VALLE D'AOSTA	40,4	64,6	- 24,2	36,9	60,0	- 23,1	35,6	59,5	- 23,9	39,3	62,1	- 22,8
LOMBARDIA	34,9	59,6	- 24,7	33,9	58,9	- 24,9	23,8	40,3	- 16,5	28,4	49,1	- 20,7
PA BOLZANO							24,3	40,5	- 16,2	58,2	94,5	- 36,2
PA TRENTO	24,8	41,7	- 17,0	25,6	41,7	- 16,1	23,5	38,5	- 15,0	22,9	41,3	- 18,5
VENETO	26,3	48,0	- 21,7	27,0	49,6	- 22,6	24,7	45,5	- 20,8	24,4	46,4	- 22,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	27,7	51,7	- 23,9	22,8	41,9	- 19,1	18,2	33,7	- 15,5	23,9	45,9	- 22,0
LIGURIA	30,4	54,1	- 23,7	28,9	48,8	- 19,9	23,7	42,2	- 18,5	35,2	63,5	- 28,3
EMILIA ROMAGNA	34,5	64,8	- 30,4	33,6	64,7	- 31,1	28,5	55,3	- 26,8	28,8	54,0	- 25,2
TOSCANA	54,1	75,2	- 21,1	54,3	75,0	- 20,7	46,1	63,7	- 17,6	42,7	59,2	- 16,5
UMBRIA	23,1	46,6	- 23,5	26,1	51,5	- 25,4	24,1	48,4	- 24,3	22,7	47,5	- 24,8
MARCHE	25,1	43,0	- 17,9	32,0	52,8	- 20,9	24,2	39,9	- 15,7	23,9	39,3	- 15,4
LAZIO	23,4	41,6	- 18,2	21,7	40,6	- 18,9	18,6	33,6	- 15,0	19,8	36,5	- 16,8
ABRUZZO	19,8	35,0	- 15,2	18,8	33,7	- 14,8	19,6	32,1	- 12,6	20,5	35,5	- 15,0
MOLISE	22,1	37,7	- 15,6	9,3	20,6	- 11,3	4,1	7,6	- 3,5	22,5	40,6	- 18,1
CAMPANIA	25,4	34,9	- 9,5	19,8	27,8	- 8,0	21,8	29,3	- 7,5	26,9	38,4	- 11,5
PUGLIA	30,4	44,9	- 14,5	28,9	43,5	- 14,6	23,0	34,7	- 11,7	24,0	35,2	- 11,2
BASILICATA	27,0	45,0	- 18,0	29,7	52,3	- 22,7	24,5	39,6	- 15,1	26,4	43,7	- 17,3
CALABRIA	35,8	53,9	- 18,1	41,7	64,6	- 22,9	35,5	53,8	- 18,3			-
SICILIA	26,8	43,6	- 16,8	27,1	44,0	- 16,9	23,9	37,9	- 14,1	20,8	33,1	- 12,3
SARDEGNA	10,4	23,6	- 13,2	13,1	30,8	- 17,7	8,6	20,9	- 12,3	10,7	25,2	- 14,5
ITALIA	29,2	48,6	-19,5	28,7	48,6	-19,9	24,2	40,4	-16,2	25,6	43,5	-17,9

Le differenze regionali tra il tasso degli uomini e quello delle donne superiore alla media degli anni 2015-2021(-19,89) della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso.

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.6 Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali per Regione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2021

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 BOLZANO									
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 degli uomini e quello delle donne superiori alla media degli anni 2015-2021 della differenza dei tassi nazionali (12,75) sono evidenziate in rosso

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

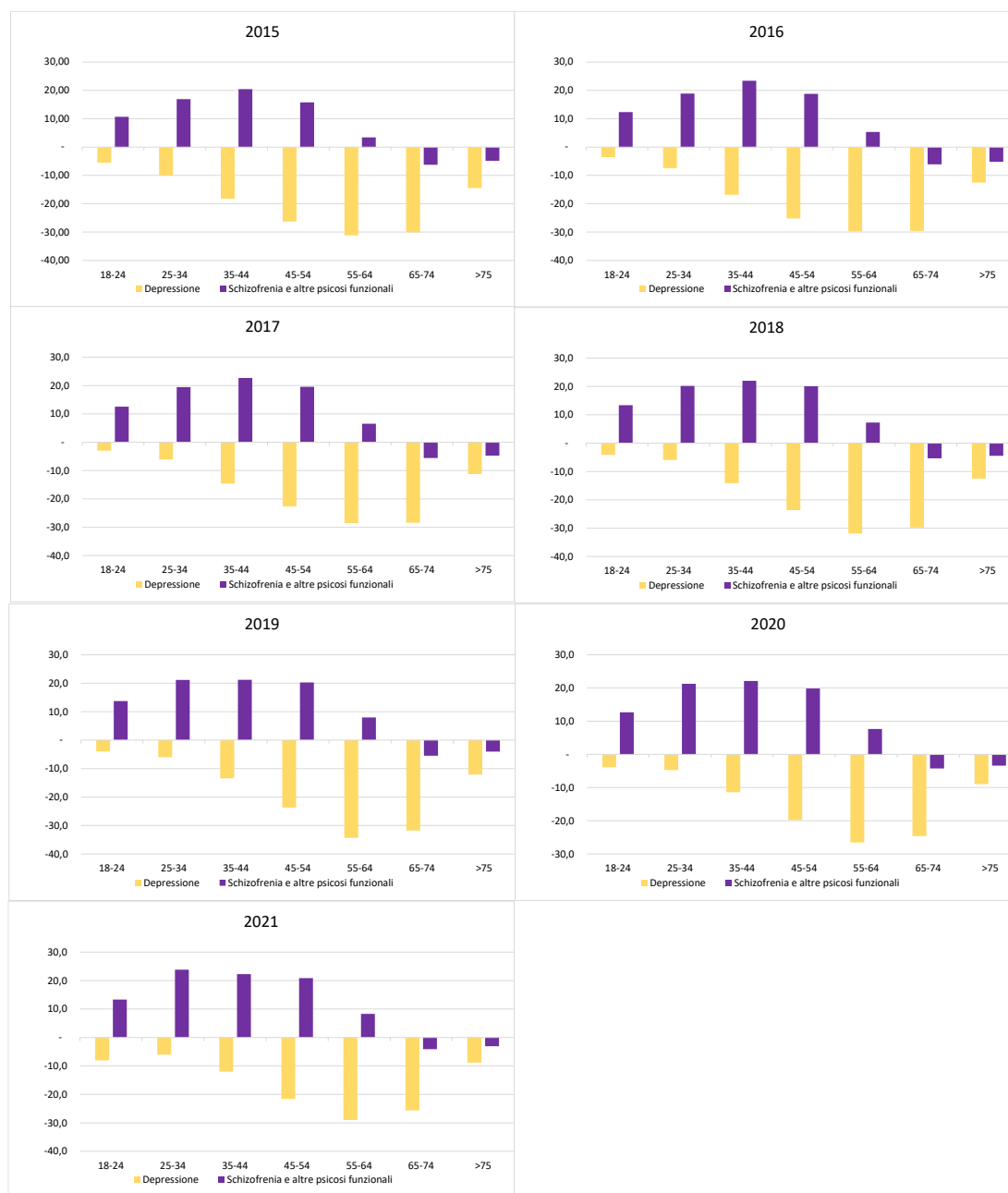
(segue) Tavola 1.8.4.6 Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2021

Regione	2018			2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	38,3	29,4	8,9	41,3	31,1	10,1	40,6	30,2	10,4	42,6	30,4	12,2
VALLE D'AOSTA	33,2	27,7	5,5	35,1	29,4	5,8	35,0	28,4	6,7	38,5	29,3	9,2
LOMBARDIA	36,0	26,0	10,0	35,5	25,3	10,2	30,8	21,7	9,1	35,3	23,2	12,1
PA BOLZANO							24,4	18,6		66,3	50,8	15,5
PA TRENTO	36,5	31,1	5,4	37,0	30,7	6,2	35,4	29,8	5,6	34,2	28,1	6,1
VENETO	42,2	33,7	8,6	44,6	35,9	8,6	44,7	35,8	8,9	41,7	34,0	7,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	53,7	49,8	4,0	42,6	38,8	3,8	40,1	35,9	4,2	59,0	51,9	7,1
LIGURIA	41,8	26,7	15,1	40,9	26,2	14,8	37,7	24,8	12,9	59,2	37,6	21,7
EMILIA ROMAGNA	48,5	37,6	11,0	48,7	37,2	11,5	43,5	33,1	10,4	46,3	32,4	13,9
TOSCANA	22,9	15,4	7,5	24,6	16,4	8,2	22,3	15,0	7,3	22,4	14,8	7,6
UMBRIA	39,8	29,4	10,4	42,2	30,6	11,6	42,4	30,4	11,9	41,0	29,1	11,9
MARCHE	49,4	31,0	18,5	45,8	29,8	16,0	43,2	27,5	15,8	50,0	31,4	18,6
LAZIO	34,9	22,2	12,7	33,4	21,8	11,7	35,4	22,2	13,1	36,5	23,3	13,2
ABRUZZO	36,7	22,2	14,5	39,1	23,6	15,5	41,1	24,3	16,8	42,3	24,5	17,8
MOLISE	40,5	28,3	12,2	30,5	20,8	9,7	13,1	7,4	5,8	44,0	27,5	16,5
CAMPANIA	41,7	25,2	16,5	38,9	23,3	15,6	38,6	22,5	16,1	54,2	32,4	21,8
PUGLIA	50,7	29,3	21,4	48,8	28,4	20,4	45,7	26,1	19,6	50,6	27,6	23,1
BASILICATA	44,6	26,7	17,9	44,8	25,7	19,1	46,4	25,9	20,5	55,0	31,6	23,5
CALABRIA	39,2	23,7	15,5	40,0	24,7	15,3	40,6	23,8	16,8			0,0
SICILIA	58,2	33,6	24,6	57,8	32,8	25,0	56,4	31,5	24,9	55,3	30,8	24,6
SARDEGNA	28,0	17,8	10,2	33,3	21,1	12,2	28,2	17,5	10,7	31,0	19,2	11,8
ITALIA	41,0	27,8	13,2	40,7	27,6	13,2	38,8	25,9	12,9	43,3	28,3	15,0

Le differenze regionali tra il tasso uomini e quello delle donne superiori alla media degli anni 2015-2021 della differenza dei tassi nazionali (12,75) sono evidenziate in rosso

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Figura 1.8.4.2 Differenze tra uomini e donne dei tassi (per 10.000 abitanti) di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per depressione e schizofrenia e psicosi funzionali- Anni 2015-2021.



Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Figura 1.8.4.3 Accessi in pronto soccorso per fascia d'età e genere 2019, e 2020 e 2021 (mila persone) *

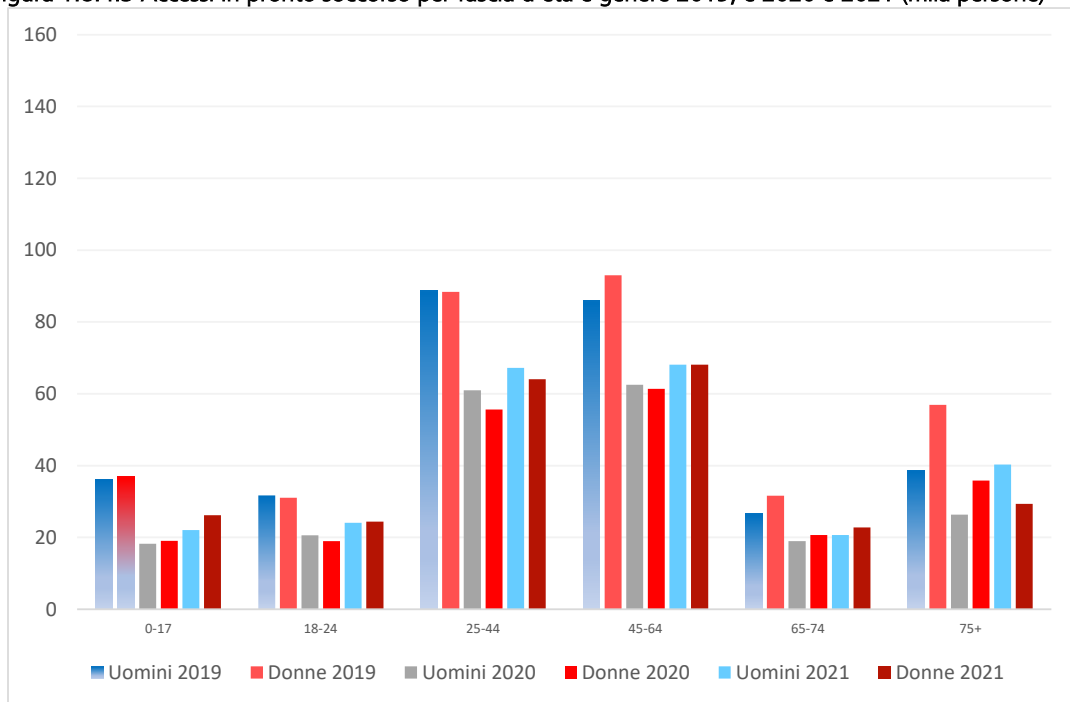
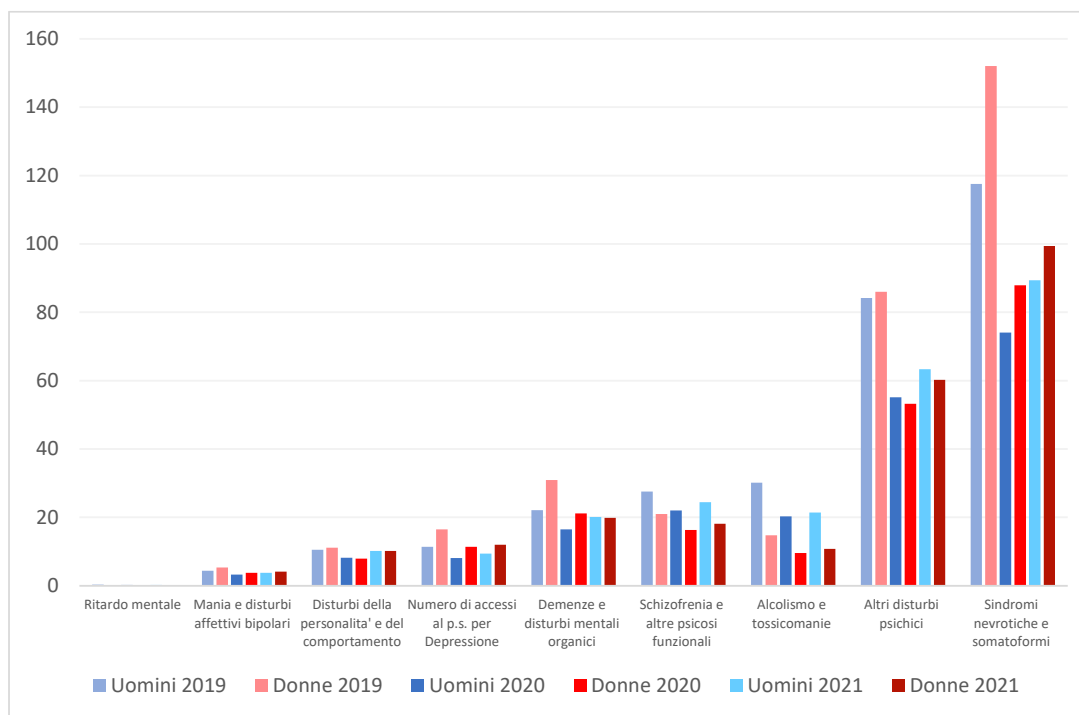


Figura 1.8.4.4 Accessi in pronto soccorso per gruppo diagnostico e genere 2019, 2020 e 2021 (mila persone) *



(*) Rispetto alla fonte del Ministero della Salute non sono stati considerati i dati in cui non è stato dichiarato il genere ("non specificato"), la cui incidenza percentuale sul totale risulta essere non significativa (in media 0,4% per tutti gli anni di analisi). Il valore totale è stato ricalcolato considerando solo i valori di donne e uomini.

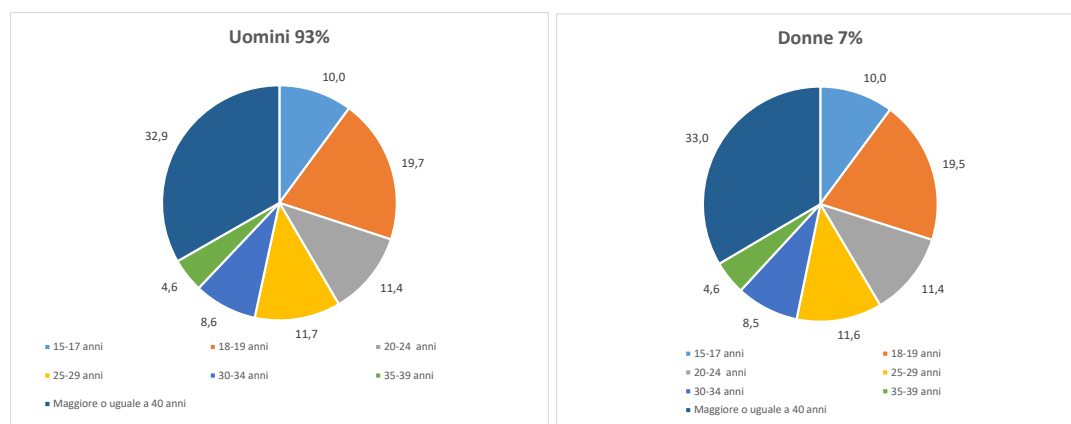
Fonte: Ministero della Salute- NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.5.1 - Numero di segnalati per Regione di età maggiore o uguale a 15 anni detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale - Anni 2019-2022 (valore assoluto per regione)⁴¹⁸

Regioni	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Piemonte	2.573	233	2.806	1.822	169	1.991	1.552	210	1.762
Valle d'Aosta	88	8	96	63	12	75	87	12	99
Lombardia	2.049	175	2.224	1.733	136	1.869	2.127	185	2.312
Liguria	870	82	952	1.096	96	1.192	1.391	149	1.540
Trentino Alto Adige	97	5	102	1	-	1	1	-	1
Veneto	2.607	255	2.862	2.275	223	2.498	2.525	243	2.768
Friuli Venezia Giulia	250	23	273	209	28	237	116	19	135
Emilia Romagna	2.166	220	2.386	2.103	182	2.285	1.709	151	1.860
Toscana	2.476	251	2.727	2.506	265	2.771	2.421	274	2.695
Umbria	357	32	389	318	40	358	405	52	457
Marche	882	106	988	1.019	91	1.110	1.220	95	1.315
Lazio	3.500	237	3.737	3.635	224	3.859	4.039	304	4.343
Abruzzo	562	37	599	633	46	679	557	48	605
Molise	175	11	186	241	11	252	38	3	41
Campania	1.499	43	1.542	1.444	38	1.482	1.434	41	1.475
Puglia	3.289	132	3.421	3.541	168	3.709	3.611	201	3.812
Basilicata	427	38	465	443	33	476	462	31	493
Calabria	1.134	66	1.200	1.295	78	1.373	1.662	94	1.756
Sicilia	2.980	188	3.168	2.972	171	3.143	2.554	145	2.699
Sardegna	600	35	635	544	32	576	520	29	549
Totali	28.581	2.177	30.758	27.893	2.043	29.936	28.431	2.286	30.717

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

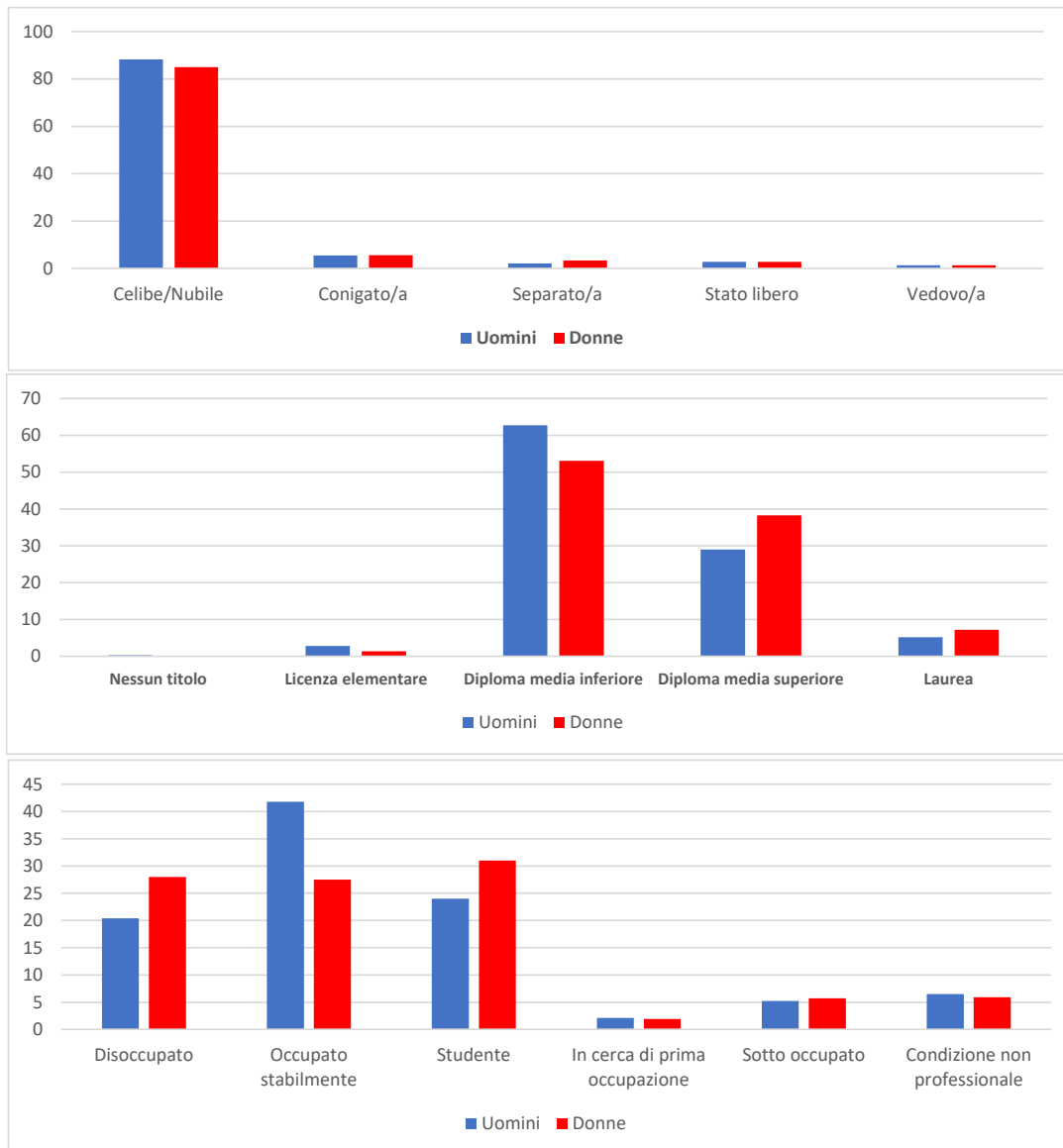
Figura 1.8.5.1 – Distribuzione percentuale dei segnalati per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e classi di età – anno 2022



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

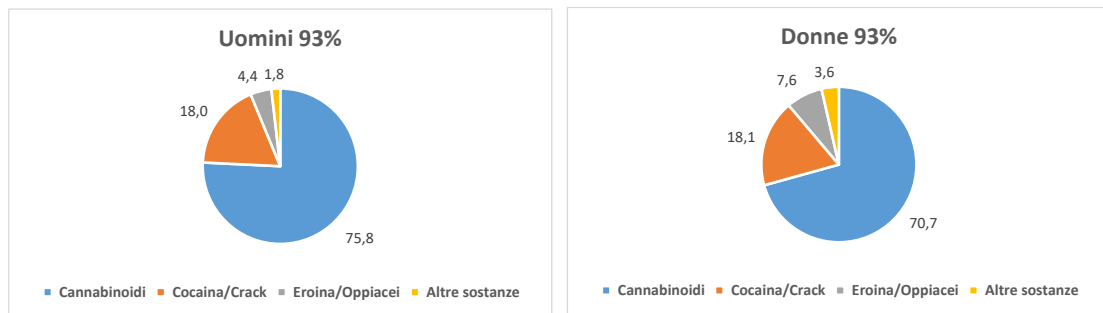
⁴¹⁸ Per il Trentino Alto Adige le segnalazioni si riferiscono solo alla PA di Trento. Inoltre si evidenzia come il dato 2019 sia stato preso dalla Relazione relativa al 2020, non disponendo di aggiornamenti più recenti con il medesimo dettaglio.

Figura 1.8.5.2 - Percentuale persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e caratteristiche sociodemografiche - Anno 2022



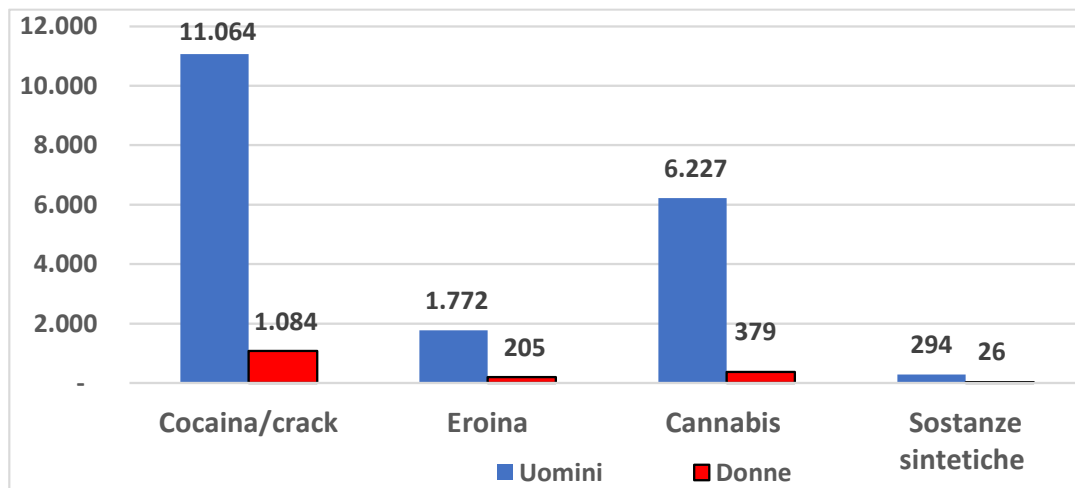
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.3 - Distribuzione percentuale delle sostanze stupefacenti detenute dalle persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere – Anno 2022



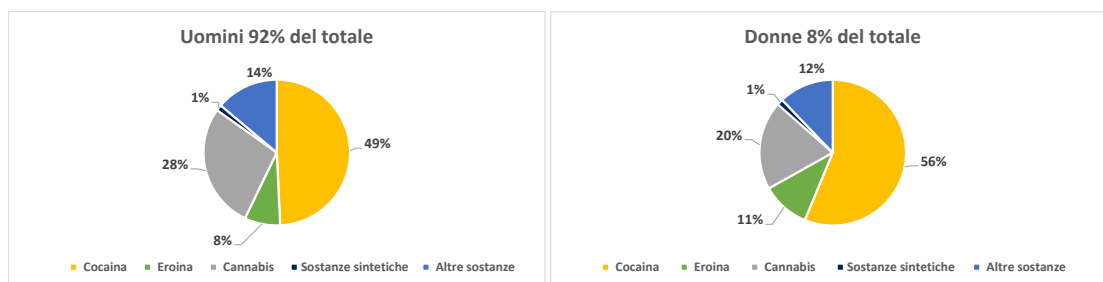
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.4 - Numero denunciati per reati penali per genere e per tipologia di sostanza - Anno 2022 (v.a.)



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.5 - Denunce per tipologia di droga e genere (valore percentuale) - Anno 2022



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.7 – Prevalenze di utilizzo di cannabis nell'ultimo anno per genere e per età - anno 2022



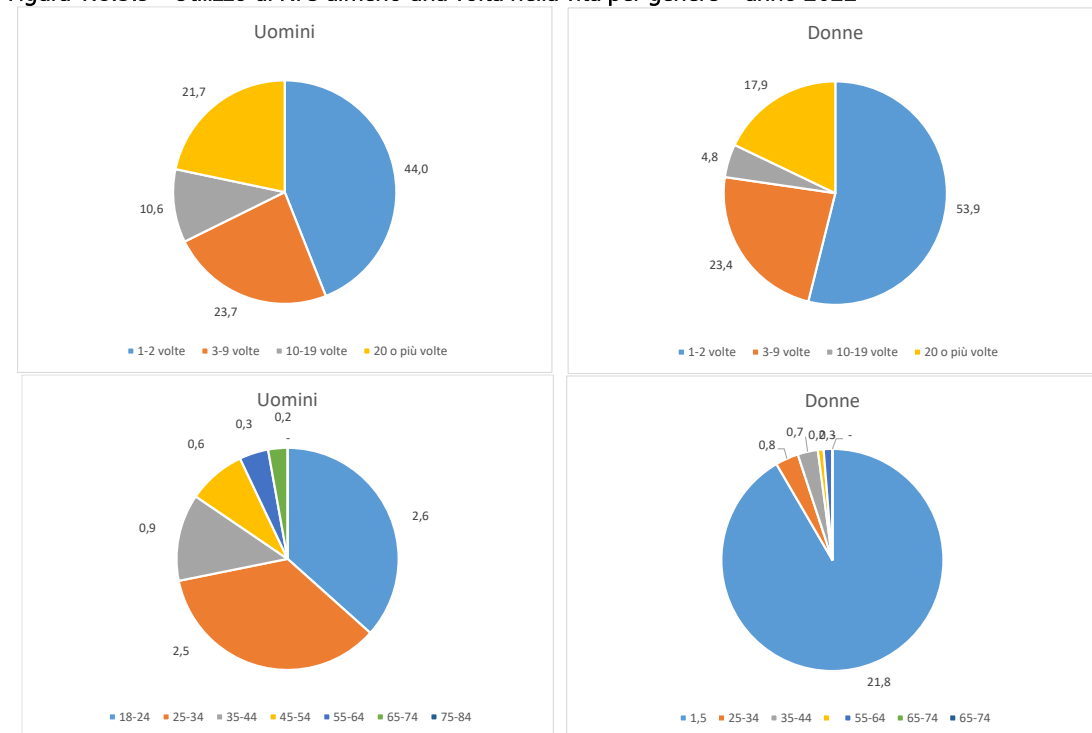
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.8 - Frequenza di utilizzo di cannabis nell'anno per genere – anno 2022



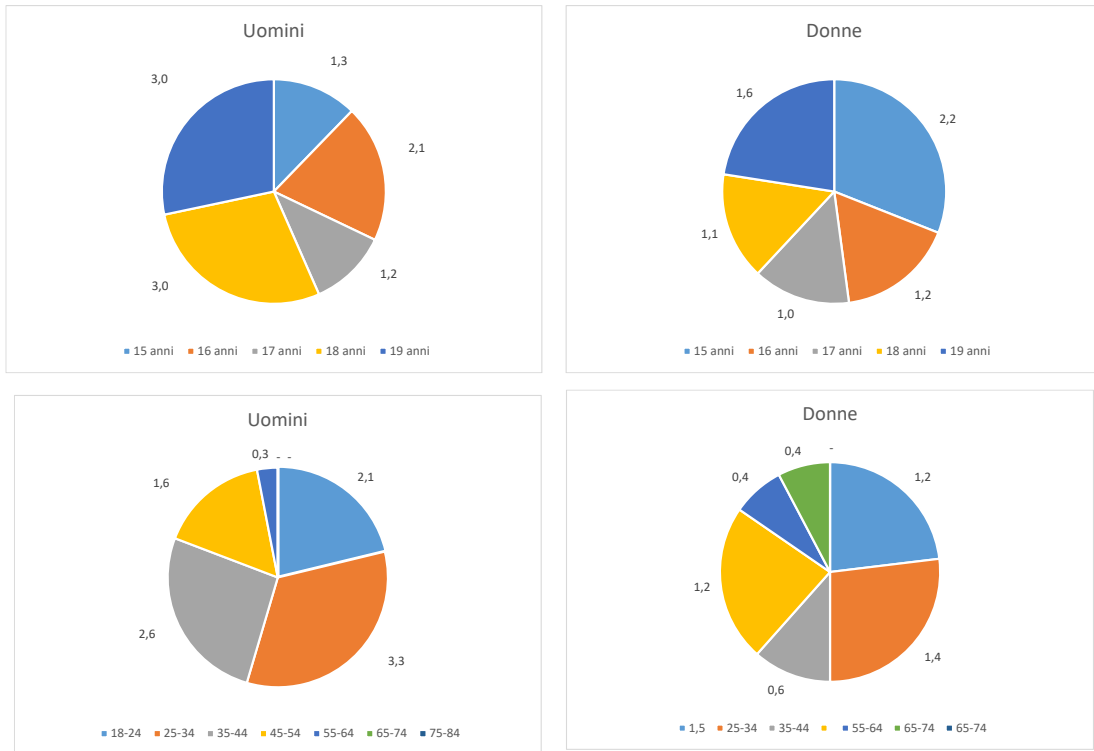
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.9 - Utilizzo di NPS almeno una volta nella vita per genere – anno 2022



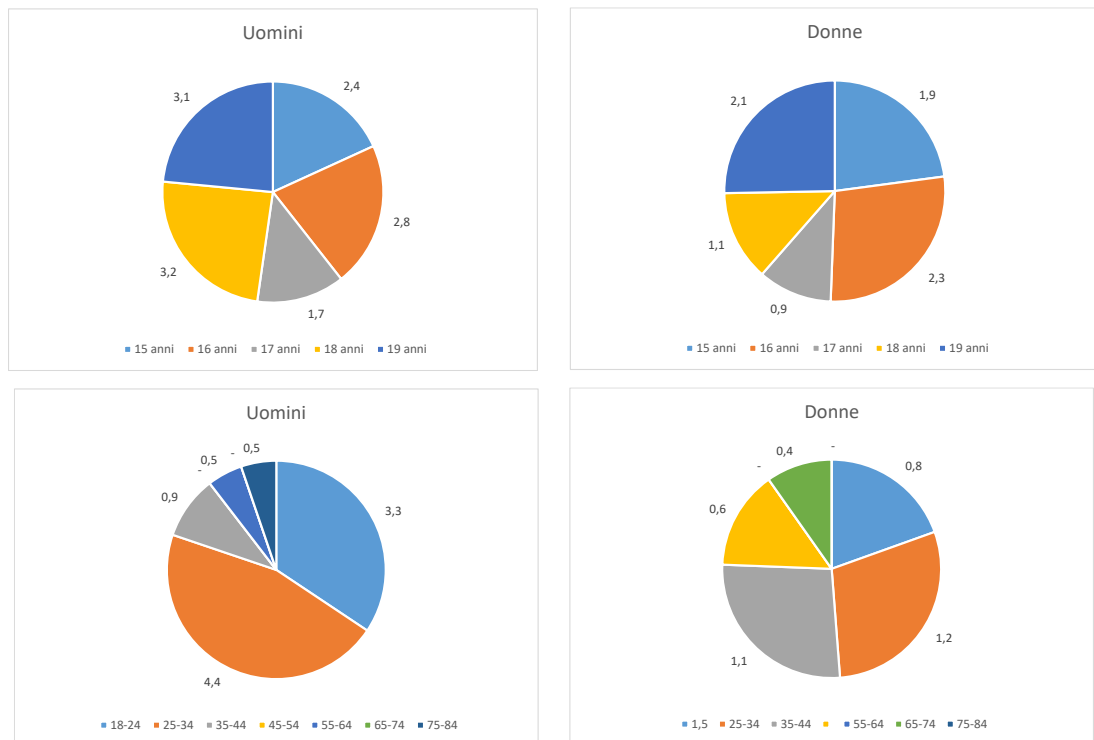
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.10 - Consumo di cocaina nell'ultimo anno per genere e età – anno 2022



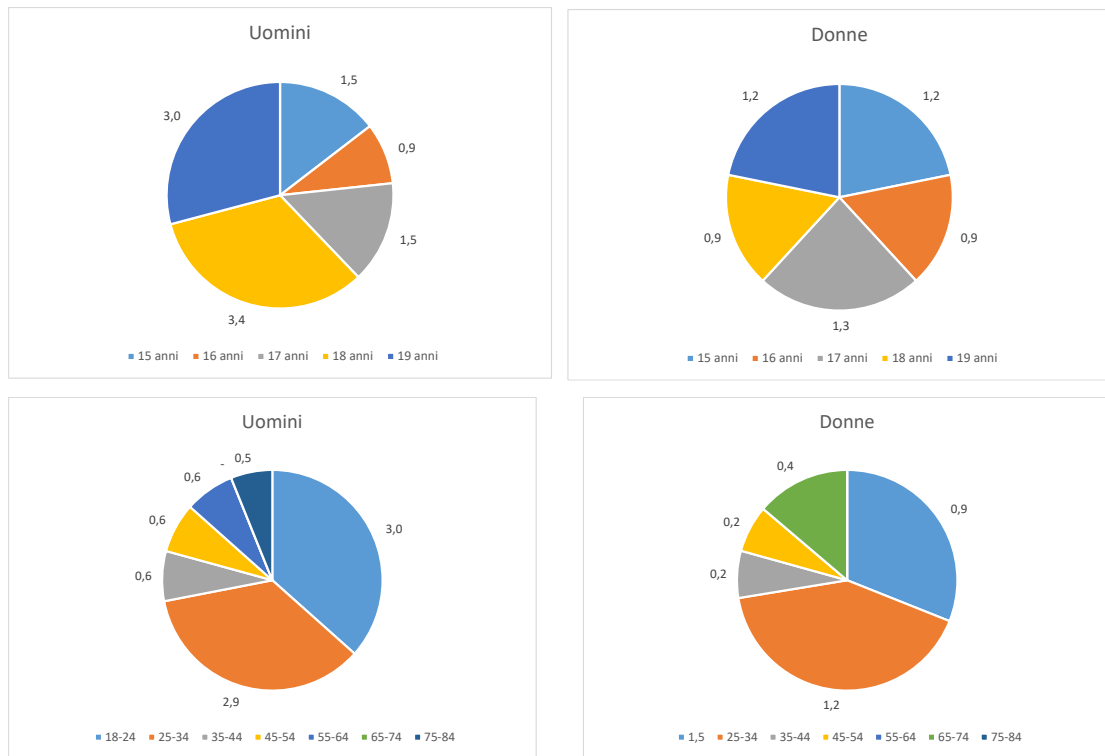
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.11 - Consumo di stimolanti nell'ultimo anno per genere e età – anno 2022



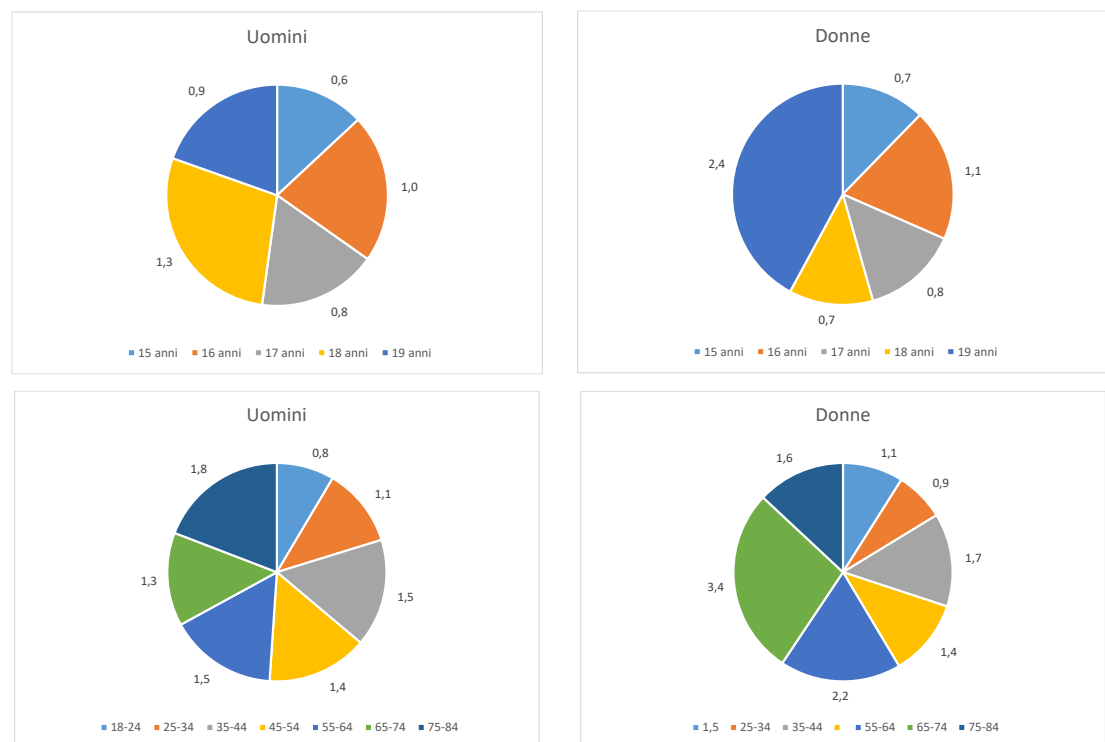
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.12 - Consumo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere e età – anno 2022



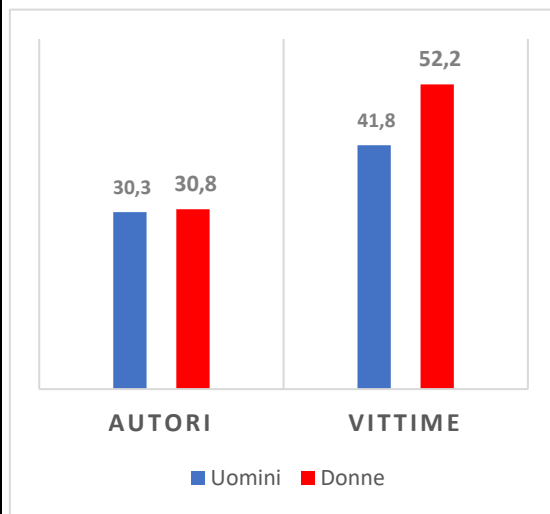
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.13 - Consumo di oppiacei nell'ultimo anno per genere e età – anno 2022



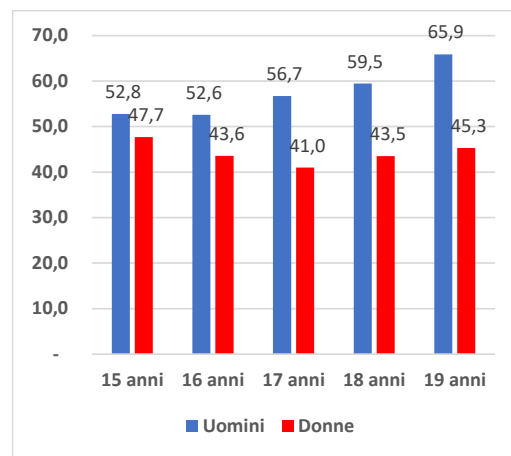
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.14 – Autori e vittime di cyberbullismo per genere – Anno 2022



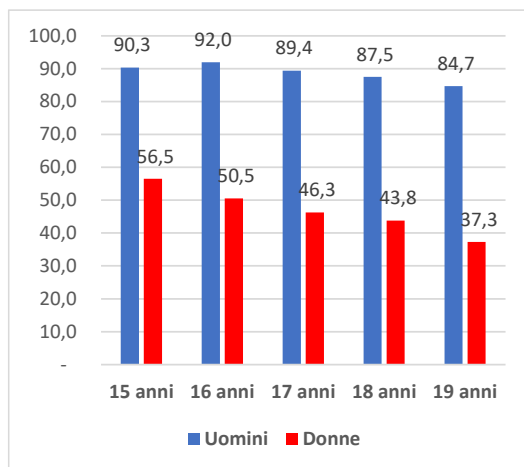
Fonte: CNR-IFC - Anno 2022

Figura 1.8.5.16 - Gioco d'azzardo nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2022



Fonte: CNR-IFC - Anno 2022

Figura 1.8.5.15 - Uso di videogame nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2022



Fonte: CNR-IFC - Anno 2022

Tavola 1.8.5.2 - Utenti in carico per genere e tipologia di presa in carico – Anno 2022

Utenti	2021	2022	Percentuali 2021
Nuovi utenti uomini	13.333	14.919	85,2%
Nuovi utenti donne	2.317	2.459	14,8%
Non noto	3	1	
Totale nuovi utenti	15.653	17.379	100,0%
Già in carico uomini	92.638	94.196	85,6%
Già in carico donne	15.578	15.784	14,4%
Non noto	2	6	
Totale già in carico	108.218	109.986	100,0%
Totale uomini	105.971	109.115	85,5%
Totale donne	17.895	18.243	14,4%
Non noto	5	7	0,0%
Totale utenti	123.871	127.365	99,9%

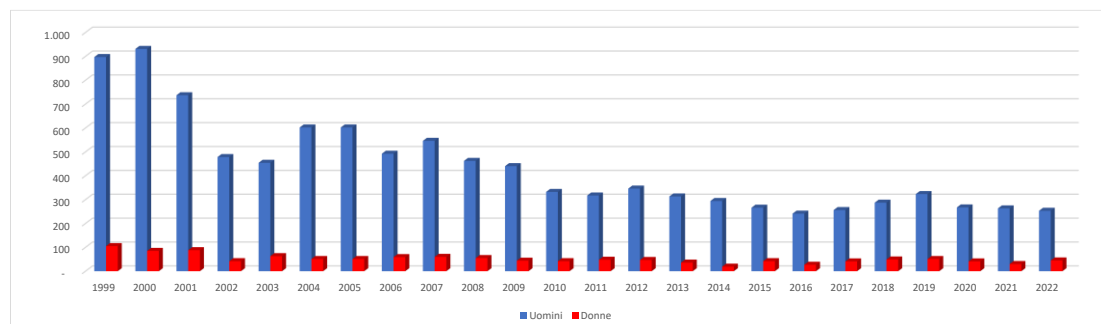
Fonte: SIND – Anni 2021-2022

Tavola 1.8.5.3 - Numero utenti tossicodipendenti trattati nei SerD e tasso per classe di età su 100.000 residenti - Anno 2022

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	7	4	11	0,0%	0,0%	0,04	0,01	0,02
Da 15 a 19 anni	1.812	431	2.243	1,7%	2,4%	151,00	35,00	9,50
Da 20 a 24 anni	4.934	1.201	6.135	4,5%	6,6%	368,00	104,00	24,30
Da 25 a 29 anni	8.016	1.886	9.902	7,3%	10,3%	523,00	127,00	33,00
Da 30 a 34 anni	11.124	2.242	13.366	10,2%	12,3%	700,00	142,00	42,40
Da 35 a 39 anni	13.519	2.514	16.033	12,4%	13,8%	776,00	141,00	46,00
Da 40 a 44 anni	15.460	2.530	17.990	14,2%	13,9%	759,00	113,00	43,60
Da 45 a 49 anni	16.550	2.291	18.841	15,2%	12,5%	720,00	95,00	40,50
Da 50 a 54 anni	16.838	1.972	18.810	15,4%	10,8%	681,00	85,00	37,90
Da 55 a 59 anni	12.889	1.875	14.764	11,8%	10,3%	482,00	73,00	27,30
Da 60 a 64 anni	5.779	918	6.697	5,3%	5,0%	215,00	35,00	12,20
Oltre 65 anni	2.187	399	2.586	2,0%	2,2%	24,00	4,00	1,30
Totale	109.115	18.263	127.378	100,0%	100,0%	369,00	59,00	21,00

Fonte: SIND – Anno 2022

Figura 1.8.5.17 - Numero assoluto di decessi direttamente droga correlati per genere - Serie storica 1999-2022



Fonte: Ministero dell'Interno - DCSA - Anni 1999-2022

1.9 - Gli indicatori per i divari per il bilancio di genere

Il Bilancio di genere elaborato secondo la metodologia descritta, che si rifà sostanzialmente al Decreto del Presidente del Consiglio di giugno 2017 e ai successivi aggiornamenti proposti con le circolari annuali del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, accompagna la fase di misurazione contabile della classificazione della spesa - destinata a ridurre le disegualianze di genere, sensibile alle caratteristiche di genere, da approfondire per escludere la neutralità alle tematiche del genere, neutrale al genere- alla raccolta di indicatori, sia di fonte statistica sia di fonte amministrativa, che misurano quantitativamente l'evoluzione dei fenomeni di natura sociale e economica che permettono

di contestualizza gli ambiti di intervento considerati che sono: 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 aumentati notevolmente nel corso dei sette anni di storia del Bilancio di genere dello Stato passando dai 39 del 2016 ai 180 del 2022, sono aggiornati annualmente e disponibili anche in formato elaborabile nell'Appendice III, di corredo alla Relazione al Parlamento; sono stati individuati in collaborazione con le principali istituzioni detentrici dell'informazione statistica ufficiale, ISTAT in primis, che permette una rilevazione metodologicamente corretta dei fenomeni oggetto d'indagine. L'altro rilevante fornitore di dati, prevalentemente orientati alla misurazione di interventi nel campo socio-assistenziale e reddituale caratterizzati da una puntuale e tempestiva rilevazione dei fenomeni, è l'INPS, seguito poi da numerosi altri soggetti istituzionali quali i Ministeri che hanno specifiche rilevazioni amministrative su fenomeni oggetto delle loro specifiche competenze quali, per esempio, il Ministero dell'Interno e il Ministero della Salute. Per quanto riguarda i contesti internazionali si fa riferimento, in generale, ai dati Eurostat per il contesto europeo e l'OCSE per ampliare ulteriormente i paesi oggetto d'interesse.

Assunto che soltanto da dati di elevata qualità è possibile trarre informazioni su cui poter fare riferimento per le scelte e la successiva impostazione delle politiche pubbliche, è stato approfondito il tema partendo dai dati ISTAT considerati nelle Relazioni al Parlamento sul Bilancio di genere analizzando la tematica della qualità, caratteristica fondamentale delle regole della Statistica Ufficiale.

Riquadro I.IX.1 – Il sistema di monitoraggio degli indicatori statistici prodotti dall'Istat per il Bilancio di genere: alcune riflessioni sulla qualità dei dati⁴¹⁹

Sulla base della consapevolezza che uomini e donne sono influenzati diversamente dalle politiche di bilancio poiché vivono situazioni economiche differenti, hanno bisogni individuali diversi e fruiscono dei servizi in maniera diversa, il Bilancio di genere utilizza un ampio set di indicatori sensibili al genere e, più in generale, ricorre ad una vasta gamma di statistiche disaggregate per genere.

Il *set* di indicatori statistici forniti dall'Istat per il Bilancio di genere fornisce elementi utili a evidenziare differenti caratteristiche e comportamenti di uomini e donne rispetto a molteplici fenomeni di natura socioeconomica, permettendo di approfondire fenomeni complessi – spesso di difficile misurazione – caratterizzati da stereotipi culturali e sociali sul ruolo delle donne. Disporre di un *data set* di indicatori sensibili al genere e di statistiche disaggregate per genere permette non solo di avere informazioni puntuali sui singoli fenomeni, studiandone la dinamica nel tempo, ma anche di mettere in luce le interconnessioni esistenti ed i cambiamenti che si riscontrano nelle differenti posizioni di uomini e donne. L'utilizzo di un tale sistema di indicatori permette di fornire *ex post* indicazioni utili a misurare l'efficacia di *policy* dirette a ridurre i *gap* tra i due sessi e a valutare le variazioni intervenute dopo l'assegnazione di risorse statali aggiuntive. L'analisi sugli effetti delle politiche facilita i *policy makers* nell'indirizzare al meglio le risorse economiche disponibili.

⁴¹⁹ Il contributo è a cura di *Carmen Federica Conte* - referente Istat per il Bilancio di genere ([DIPS - Dipartimento per la produzione statistica - PSS - Servizio per l'analisi dei dati e la ricerca economica, sociale e ambientale](#)) e *Gabriele Ascarì* ([DCME - Direzione centrale per la metodologia e il disegno dei processi statistici - MEA - Servizio metodi, qualità e metadati](#)).

L'accurata selezione della batteria di indicatori con caratteristiche di qualità diventa, dunque, una attività indispensabile in quanto permette di garantire la correttezza e la standardizzazione della metodologia per la misurazione dei fenomeni, ma anche di assicurare la confrontabilità dei dati nel tempo e la loro coerenza con tutte le statistiche europee. Infatti, questi indicatori condividono con le statistiche europee i principi e le definizioni di base, comuni all'interno del Sistema Statistico Europeo (European Statistical System, ESS)⁴²⁰.

La scelta di introdurre nel Bilancio di genere indicatori selezionati a partire dai lavori statistici inclusi nel Programma statistico nazionale (Psn)⁴²¹ ed elaborati nel rispetto di principi e standard di qualità, permette di qualificare questi stessi indicatori come *statistica ufficiale*.

La qualificazione delle statistiche prodotte dall'Istat come statistiche "ufficiali" deriva infatti dalla previsione dei relativi processi di produzione da parte del Programma statistico nazionale e, più in generale, dalla conformità di questi stessi processi e dei relativi output ai principi e ai criteri di qualità in materia statistica stabiliti dalla normativa europea e nazionale, in particolare dagli artt. 2 (Principi statistici) e 12 (Qualità statistica) del Regolamento (CE) n.223/2009 relativo alle statistiche europee, ulteriormente esplicitati nel Codice delle statistiche europee per lo sviluppo, la produzione e la diffusione delle statistiche europee⁴²² e recepiti a livello nazionale dal Codice italiano per la qualità nelle statistiche ufficiali⁴²³.

Il Codice delle statistiche europee⁴²⁴ è uno strumento di autoregolamentazione che contempla 16 principi riguardanti il contesto istituzionale in cui operano le autorità statistiche nazionali dell'Ue, il processo di produzione dei dati e la qualità dei prodotti statistici diffusi. La sua applicazione è monitorata da una serie di indicatori (84) di buone pratiche che costituiscono una guida e il riferimento per valutare l'applicazione del Codice⁴²⁵.

Per quanto riguarda il contesto istituzionale i criteri adottati e che garantiscono la qualità sono: l'*indipendenza istituzionale* delle autorità statistiche, il ruolo di *coordinamento* riconosciuto all'Istituto Nazionale di Statistica rispetto al Sistema statistico Nazionale e l'importanza della *cooperazione*, il *mandato* per la rilevazione e l'accesso ai dati, l'*adeguatezza delle risorse*, l'*impegno* sulla qualità, l'*imparzialità* e l'*obiettività*, la

⁴²⁰ Il Sistema Statistico Europeo (SSE) è il partenariato tra Eurostat, ovvero l'Autorità statistica dell'Unione europea, gli Istituti Nazionali di Statistica e le Altre autorità nazionali preposte in ciascuno Stato membro allo sviluppo, alla produzione e alla diffusione di statistiche europee. È regolato dalla legge statistica europea ([Regolamento \(CE\) n. 223/2009](#)) approvato nel 2009 del Parlamento europeo e del Consiglio. Il Regolamento (UE) n. 223/2009 è stato poi modificato dal [Regolamento \(UE\) 2015/759](#) approvato il 29 aprile 2015. L'organo di supporto tecnico alla governance del Sistema statistico europeo è il [Comitato del sistema statistico europeo](#) (ESSC).

⁴²¹ Il Programma statistico nazionale (Psn) è l'atto di programmazione in cui sono stabiliti i lavori statistici di interesse pubblico ed è adottato con decreto del Presidente della Repubblica (art. 13 del [d.lgs. n. 322 del 1989](#) e s.m.i). I lavori inseriti nel Psn sono classificati in differenti [tipologie](#): Statistiche (Sta), Studi progettuali (Stu) e Sistemi informativi statistici (Sis). La predisposizione del Psn è affidata all'Istat che si avvale, per tale attività, dei [Circoli di qualità](#), cioè Gruppi di lavoro inter-istituzionali incaricati dell'individuazione dell'offerta d'informazione statistica da includere nel Psn.

⁴²² Adottato dal Comitato del sistema statistico europeo del 16 novembre 2017 e allegato alla Raccomandazione della Commissione relativa all'indipendenza, all'integrità e alla responsabilità delle Autorità statistiche nazionali e dell'Autorità statistica comunitaria (Eurostat).

⁴²³ Direttiva del Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica (Comstat) n. 12 del 16 dicembre 2021.

⁴²⁴ Il Codice è accompagnato dall'European Statistical System Quality Assurance Framework (ESS QAF), documento che suggerisce i metodi da implementare, sia al livello istituzionale che a livello di processo/prodotto statistico, per soddisfare i principi del Codice stesso.

⁴²⁵ Per monitorare l'applicazione dei principi del Codice è stato poi istituito il meccanismo delle Peer Review a cadenza quinquennale. Durante le Peer Review, le Autorità statistiche europee vengono valutate da un team di esperti (Peer Reviewer) attraverso una metodologia ben definita (questionario di autovalutazione, predisposizione della documentazione necessaria a descrivere l'applicazione dei criteri di qualità, intervista presso l'autorità statistica da parte degli esperti). Un successivo report redatto dagli esperti (Peer Reviewers) conterrà le raccomandazioni sulla base delle quali l'Autorità statistica formulerà delle azioni di miglioramento che si impegnerà ad implementare nel quinquennio successivo.

riservatezza statistica e la *protezione dei dati*. I principi che invece governano il processo statistico sono: la solidità della *metodologia* utilizzata; l'utilizzo di *procedure* adeguate rispetto alla tipologia di lavoro statistico prodotto; la riduzione dell'*onere per i rispondenti* e l'*efficienza nei costi* di produzione. Infine, i principi di qualità applicati al prodotto statistico sono: l'*accuratezza* e l'*attendibilità*, la *pertinenza*, la *tempestività* e la *puntualità*, la *coerenza* e la *comparabilità*.

I Regolamenti europei rappresentano l'ulteriore garanzia di qualità del processo produttivo dei dati e dei requisiti di un prodotto statistico. Essi, infatti, definiscono con maggiore dettaglio i contenuti metodologici descrittivi di lavori statistici ritenuti particolarmente rilevanti ai fini delle analisi e dei confronti tra i paesi europei. Le statistiche legate ai Regolamenti europei sono infatti direttamente monitorate da Eurostat con l'obiettivo di garantire la corretta applicazione e la comparabilità dei dati diffusi tra i paesi Ue.

L'Istat, infine, per assicurare il rispetto dei principi di qualità sanciti nel Codice e delle raccomandazioni europee, ha sviluppato, a partire dal 2012 le Linee Guida sulla qualità orientate alle rilevazioni e dal 2016 le Linee Guida per la qualità dei processi statistici di fonte amministrativa. Nel 2018 sono state infine sviluppate le Linee Guida per la Qualità delle Statistiche del Sistema Statistico Nazionale che integrano le buone pratiche relative alle rilevazioni dirette e alle statistiche di fonte amministrativa. L'Istat si è dotato anche di un sistema informativo (SIQual⁴²⁶) che documenta, attraverso l'uso di metadati e di indicatori, la qualità dei processi e dei prodotti statistici diffusi dall'Istituto.

Su questi presupposti di qualità dei dati e sulla normativa che ha previsto e implementato l'adozione del Bilancio di genere⁴²⁷, l'Istat fornisce al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato una batteria di indicatori utili al monitoraggio dell'impatto di genere delle politiche statali⁴²⁸ che si è ampliata nel tempo con il progressivo arricchimento dei contenuti della Relazione al Parlamento sul bilancio di genere. L'obiettivo per il legislatore, anche attraverso il DPCM è stato quello di introdurre un sistema di monitoraggio che misurasse l'impatto sul genere delle politiche statali basato su indicatori solidi e affidabili quali sono appunto quelli riferibili ai processi di produzione della statistica ufficiale. Con il decreto legislativo di completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato n. 116 del 2018, è stato ampliato il perimetro di riferimento degli indicatori prevedendo l'inclusione anche degli indicatori con declinazione di genere previsti nel Documento di Economia e Finanza a integrazione di quelli strettamente economici (BES-DEF)⁴²⁹.

La numerosità degli indicatori contenuti nel *data set* è cresciuta negli anni. Nel primo anno di sperimentazione del Bilancio di genere (2016) erano stati individuati 39 indicatori, nella Relazione al consuntivo 2021 gli indicatori disponibili sono 173. Di questi la quota elaborata dall'Istat è pari a circa il 40% (70 indicatori) (figura 1 a). Se a questa quota si

⁴²⁶ Il sistema informativo SIQual documenta informazioni relative al processo di produzione dei dati: dalle modalità di conduzione delle rilevazioni alle attività di prevenzione, controllo e valutazione degli errori che possono intervenire durante il processo. Per misurare la qualità del processo e dei prodotti si utilizzano specifici indicatori di qualità. Inoltre, il sistema rappresenta anche un utile repository di documentazione (metodologica, operativa, ecc.) sia di carattere generale che di interesse specifico per una rilevazione o elaborazione.

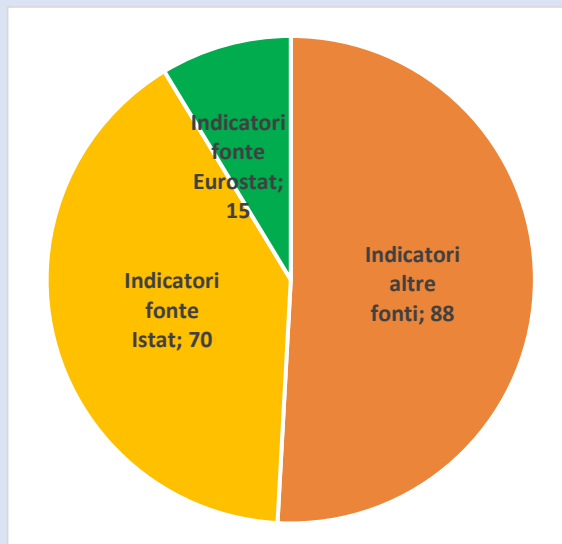
⁴²⁷ L'articolo 38-septies comma 1-bis della Legge n. 196/2009 ha previsto che "ai fini della definizione degli indirizzi metodologici volti all'attuazione del comma 1, presso il Ministero dell'economia e delle finanze è istituito un Comitato composto da un rappresentante del medesimo Ministero, da un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri, da un rappresentante dell'Istat " e il successivo Decreto del presidente del consiglio dei ministri adottato il 16 giugno 2017 ha specificato che "l'Istat collabora con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento delle pari opportunità e il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, al fine dell'individuazione di indicatori utili al monitoraggio dell'impatto sul genere delle politiche statali, assicurando l'inclusione delle relative statistiche di base, distinte per genere, nel Piano statistico nazionale"

⁴²⁸ Art. 4 comma 2 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017.

⁴²⁹ Articolo 10, comma 10-bis e comma 10-ter della legge 196/2009.

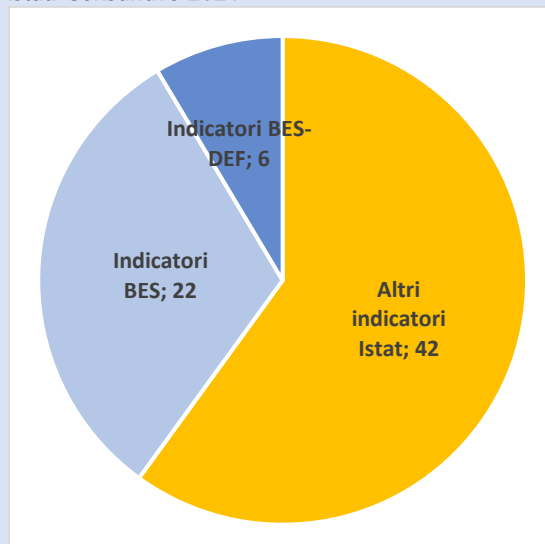
aggiungono gli indicatori di fonte Eurostat la cui produzione e diffusione viene realizzata sempre dall'Istat la percentuale aumenta di un ulteriore 9% (15 indicatori). Gli indicatori di fonte Istat di provenienza BES sono 22 di cui 6 indicatori BES-DEF (figura 1 b).

Figura 1 a - Indicatori Bilancio di genere, per fonte di elaborazione. Consuntivo 2021



Fonte: Elaborazione su dati Ministero dell'economia e finanze- Dipartimento della ragioneria generale dello Stato

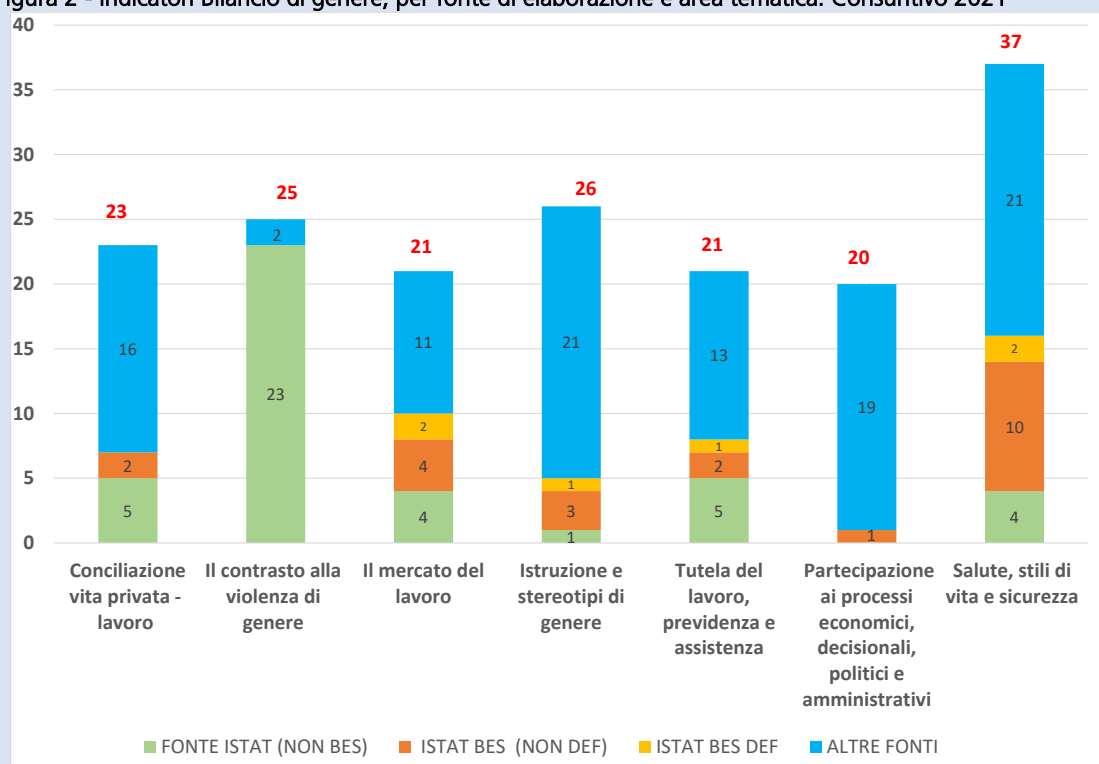
Figura 1 b – Quota di indicatori di fonte Istat: indicatori BES, indicatori BES-DEF e altri indicatori Istat. Consuntivo 2021



Fonte: Elaborazione su dati Ministero dell'economia e finanze- Dipartimento della ragioneria generale dello Stato

Gli indicatori di fonte Istat coprono tutte le sette aree tematiche esaminate nel bilancio di genere. Particolarmente elevata è la fornitura nelle aree "contrasto alla violenza di genere" (23 indicatori su 26) e "salute stili di vita e sicurezza" (16 indicatori su 37). Per quanto riguarda gli indicatori BES – DEF due indicatori sono collocati nell'area tematica "Mercato del Lavoro" (Tasso di mancata partecipazione al lavoro e Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare) e "Salute, Stile di vita e Sicurezza" (Speranza di vita in buona salute alla nascita e Eccesso di peso). Altre due indicatori sono utilizzati nelle aree tematiche "Istruzione e Stereotipi" (Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione) e "Tutela del lavoro, Assistenza e Previdenza" (Persone in condizione di povertà assoluta) (figura 2).

Figura 2 - Indicatori Bilancio di genere, per fonte di elaborazione e area tematica. Consuntivo 2021



Fonte: Elaborazione su dati Ministero dell'economia e finanze- Dipartimento della ragioneria generale dello Stato

Per quanto riguarda le fonti la Tavola 1 presenta l'elenco delle fonti utilizzate per l'elaborazione degli indicatori del data set per il Bilancio di genere suddivisi per area tematica. Sono riportati il numero degli indicatori elaborati dall'Istat riferiti alle singole aree e le fonti di riferimento. Per ciascuna fonte sono indicati i codici Psn e i Regolamenti europei di riferimento ove adottati.

Tavola 1 – Numero indicatori di fonte Istat per area tematica di riferimento, codici Psn e Regolamenti europei.

Area Tematica	Numero di indicatori elaborati dall'Istat	Fonte indagine	Codice PSN	Regolamento europeo
Conciliazione vita privata - lavoro	7	Indagine su asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia	IST-02647	
		Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli e associati	IST-01181	
		Uso del tempo	IST-01858	
Il contrasto alla violenza di genere	23	Violenza e maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia (2006)	IST-02260	
		La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia (2014)	IST-02260	
		Indagine Multiscopo sulle famiglie - sicurezza dei cittadini (Modulo sulle molestie a sfondo sessuale e sui ricatti sessuali sul lavoro)	IST-01863	
		Elaborazione Istat su dati Dipartimento Pari Opportunità - PCM	IST-02734	
		Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Interno - Direzione Centrale della Polizia Criminale		
		Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Interno (Numero dei delitti denunciati all'Autorità giudiziaria dalle Forze di polizia) e Istat (Delitti denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria).	IST-01002	
		Rilevazione sui condannati per delitto e contravvenzione con sentenza irrevocabile	IST-00306	
Il mercato del lavoro	10	Rilevazione sulle Forze di lavoro	IST-00925	Regolamento UE 1700 del 2019, Regolamento n. 545 del 2014, Regolamento n. 318 del 2013, altri Regolamenti di anni precedenti
Istruzione e stereotipi di genere	5	Rilevazione sulle Forze di lavoro	IST-00925	Regolamento UE 1700/2019, Regolamento n. 545 del 2014, Regolamento n. 318 del 2013, altri Regolamenti di anni precedenti
		Iscrizioni e cancellazioni all'anagrafe per trasferimento di residenza	IST-00201	Regolamento n. 862 del 2007
		Indagine Aspetti della vita quotidiana	IST-00204	
Tutela del lavoro, previdenza e assistenza	8	La povertà in Italia	IST-01961	
		Indagine EU-SILC	IST-01395	Regolamento n. 1700 del 2019, Regolamento n. 1553 del 2005, Regolamento n. 28 del 2004, Regolamenti vari del 2003
		Elaborazioni su Casellario Centrale dei Pensionati	IST-02286	Regolamento n. 458 del 2007
Partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi	1	Indagine Aspetti della vita quotidiana	IST-00204	
Salute, stili di vita e sicurezza	16	Tavole di mortalità della popolazione italiana	IST-00453	
		Indagine Aspetti della vita quotidiana	IST-00204	
		Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari (dal 1990, 1994, 1999/2000)	IST-02067 (a)	
		Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone	IST-00142	Decisione n. 704 del 1993
		Popolazione residente comunale per sesso, anno di nascita e stato civile	IST-02723	Regolamento n. 862 del 2007
		Ricostruzione intercensuaria della popolazione residente:	IST-01450	
		Indagine sui decessi e sulle cause di morte	IST-00095	Regolamento UE n. 328 del 2011, Regolamento n. 1338 del 2008

Fonte: Istat: Elaborazione su dati del Programma Statistico Nazionale e SIQual) Si fa riferimento a un'edizione del Programma Statistico Nazionale in vigore in anni precedenti

Come si evince dalla tabella 1, alcuni indicatori provengono da fonti che rispondono anche a specifici Regolamenti europei e pertanto su di essi si applicano gli ulteriori parametri di qualità.

Tra i Regolamenti europei adottati ed utilizzati per la produzione di indicatori per il Bilancio di genere si cita a titolo di esempio il Regolamento UE 1700/2019 utilizzato nell'area tematica "Mercato del lavoro" per il calcolo degli indicatori provenienti dalla Rilevazione Forze di lavoro. In tale Regolamento si definiscono gli obiettivi di accuratezza in termini di

errore standard⁴³⁰ tollerato per le stime. Nello stesso Regolamento sono inoltre rappresentati i termini per la trasmissione dei dati.

Approfondimenti analoghi possono essere introdotti per altre aree tematiche del Bilancio di genere, ad esempio “Salute, stili di vita e sicurezza” e “Tutela del lavoro, previdenza e assistenza”. Nella prima area alcuni degli indicatori calcolati sono elaborati a partire dai dati rilevati dall’Indagine sui decessi e cause di morte. Tale indagine accoglie le indicazioni e i principi definiti nei Regolamenti UE n. 328/2011 e 1338/2008 nei quali vengono introdotte numerose definizioni sulle tematiche trattate in questa indagine, armonizzando così i concetti utilizzati dalle rilevazioni a livello europeo e permettendo quindi una maggiore coerenza e una più elevata comparabilità tra statistiche.

Nel caso dell’area tematica “Tutela del lavoro, previdenza e assistenza”, indicatori come persone con grande difficoltà ad arrivare a fine mese o le persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale sono derivati dall’Indagine sui redditi e le condizioni di vita. Tale indagine è parte di un sistema più ampio di rilevazioni europee conosciute con il nome di “Statistics on Income and Living Conditions” (EU-Silc) e coordinato direttamente da Eurostat. Le indagini Eu-Silc forniscono dati armonizzati sulle condizioni delle famiglie, il benessere materiale e la qualità della vita. Per un progetto di così ampio respiro è vitale, dunque, il coordinamento fra Paesi nelle diverse fasi del processo statistico, dalla definizione del campione all’utilizzo delle appropriate classificazioni. I Regolamenti stabiliscono, anche in questo caso, elevati standard di qualità e di controllo dei dati, garantendo la comparabilità delle stime prodotte, la loro accuratezza, la tempestività richiesta agli Istituti di statistica che sono produttori di questi dati.

⁴³⁰ L’errore standard è una misura di incertezza legata all’accuratezza delle stime prodotte: minore l’errore che influenza le stime, maggiore potrà dirsi la loro precisione e viceversa.

CAPITOLO 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'amministrazione⁴³¹.

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"⁴³² volte a evidenziare le caratteristiche degli uomini e delle donne che lavorano per i Ministeri nell'ambito dei diversi comparti⁴³³ 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 disponibile⁴³⁴. 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 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 NoiPA⁴³⁵.

⁴³¹ 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/>).

⁴³² 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 <https://www.contoannuale.mef.gov.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.

⁴³³ 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, Agenzia Spaziale Italiana).

⁴³⁴ 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-/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/.

⁴³⁵ 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.

I dati messi a disposizione comprendono:

- 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 (53,4 per cento e in continua crescita nei successivi quattordici anni, fino a raggiungere il 57,5 per cento nel 2021 (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 verticale⁴³⁶ nonostante vi sia una certa tendenza al riequilibrio, soprattutto in alcuni settori, determinata dalla dinamica del *turnover*.

In particolare, la presenza femminile tende a concentrarsi in un singolo comparto, la Scuola, che assorbe ben l'88,6 per cento delle dipendenti delle amministrazioni centrali (Figura 2.1.2). Nel 2021 le donne che lavorano in questo ambito sono 931.624, quasi l'80 per cento dei dipendenti del settore, mentre gli uomini sono 248.961 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 (+1,4 punti percentuali tra il 2008 e il 2021). Si tratta tuttavia di una presenza **prevalentemente radicata tra i docenti a tempo indeterminato della scuola dell'infanzia** (il 99,2 per cento del personale è composto da donne), in quella della scuola primaria (96,3 per cento) e in misura inferiore in quella

⁴³⁶ Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

secondaria (alle medie e alle superiori le donne sono rispettivamente il 78,1 per cento e il 66,5 per cento); a tale proposito si vedano anche le informazioni disponibili nel Portale Unico Dati della Scuola (MIM) aa 2021/2022. **Nelle università**, al contrario, la quota maggioritaria dei professori e ricercatori diventa quella degli uomini, con **le donne che rappresentano il 38,0 per cento del totale**.

La quota di donne è 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 **71,1 per cento nel 2021**. Per quanto riguarda la **Carriera Prefettizia**, in quattordici anni, si è passati dal 50,1 per cento di dipendenti donne al **57,3 per cento**. L'incremento più rilevante nell'intervallo di anni 2008-2021, però, è stato riscontrato nella **Magistratura**⁴³⁷, dove la percentuale delle donne è passata dal 42,2 al **55,0 per cento**.

Gli uomini sono invece relativamente più numerosi nella **Carriera Diplomatica** (76,1 per cento) e negli **Istituti di Alta Formazione Artistico Musicale** (59,8 per cento). Riguardo alla Carriera Diplomatica, il differenziale di genere (di 52,2 punti percentuali nel 2021) si è ridotto di 2,6 punti percentuali dal 2018 e di circa 16,4 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 2020, anno in cui le donne hanno raggiunto il 42,3 per cento del personale complessivo. Nel 2021 invece, la percentuale di donne negli Istituti di Alta Formazione Artistico Musicale è diminuita registrando un valore pari al 40,1 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 è stato precluso fino al 1999⁴³⁸. Al riguardo, una certa tendenza al riequilibrio è apprezzabile soprattutto per i Corpi di Polizia. Relativamente al periodo di tempo preso in considerazione (2008-2021), la quota delle donne è infatti aumentata di 3,9 punti percentuali. Nello specifico, per gli agenti che operano presso l'Interno l'aumento è stato di 2,8 punti percentuali, per l'Economia e Finanze (Guardia di Finanza) di 5,7 punti, per la Difesa di 4,6 punti e per la Giustizia di 5,0 punti. Anche per le Forze Armate la quota femminile è lievemente aumentata (1,6 punti percentuali rispetto al 2018 e 3,4 punti rispetto al 2008). I Vigili del Fuoco, invece, registrano un calo nella presenza femminile, tra il 2008 e il 2021, passando dal 5,9 per cento al 4,9 per cento (Figura 2.1.4).

Per quanto riguarda i **ministeriali e i dipendenti della Presidenza del Consiglio, la situazione è più eterogenea**: nel complesso, anche nel 2021, come negli anni passati, le donne sono lievemente più numerose (rappresentano il 52,7 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 (67,2 per cento), della Giustizia (65,0 per cento) e dell'Interno (60,5 per cento). Altro dicastero, la cui quota femminile è elevata, è quello dell'Istruzione, università e ricerca (56,8 per cento), seguono la Salute e i Beni e le attività culturali (rispettivamente 58,5 per cento e 58,8 per cento), gli Affari esteri e la cooperazione internazionale (56,8 per cento) e

⁴³⁷ L'accesso alla carriera in Magistratura delle donne è avvenuto solo a seguito della sentenza della Corte costituzionale 33/1960 e alla successiva legge n. 66 del 1963 emanata di conseguenza, che 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*".

⁴³⁸ Per le Forze armate il servizio militare volontario femminile è stato introdotto nell'ordinamento italiano con la legge 20 ottobre 1999, n. 380. Cfr: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/10/29/099G0468/sq>

l'Economia e finanze (54,3 per cento). In alcuni casi, il divario di genere a favore delle donne denota un aumento tendenziale anche significativo nei quattordici anni oggetto di indagine; in particolare per il ministero del Lavoro e delle politiche sociali (11,5 punti percentuali tra il 2008 e il 2021) e per i Beni e le attività culturali (5,9 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 (+2,8 punti percentuali).

Per quattro dicasteri, gli uomini sono più della metà dei dipendenti ministeriali. Per la Difesa, in particolare, nel 2021 la quota maschile si attesta al 71,5 per cento, un valore solo lievemente superiore 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 (56,3 per cento di dipendenti uomini nel 2021), per le Politiche agricole, alimentari e forestali (57,7 per cento di uomini nel 2021) e per lo Sviluppo economico (52,4 per cento di uomini nel 2021) il differenziale di genere è in lenta diminuzione dal 2008.

Per le altre amministrazioni, nel 2021 il dato maschile non si distanzia molto da quello femminile e, per la Presidenza del Consiglio dei Ministri vi è una leggera prevalenza femminile (1.056 donne e 962 uomini) (Figure 2.1.5a, 2.1.5b, 2.1.5c).

La composizione del personale 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- 2021, un andamento favorevole alle donne (gli unici anni in cui il turnover ha favorito gli uomini sono stati il 2009 e 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 2021 il tasso del turnover è del 97,1 per cento per le donne e dell'83,9 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 48,3 per cento del personale dirigente (Figura 2.1.7). Le dirigenti di prima fascia scendono invece al 37,2 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 2021 i ministeri con una prevalenza di donne sono il Lavoro e politiche sociali (62,7 per cento), la Giustizia (54,5 per cento), la Salute esclusa la dirigenza sanitaria (53,4 per cento) i Beni, le attività

culturali e il turismo (52,7 per cento). Salvo 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 2021, 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 3.436 dirigenti (esclusa la dirigenza sanitaria), di cui 2.126 uomini e 1.310 donne. Nei quattordici anni successivi si è verificata una riduzione nel contingente dirigenziale pari a 1.173 unità e la parte più consistente dei posti non rimpiazzati riguarda proprio gli uomini (911 unità, ovvero circa il 77,6 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 lo Sviluppo Economico, gli Affari esteri e la Cooperazione Internazionale, l'Interno, le Politiche agricole, alimentari e forestali e le Infrastrutture e i trasporti (in quest'ultimo caso le donne rappresentano il 29,3 per cento dei posti dirigenziali) (Figure 2.1.9).

Riguardo ai **dirigenti di prima fascia**, solo il ministero della Difesa è a maggioranza femminile (77,8 per cento). Nel 2021, 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.

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)⁴³⁹.

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 (25,4 per cento considerando i Ministeri e la Presidenza del Consiglio dei Ministri) che tra le donne (10,0 per cento) (Figura 2.1.14). 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 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, nell'ultimo anno, tra gli uomini, è più facile incontrare dirigenti che non hanno ancora compiuto quarantacinque anni: nel 2021, il 9,4 per cento delle donne dirigenti appartiene a questa fascia di età, mentre per gli uomini il valore sale al 9,7 per cento. In passato la forbice tra il dato maschile e quello femminile era significativamente più ampia (nel 2008 l'incidenza degli *under* quarantacinque era del 19,7

⁴³⁹ Si veda anche il riquadro II.I.1 "selezione della dirigenza pubblica e gender gap: prime riflessioni a partire dai (pochi) dati disponibili" pubblicato nella precedente edizione della relazione Bilancio di Genere.

per cento e del 13,1 per cento, rispettivamente per donne e uomini). Tuttavia, nel 2021 tra i dirigenti di prima fascia, l'incidenza di quelli più giovani (meno di quarantacinque anni) è maggiore per gli uomini (3,9 per cento contro 2,2 per cento delle donne) 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) (Figura 2.1.15a).

La dinamica e la composizione per genere delle cessazioni e delle nuove assunzioni dovrebbe auspicabilmente determinare una evoluzione della composizione per genere che tenda al riequilibrio, considerando che il personale ai vertici dell'amministrazione, tradizionalmente maschile, si avvia al pensionamento. Al contrario, le nuove assunzioni tendono ad essere maggiormente equilibrate secondo il genere. Nel 2021 la quota di dirigenti donne *over 60* sul totale delle dirigenti donne, è del 27,5 per cento, mentre per gli uomini il valore è ben più alto (32,3 per cento). Allo stesso modo, per i dirigenti di prima fascia, l'incidenza degli *over 60* è del 36,2 per cento per le donne e del 39,5 per cento per gli uomini (Figura 2.1.15b).

Si osserva una tendenza molto lenta alla riduzione dei fenomeni di segregazione verticale, dovuta a una più equa distribuzione di genere dei dirigenti più giovani; questo però è ancor più limitato soprattutto per le posizioni apicali, dove più consistenti sono i ritardi ereditati dal passato. La normale dinamica del *turnover* non sembra però modificare di molto i fenomeni di segregazione orizzontale che continuano a persistere, talvolta anche rafforzandosi, come per esempio per quanto riguarda la concentrazione delle donne nella Scuola.

La Commissione europea ha rafforzato il suo impegno nella riduzione dei fenomeni di segregazione attraverso iniziative quali programmi di finanziamento⁴⁴⁰ nell'ambito del quadro finanziario pluriennale per il periodo 2021-2027 o il Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027 in collaborazione con l'istituto europeo di innovazione e tecnologia per incoraggiare la partecipazione delle donne alle discipline STEM.

Il tema della segregazione di genere nel mercato del lavoro è presente anche nella pubblica amministrazione, tuttavia, anche in Italia, la parità di genere è 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 superare, 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 difficoltà⁴⁴¹. 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

⁴⁴⁰ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf

⁴⁴¹ 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.

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**⁴⁴², le donne guadagnano, in media, sempre di meno degli uomini, in tutti gli anni che vanno dal 2013 al 2021. Nel 2020, la remunerazione media lorda era di 1.841 euro per le donne e 3.000 euro per gli uomini mentre, nel 2021, la distanza tra uomini e donne si è leggermente ridotta (1.989 euro per le donne e 3.014 euro per gli uomini). L'alto differenziale retributivo straordinario 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 2020, 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 2021 il **numero medio di giorni di assenza delle donne** è di 9,7, mentre quello degli uomini è di 8,0), e ad adottare una **modalità lavorativa a tempo parziale** (l'incidenza del *part-time* tra le donne è sempre maggiore rispetto a quanto avviene per gli uomini, come confermato dalle amministrazioni in risposta ai questionari relativi alle politiche del personale)⁴⁴³ (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 la modalità ordinaria di lavoro nel corso del 2020 per numerosi ambiti del lavoro pubblico, in relazione alla condizione emergenziale richiesta dalla crisi pandemica da Covid-19, per poi essere disciplinata attraverso accordi istituzionali all'interno delle singole amministrazioni centrali dello Stato.

⁴⁴² Elaborazioni su dati NoiPA.

⁴⁴³ Cfr. il paragrafo 2.1.1 "Part-time e esigenze di cura dei figli" di questa relazione.

Riquadro II.I.1 – Gender Gap e Over-Skilling: analisi del pubblico impiego riguardo a genere e titolo di studio

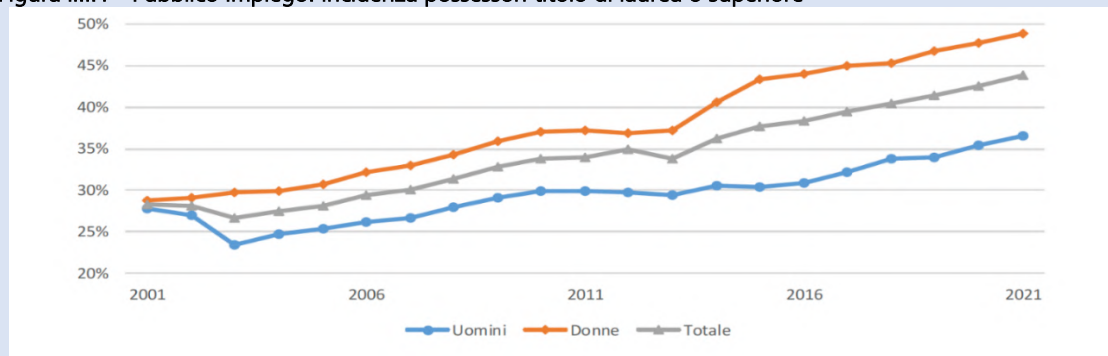
Con l'obiettivo di descrivere come la composizione del pubblico impiego si è evoluta in relazione al livello di istruzione è stato esaminato uno studio⁴⁴⁴ di corredo al Conto annuale che indaga sulla presenza, all'interno di specifici comparti, di disparità di genere, il cosiddetto "gender-gap", nelle posizioni apicali ed over-skilling nelle diverse categorie; in questo studio viene esteso l'esame delle dinamiche del Gender gap a tutte le amministrazioni pubbliche che rientrano nel perimetro del Conto annuale. A partire dall'indice dell'EIGE sulla parità di genere -per il quale il valore ottenuto dall'Italia nel 2022 è stato pari a **65 punti (+1,2 rispetto al 2021, +12,2 rispetto al valore del 2010, primo anno di rilevazione dell'indice)**, inferiore di **3,6 punti rispetto al punteggio a livello europeo**- il focus indaga sulle differenze, a seconda del genere, in merito all'attribuzione di ruoli di responsabilità o apicali dei dipendenti pubblici. In tale dominio, **il punteggio totalizzato dall'Italia nel 2022 è di 63,2, significativamente inferiore al valore medio europeo di 71,7.**

Concorrono a questo risultato anche il **tasso di partecipazione al lavoro da parte della popolazione femminile**, pari a 68,1, nettamente inferiore ai valori medi europei (81,1) e il punteggio sulla **"segregazione e qualità del luogo di lavoro"** pari a 58,7 (4,6 punti in meno rispetto alla media UE).

Per quanto attiene al tema delle competenze possedute dai lavoratori il fenomeno maggiormente indagato è quello dell'**overskilling** in quanto incide sull'investimento in capitale umano e sulla soddisfazione professionale del dipendente, con possibili ricadute negative sulla qualità del lavoro e sulla produttività.

Il pubblico impiego è caratterizzato da una **elevata eterogeneità**, al suo interno sono presenti numerose figure professionali per le quali, al fine dell'accesso alle stesse, sono richiesti, o meno, specifici titoli. L'evoluzione normativa, peraltro, nel tempo ha introdotto requisiti d'accesso precedentemente non richiesti. Conseguentemente, allo stato attuale alcuni comparti registrano tassi di personale con titolo di laurea (o superiore) molto ridotti ed altri, di contro, costituiti al 100 per cento da personale laureato.

Figura II.I.1 - Pubblico Impiego: incidenza possessori titolo di laurea o superiore



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del personale, IGOP – Ragioneria generale dello Stato

⁴⁴⁴Conto Annuale MEF, Focus 04 Genere e Istruzione https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/en/web/sicosito/documentale/-/document_library/Allu81ewbxRr/view_file/401795?_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_Allu81ewbxRr_redirect=https%3A%2F%2Fcontoannuale.rgs.mef.gov.it%2Fweb%2Fscosito%2Ffocus-specifici%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_Allu81ewbxRr%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview

La Figura II.I.1 rappresenta l'incidenza, complessiva e per genere, del numero di dipendenti con titolo di laurea o superiore. Tra i dipendenti con "titolo di laurea (o superiore)" sono compresi i lavoratori con "laurea breve", "laurea", "altri titoli post laurea", "specializzazione post laurea / dottorato di ricerca".

Con riferimento ai singoli comparti, risulta che a fronte di un aumento generale di personale laureato, la richiesta di determinati titoli per l'accesso influisce sull'incidenza del personale in possesso di laurea o titolo superiore nei comparti stessi.

Negli ultimi venti anni è stato osservato un significativo **aumento del personale con almeno una laurea** (+15 per cento), dato in parte dallo sbarramento all'accesso di alcune professioni dove la laurea è diventata obbligatoria, come la figura dell'infermiere nel sistema sanitario nazionale, dove la laurea è richiesta solo a partire dal 1994.

In merito al gender-gap nel comparto delle funzioni locali e centrali, nel periodo 2001-2021, l'incremento delle donne è stato evidente nei comparti delle funzioni locali, **+10,1 per cento rispetto al 2001** (da 45,0 per cento a 55,1 per cento) e nei Ministeri un +6,9 per cento (da 47,6 per cento a 54,5 per cento); il genere femminile rappresenta ora la maggioranza relativa ma la stessa situazione non si presenta per le posizioni apicali. L'indicatore viene calcolato come la **differenza tra il valore 100 e l'indice di femminilità** (percentuale delle donne sugli uomini).

Essendo un indicatore sintetico all'interno delle funzioni locali vengono considerate le alte specializzazioni, i dirigenti, i segretari comunali e provinciali, e infine i direttori generali. Per i Ministeri, invece, sono compresi i dirigenti di prima fascia, i dirigenti di seconda fascia e i dirigenti delle professionalità sanitarie. Nonostante nel periodo oggetto di analisi il gender-gap si sia sensibilmente ridotto soprattutto nei Ministeri (che, considerando anche i dirigenti sanitari, rappresentano l'unico caso in cui vi è maggioranza del genere femminile), esiste ancora uno squilibrio a favore degli uomini soprattutto in considerazione del fatto che questi rappresentano la minoranza del personale.

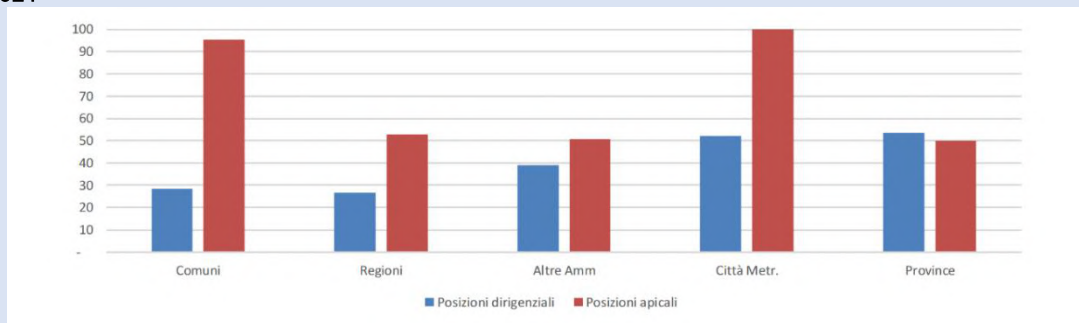
Prendendo in considerazione solo le figure apicali, ovvero i direttori generali per le funzioni locali e i dirigenti di prima fascia per i Ministeri, la **disuguaglianza** diventa ancor più marcata, poiché in questo caso, il **gender-gap passa nel 2021 dal 31,0 per cento al 57,9 per cento nel primo caso e dal -2,4 per cento al 48,3 per cento nel secondo caso**.

La Figura II.I.2, con riferimento solo al comparto funzioni locali, evidenzia un divario di genere nei comuni, regioni, province, città metropolitane e restanti amministrazioni.

I comuni e le regioni sono le amministrazioni che presentano un gender-gap minore ma allo stesso tempo sono, insieme alle città metropolitane, quelle che evidenziano una maggiore disparità a livello apicale.

Il dato delle province risulta essere più equilibrato evidenziando un gender-gap simile sia riguardo la generalità delle posizioni dirigenziali che rispetto alle posizioni apicali.

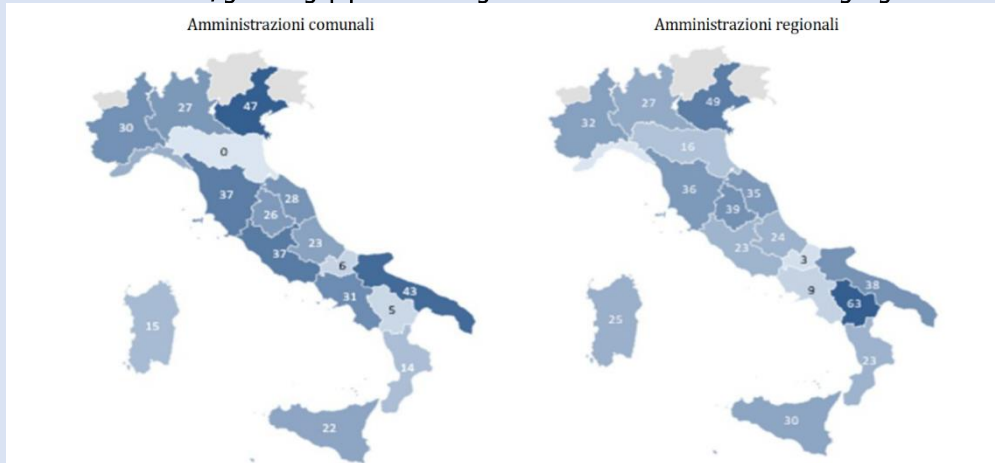
Figura II.1.2: Funzioni locali: Gender Gap posizioni dirigenziali e apicali per tipologia di amministrazione, Anno 2021



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria generale dello Stato

Da un punto di vista regionale, l'indicatore in oggetto permette di comprendere se la presenza di un gender-gap deriva da una componente legata all'appartenenza a un determinato territorio o se, viceversa, sia un fenomeno da questo slegato ed eterogeneo. Per ottenere una corretta collocazione geografica, l'analisi che segue prende in esame solo le amministrazioni comunali e regionali.

Figura II.1.3: Funzioni locali, gender-gap posizioni dirigenziali e assimilate – distribuzione geografica. Anno 2021

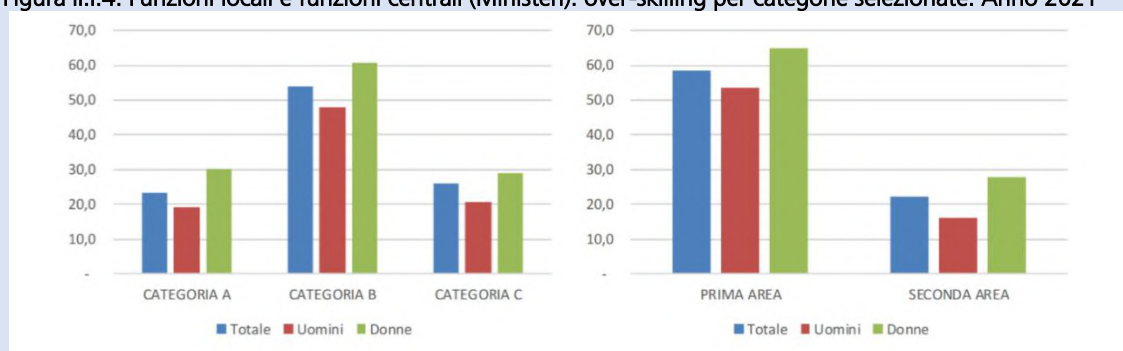


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La figura II.1.3 mostra il **prevalere dell'eterogeneità territoriale** sia per le amministrazioni regionali che per le amministrazioni comunali. Le regioni che presentano un più elevato gap nei comuni sono il Veneto, la Puglia e il Lazio e appartengono a macroaree diverse. Lo stesso schema si presenta per le regioni con più elevato gap nelle amministrazioni regionali (Basilicata, Veneto e Umbria).

Attraverso l'esame delle successive figure è possibile avere evidenza del fenomeno dell'**over-skilling** nel comparto funzioni locali e centrali, ricordando che l'over-skilling (under-skilling) è il fenomeno che si presenta nel caso in cui la **qualifica ottenuta da un lavoratore risulta, almeno in via teorica, inferiore (maggiore), rispetto al suo livello professionale.**

Figura II.I.4: Funzioni locali e funzioni centrali (Ministeri): over-skilling per categorie selezionate. Anno 2021



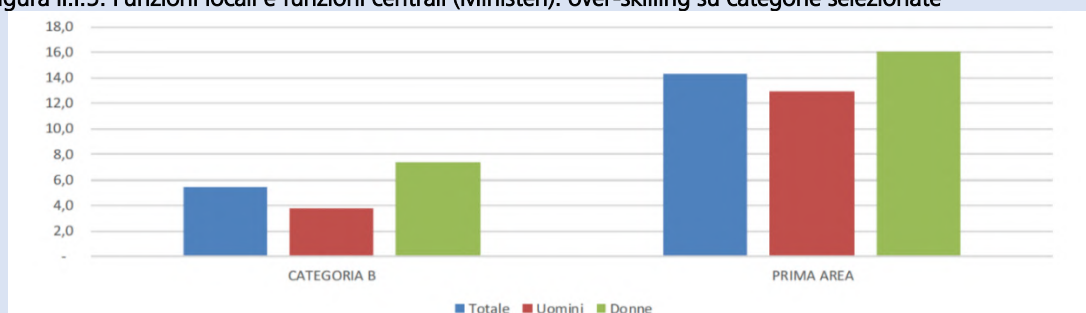
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La Figura II.I.4 mostra la percentuale di dipendenti, personale non dirigente, in possesso di titoli superiori rispetto alla qualifica di inquadramento sul totale dell'area di appartenenza. I titoli vengono suddivisi in questo modo: fino alla scuola dell'obbligo, categoria A e B (prima area); diploma di licenza media superiore, categoria C o seconda area. Il grafico mostra, fatta eccezione per la seconda area dei Ministeri, un numero di dipendenti con titoli superiori alle relative mansioni di oltre il 20 per cento, con punte di oltre il 50 per cento nella categoria B delle funzioni locali e nella prima area dei Ministeri.

L'analisi ha evidenziato che, in media, il fenomeno dell'over-skilling ricade maggiormente sulle donne (+10,8 per cento in media nelle funzioni locali, +11,5 per cento in media nei Ministeri).

Dato l'elevato grado di over-skilling e il basso titolo richiesto per l'accesso, per le due categorie menzionate precedentemente si è introdotto un indicatore più stringente che ha preso in considerazione i soli dipendenti con titolo di laurea (o superiore) (Figura II.I.5)

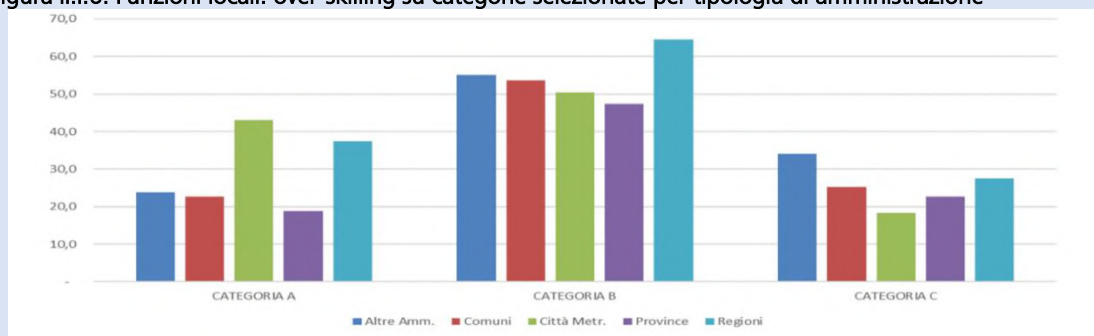
Figura II.I.5: Funzioni locali e funzioni centrali (Ministeri): over-skilling su categorie selezionate



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

L'over-skilling, in questo senso, risulta ridimensionato. La Figura II.I.6 mostra, invece, l'incidenza dell'over-skilling per tipologia di amministrazione del comparto funzioni locali: le regioni sono tendenzialmente quelle con il personale più sopra qualificato (in media il 43,2 per cento) mentre i valori più bassi sono registrati nelle province (in media il 29,7 per cento).

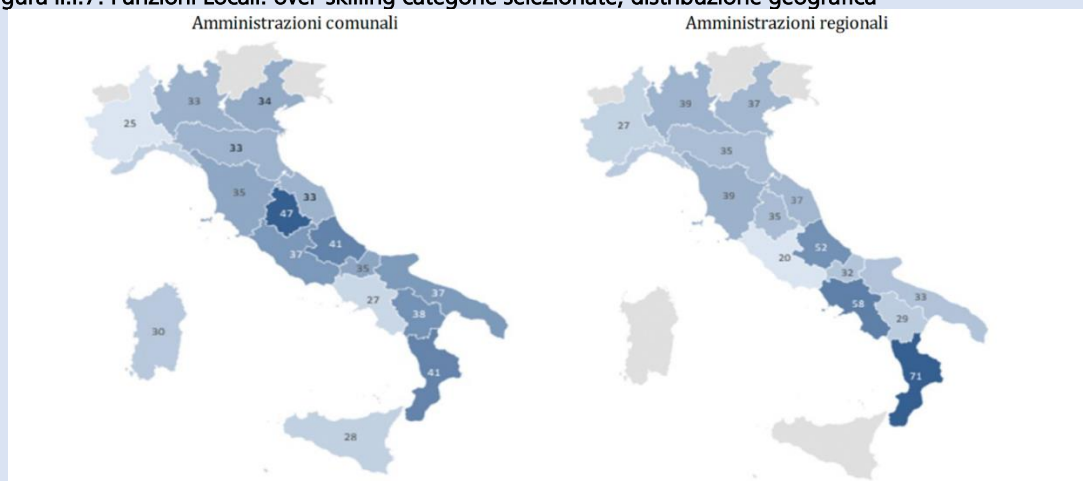
Figura II.1.6: Funzioni locali: over-skilling su categorie selezionate per tipologia di amministrazione



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del personale IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

La Figura II.1.7 riassume, per amministrazioni comunali e regionali, l'intensità media dell'over-skilling su scala territoriale. La Calabria risulta essere la regione dove tale fenomeno appare maggiormente, in media il 71,1 per cento del personale. Per le amministrazioni comunali la regione con più over-skilling è l'Umbria. Come per il gender-gap anche questo indicatore non sembra caratterizzato da una influenza territoriale.

Figura II.1.7: Funzioni Locali: over-skilling categorie selezionate, distribuzione geografica⁴⁴⁵



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

La disparità di genere e l'over-skilling sono fenomeni **presenti nel mercato del lavoro** e nella Pubblica Amministrazione. Per quanto riguarda il gender gap appare evidente che le differenze, seppure ridotte e in continua diminuzione, sono ancora presenti soprattutto a livello di posizioni apicali.

⁴⁴⁵ Il valore rappresentato è la media aritmetica dell'incidenza dell'over-skilling tra le categorie A-B-C.

Figura 2.1.1 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere.

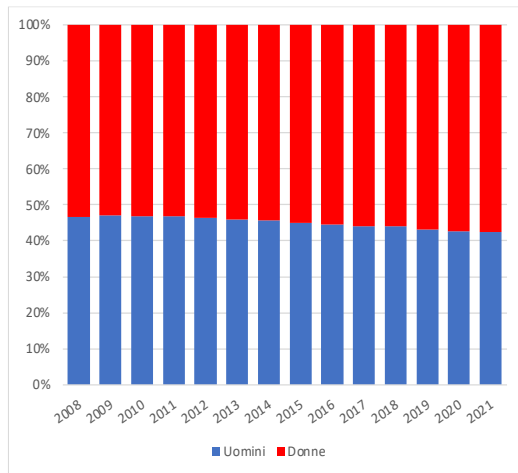


Figura 2.1.2 Personale stabile femminile nelle amministrazioni centrali dello Stato per comparto contrattuale di riferimento. Anno 2021.

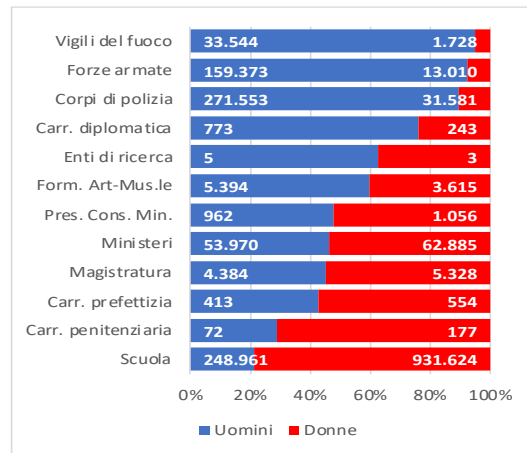


Figura 2.1.3 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere e comparto contrattuale. Anno 2021.

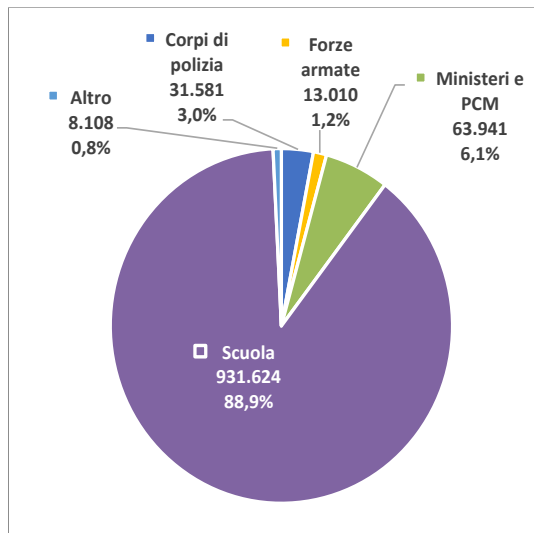
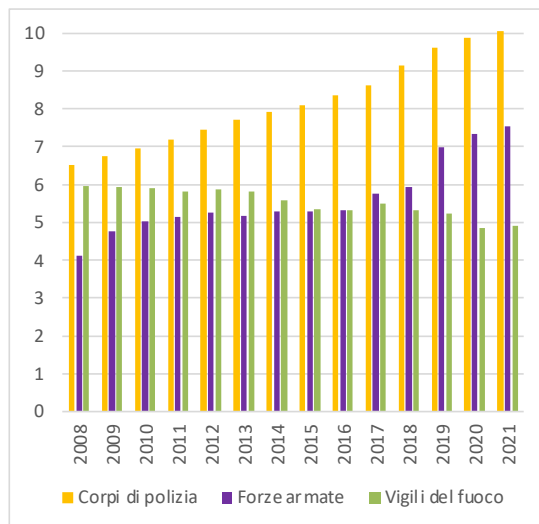


Figura 2.1.4 Evoluzione nella presenza femminile del personale stabile in alcuni comparti.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.5a Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per genere. Anno 2021.

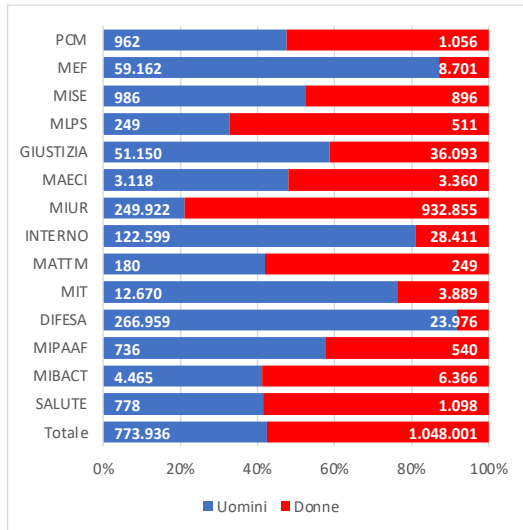


Figura 2.1.5b Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri del comparto ministeri, per genere. Anno 2021.

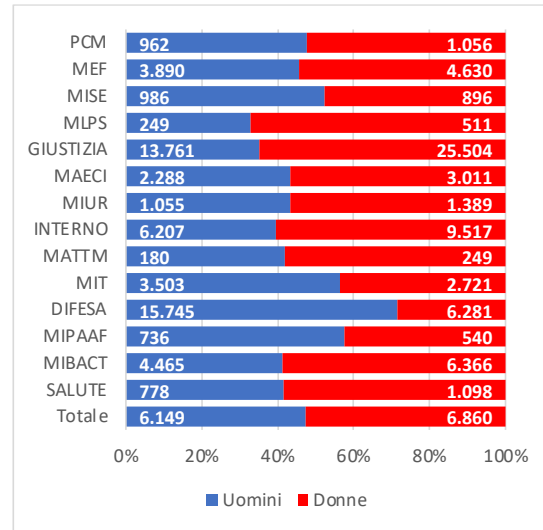


Figura 2.1.5c Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri di altri comparti contrattuali, per genere. Anno 2021

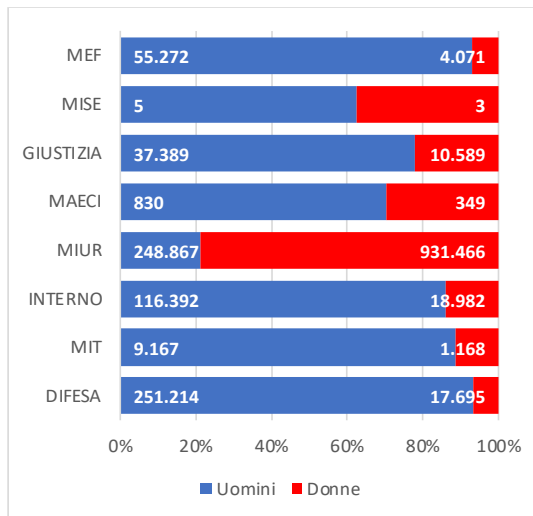
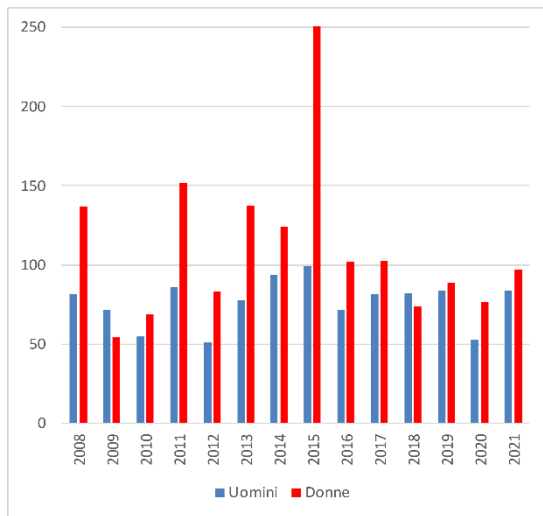


Figura 2.1.6 Tasso di compensazione del turnover per genere.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.7 Composizione di genere del personale dirigente delle amministrazioni centrali dello Stato.

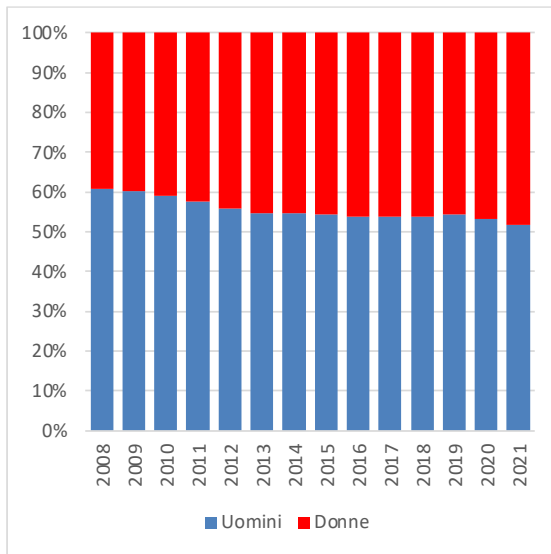
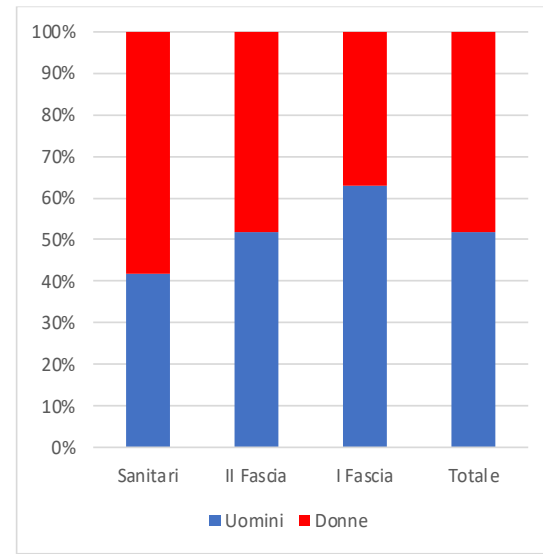


Figura 2.1.8 Composizione dei dirigenti per genere. Comparto Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2021.



Il personale dirigenziale del Ministero della salute è distinto in I fascia, II fascia e professionalità sanitari

Figura 2.1.9 Composizione dei dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2021.

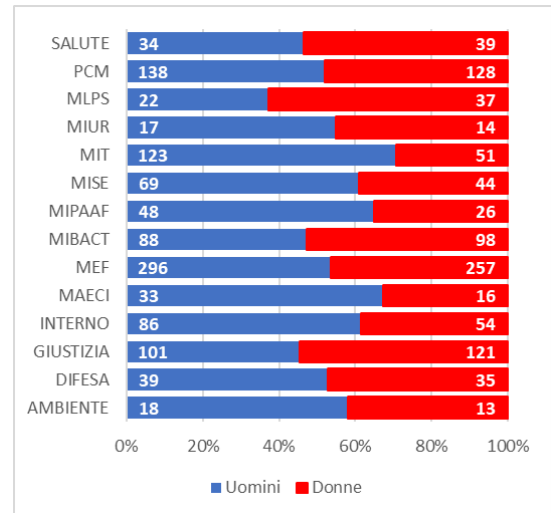
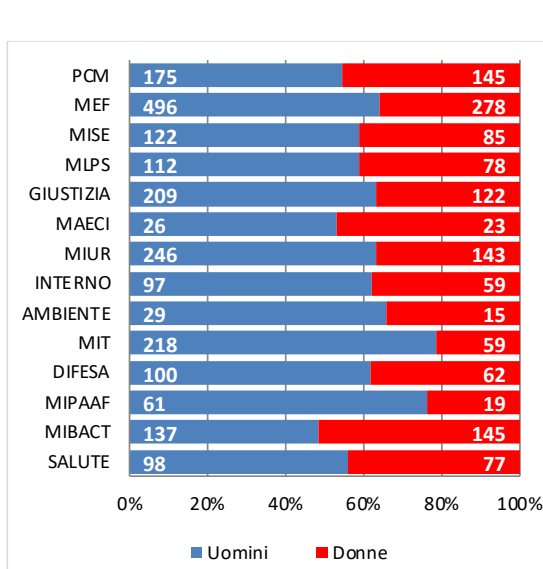


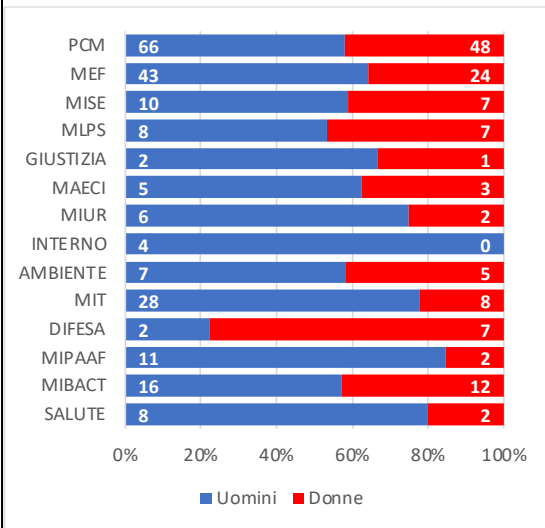
Figura 2.1.10 Composizione dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2008.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

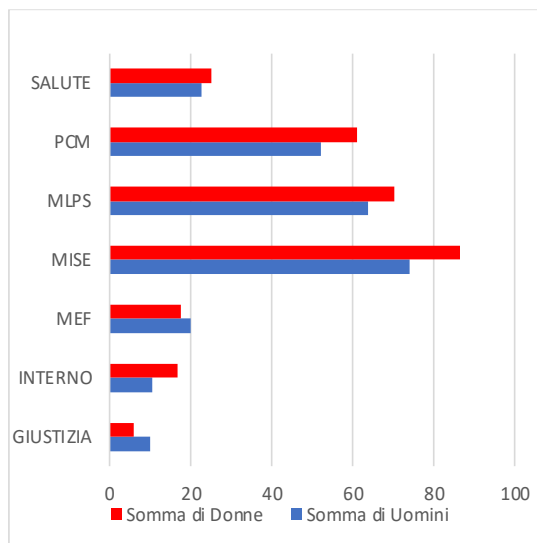
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.11 Composizione dirigenti di I fascia, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2021.



Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

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 2021.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

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.

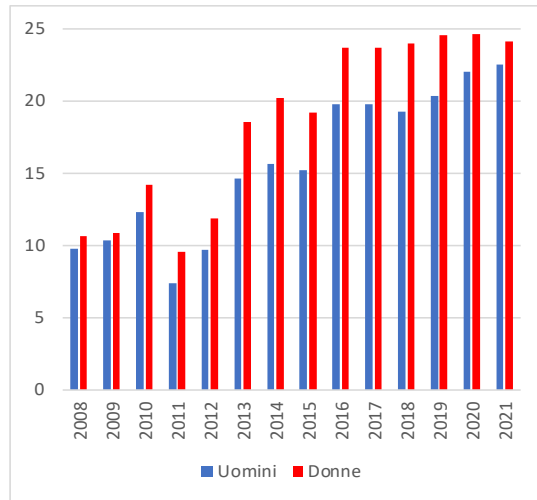
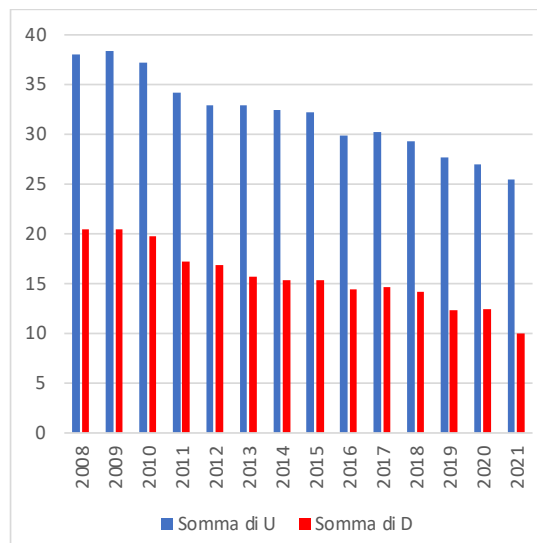
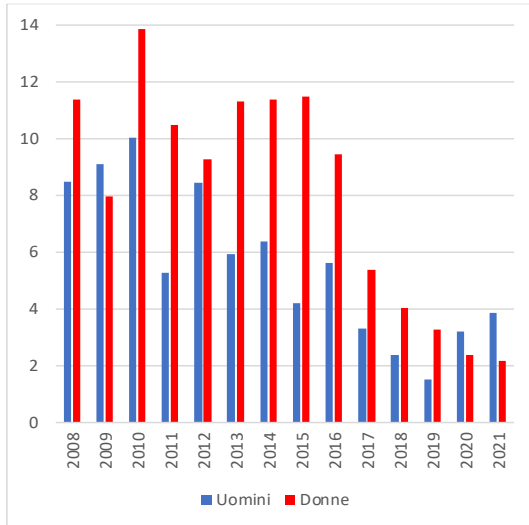


Figura 2.1.14 Incidenza percentuale del personale senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo tra i non dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



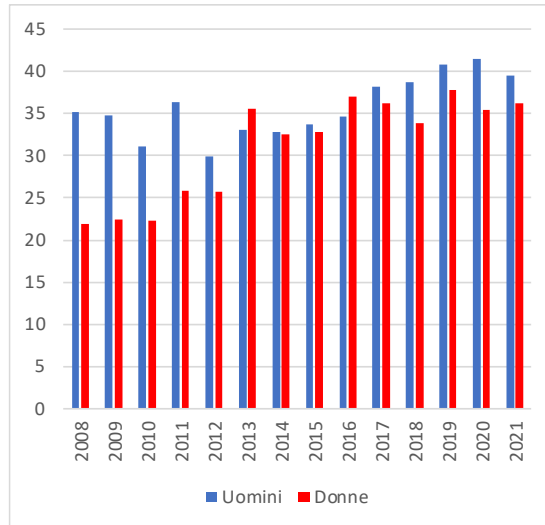
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

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.



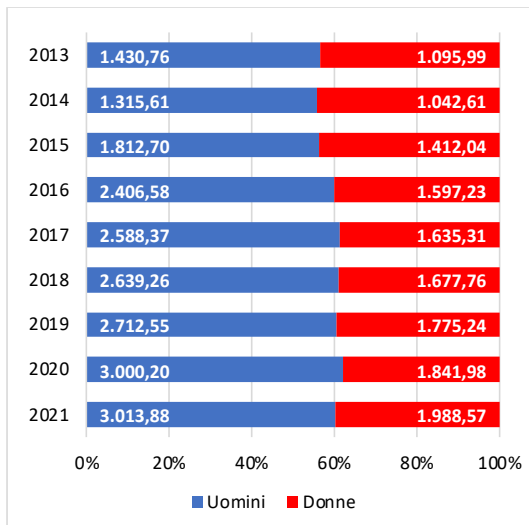
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

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.



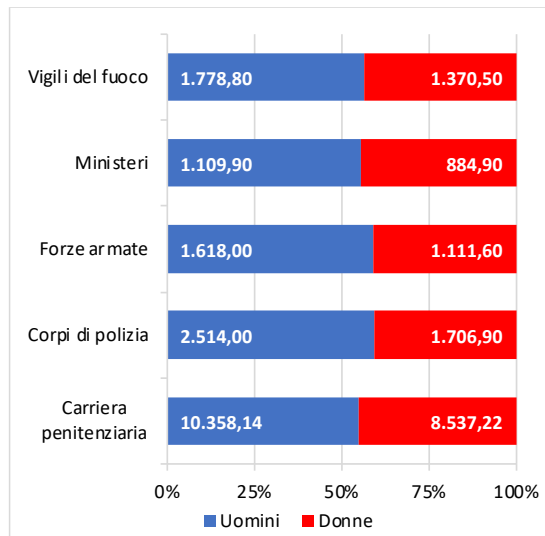
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.16 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere. Comparto Ministeri.



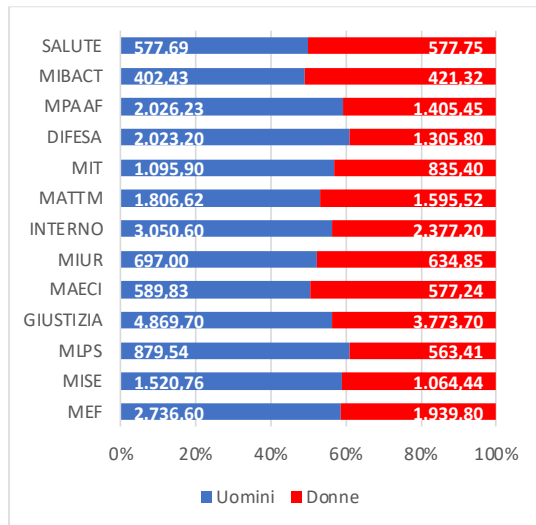
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Figura 2.1.17 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e comparto. Anno 2021.



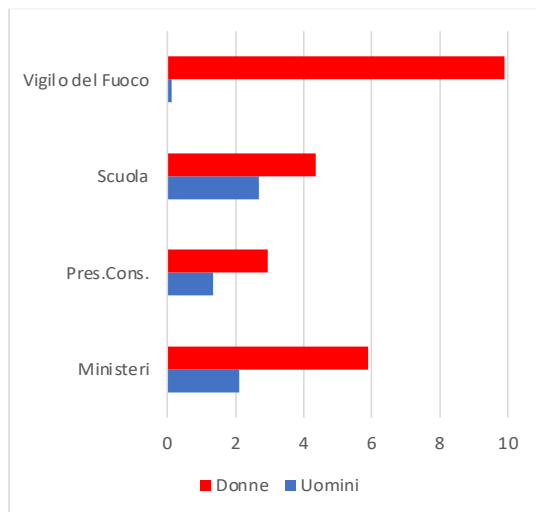
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Figura 2.1.18 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri. Anno 2021.



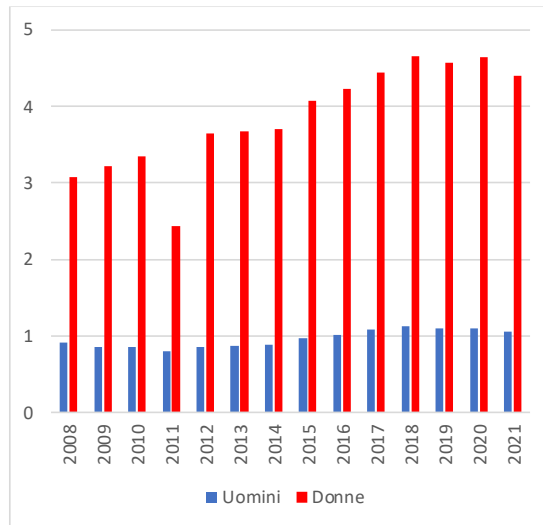
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Figura 2.1.20 Incidenza del lavoro part-time per genere in alcuni comparti. Valori percentuali. Anno 2021.



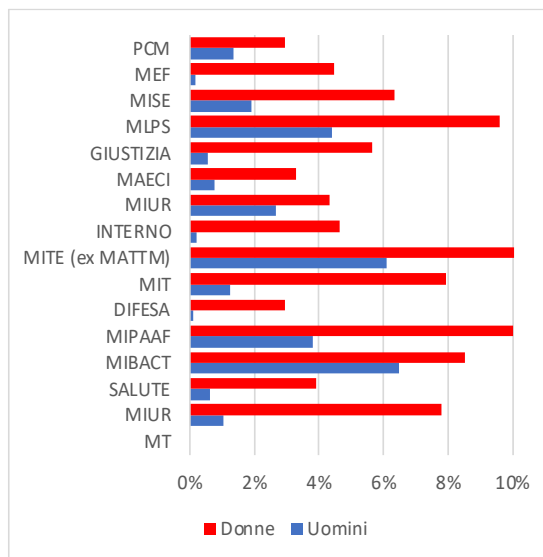
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS
 Nota: il dato relativo all'incidenza del lavoro part-time per il comparto dei Corpi di Polizia e della Formazione Artistico Musicale non è stato riportato perché non significativo.

Figura 2.1.19 Incidenza del lavoro part-time, per genere. Tutti i comparti.



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 2021.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

2.1.1 - Part-time e esigenze di cura dei figli

Nel settore pubblico il lavoro a tempo parziale è disciplinato dal decreto legislativo n. 81 del 2015⁴⁴⁶, ferme restando le norme speciali del Testo Unico sul pubblico impiego⁴⁴⁷. Nell'ambito centrale dello Stato, il decreto legislativo 81/2015, si rivolge solo ad alcune tipologie contrattuali⁴⁴⁸; ne restano infatti esclusi Carriera prefettizia, Carriera penitenziaria, Magistratura, Carriera diplomatica, Forze armate, Corpi di polizia.

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; in altri casi, invece, è svolta da più centri direzionali responsabili per distinti comparti contrattuali. Le informazioni sulla fruizione del *part-time* sono raccolte presso numerosi centri di responsabilità attraverso 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 diversi casi queste informazioni non sono esaustive e possono presentare problemi di coerenza rispetto a quanto comunicato nella Relazione allegata al Conto annuale⁴⁴⁹.

Nell'ambito delle amministrazioni centrali il ricorso al lavoro con orario ridotto rimane limitato e riguarda principalmente le donne: nel 2022 il massimo utilizzo per entrambi i generi è stato osservato nel **Ministero della difesa** (8,5 punti percentuali di divario, con una quota del 10,5 per cento di donne in part-time e 2,0 per cento di uomini), seguito dal **Ministero dell'interno** (9,2 punti percentuali derivanti dal 9,9 per cento di donne in *part-time* rispetto allo 0,7 per cento degli uomini), e dal **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili** dove è stato coinvolto il 9,8 per cento delle dipendenti e il 4,5 per cento dei dipendenti con un divario di genere del 5,3 per cento; seguono poi il **Ministero delle politiche agricole e forestali** e il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** (8,6 per cento delle dipendenti in part time in entrambe le amministrazioni e 4,3 gli uomini delle politiche agricole e 4,2 gli uomini del lavoro), dal **Ministero dell'istruzione** con 6,5 punti percentuali di differenza (8,3 per cento di donne in part-time e 1,8 per cento di uomini) e dal **Ministero dell'università e della ricerca** con un divario pari al 6,4 per cento (6,4 per cento di donne in part-time e nessun uomo che ha richiesto di fruire di tale misura); presso la **Presidenza del Consiglio dei Ministri**, invece, il gap di genere è di appena 1,3 punti percentuali (1,9 per cento di lavoratrici e 0,6 per cento di lavoratori) (Figura 2.1.1.1).

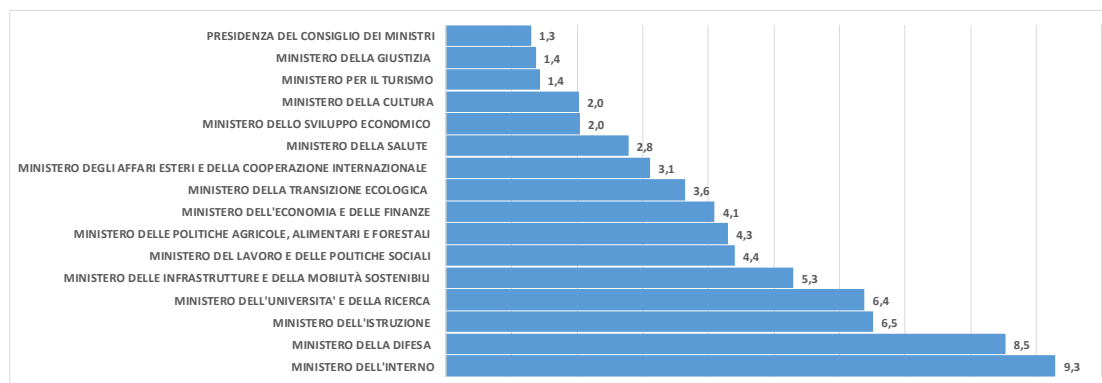
⁴⁴⁶ Non si applicano l'articolo 6, commi 2 e 6, e l'articolo 10 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015.

⁴⁴⁷ Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 vigente.

⁴⁴⁸ Si tratta dei comparti indicati dall'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 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.

⁴⁴⁹ 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.

Figura 2.1.1.1- Part time - GAP di genere per amministrazione - Anno 2022



Tra il 2021 e il 2022 in quasi tutte le amministrazioni l'incidenza di dipendenti in *part-time* ha subito un'ulteriore contrazione, in misura maggiore per le donne. Le uniche eccezioni hanno riguardato il **Ministero dell'istruzione** (tale evidenza si riscontra sia per gli uomini (+0,5 per cento) che per le donne (+ 0,8 per cento)), il **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** (+0,3 per cento per gli uomini rispetto al 2021) e per il **Ministero della salute** (+ 0,1 per cento di uomini in part time rispetto al 2021). Le flessioni più significative hanno riguardato il **Ministero dell'interno** in cui la percentuale delle donne a tempo parziale è passata dal 15,0 per cento nel 2021 al 9,9 per cento nel 2022 (mentre la percentuale di uomini è diminuita di solo 0,2 punti percentuali, dallo 0,9 per cento allo 0,7 per cento nello stesso periodo), il **Ministero dell'università e della ricerca** dove la percentuale delle donne in part time è passata dall'11,3 al 6,4 per cento (mentre la percentuale di uomini è diminuita dell'1,2 per cento poiché nel 2022 non risultano uomini in part time), il **Ministero dello sviluppo economico** dove la percentuale delle donne in part-time è diminuita di 3,4 punti percentuali e quella degli uomini dello 0,9 per cento.

In altri ministeri il calo tra le dipendenti è stato più modesto; per esempio nel **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** (da 4,2 per cento nel 2021 al 3,8 per cento nel 2022), così come nel **Ministero della cultura** (dal 5,3 per cento nel 2021 al 4,7 per cento nel 2022) o nel caso del **Ministero della difesa** in cui si è verificata una contrazione per le lavoratrici la cui quota è passata dall'11,3 per cento nel 2021 al 10,5 per cento nel 2022 e per il quale rimane stabile la percentuale di uomini in part time (2,0 per cento) tra i due anni considerati (Figura 2.1.1.2).

Figura 2.1.1.2 – Part time – Variazione del GAP di genere 2021-2022 per Amministrazione centrale



Considerando un lasso di tempo più ampio (2015-2022) si osserva 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 della Giustizia (-12,1 per cento), nel Ministero dell'economia e finanze (-6,0 per cento), nel Ministero dello sviluppo economico (-5,5 per cento), nel Ministero della transizione ecologica (-4,3 per cento), nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali (-3,3 per cento), nel Ministero della Difesa (-2,3 per cento). La diminuzione di lavoratrici in *part-time* ha riguardato, seppure in misura minore, anche la Presidenza del Consiglio dei Ministri (-1,7 per cento), il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale -1,5 per cento). Aumenta invece la quota di donne con orario ridotto in modo considerevole nel Ministero dell'istruzione (+8,3 per cento), nel Ministero dell'università e della ricerca (+6,4 per cento) e nel Ministero della cultura (+4,7 per cento). (Figura 2.1.1.3 e Tavola 2.1.1.1).

Figura 2.1.1.3 - Part time – Variazione del GAP di genere 2015-2022 per Amministrazione centrale

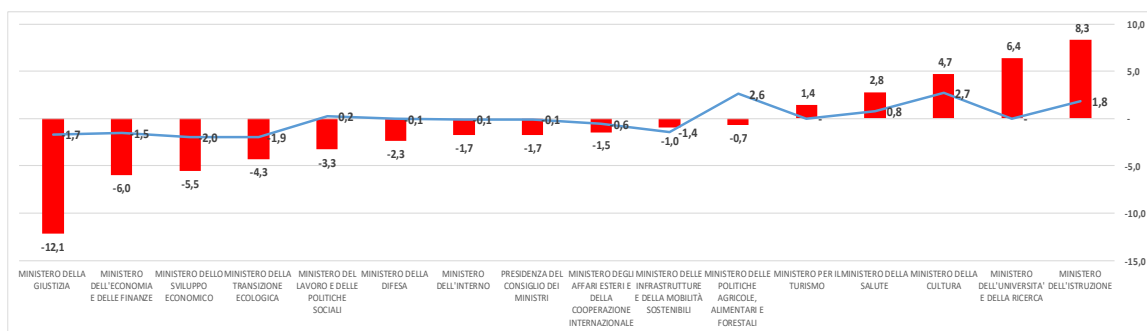


Tavola 2.1.1.1 Percentuale di dipendenti che hanno optato per il *part time* sul totale. Anni 2015 – 2022.

Amministrazione		Percentuale di dipendenti in part-time							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI ⁽¹⁾	Uomini	0,7	0,8	0,9	1,1	1,5	1,2	0,9	0,6
	Donne	3,6	3,8	3,8	3,5	4,4	2,5	2,2	2,2
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Uomini	3,9	3,5	3,6	3,5	3,2	2,9	3,0	2,4
	Donne	12,5	11,0	11,3	10,9	10,1	8,0	8,1	6,5
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO ⁽²⁾	Uomini	2,9	2,7	2,6	3,0	2,8	2,4	1,8	0,9
	Donne	8,5	7,7	7,3	9,0	7,5	7,1	6,3	3,0
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI ⁽³⁾	Uomini	4,0	4,1	6,7	6,0	6,3	5,1	4,5	4,2
	Donne	11,9	12,5	12,9	11,8	12,2	10,0	9,5	8,6
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Uomini	1,9	0,6	0,6	0,8	0,7	0,3	0,2	0,2
	Donne	13,7	2,2	2,1	2,6	2,3	2,3	1,6	1,6
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE ⁽⁴⁾	Uomini	1,3	1,4	1,4	1,6	1,6	1,3	0,9	0,7
	Donne	5,3	5,6	5,3	5,6	4,9	4,5	4,2	3,8
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE ⁽⁵⁾	Uomini					0,0	1,9	1,3	1,8
	Donne					0,0	8,0	7,5	8,3
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA ⁽⁵⁾	Uomini					0,0	1,2	1,2	0,0
	Donne					0,0	10,7	11,3	6,4
MINISTERO DELL'INTERNO	Uomini	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,9	0,7
	Donne	11,7	11,9	11,9	11,8	11,5	11,4	15,0	9,9
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	Uomini	6,0	5,7	5,7	6,8	6,7	7,8	7,1	4,0
	Donne	12,0	11,1	12,8	14,9	14,5	15,0	10,4	7,7
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILI	Uomini	5,9	4,9	4,4	4,6	5,1	4,8	4,7	4,5
	Donne	10,8	14,2	13,6	14,1	15,9	12,1	11,6	9,8
MINISTERO DELLA DIFESA ⁽⁴⁾	Uomini	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	1,9	2,0	2,0
	Donne	12,9	12,9	12,8	13,0	13,0	11,8	11,3	10,5
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	Uomini	1,8	2,3	2,9	3,1	3,5	3,8	4,0	4,3
	Donne	9,4	10,5	11,4	13,2	12,7	11,8	11,4	8,6
MINISTERO PER LA CULTURA	Uomini					0,0	0,0	3,2	2,7
	Donne					0,0	0,0	5,3	4,7
MINISTERO PER IL TURISMO	Uomini					6,8	6,1	3,2	0,0
	Donne					9,0	8,2	5,3	1,4
MINISTERO DELLA SALUTE ⁽⁴⁾	Uomini	1,5	1,8	1,7	1,3	1,3	1,3	0,7	0,8
	Donne	7,7	7,8	8,2	8,3	7,1	5,5	3,7	3,6

Fonte: dati acquisiti 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).

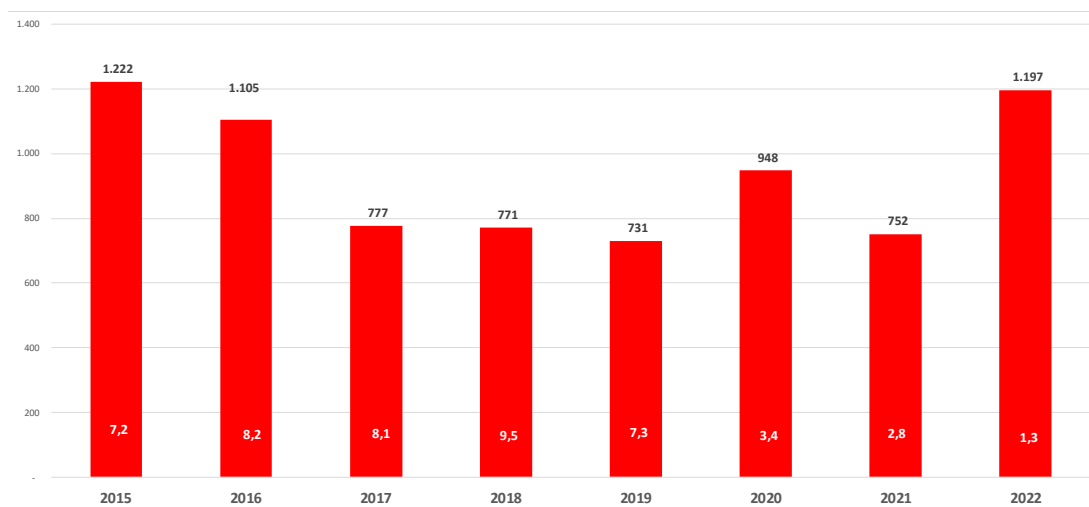
⁽⁴⁾ Dati 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 di fonte Conto Annuale RGS.

⁽⁵⁾ I dati inseriti sono riferiti al comparto ministeri e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MI e del MUR.

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 i dipendenti delle amministrazioni centrali dello Stato, nel questionario in esame è stato 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; si rileva, tuttavia, come non sempre le amministrazioni riescano a disporre di tali dati in maniera completa e dettagliata.

La riduzione registrata dal 2015 al 2021 del numero di neo-madri lavoratrici, donne con figli iscritti all'anagrafe nei due anni precedenti la rilevazione, si è arrestata nel 2021 e nel 2022 risulta notevolmente accresciuto il numero delle neo-madri. Sulla base dei dati trasmessi, si è passati da 1.222 neo-madri nel 2015, a 731 nel 2019, a 948 nel 2020, a 752 nel 2021 e a 1.197 unità nel 2022.

Figura 2.1.1.4 – Amministrazioni centrali: Numero neo-madri e incidenza percentuale delle neo madri in part-time 2015 – 2022



La percentuale delle neo-madri che hanno optato per la riduzione dell'orario di lavoro ha un andamento variabile; nell'ultimo quinquennio si osserva una diminuzione passando dal 9,5 per cento nel 2018 al 7,3 per cento nel 2019, al 3,4 per cento nel 2020, al 2,8 per cento nel 2021 e all'1,3 per cento nel 2022. Le amministrazioni in cui si registra un più elevato numero di neo-madri in *part-time* nel 2022 sono il Ministero della giustizia (1,6 per cento), il Ministero dell'interno con 3 neo-madri su 144 (2,1 per cento), il Ministero della cultura (3 su 90 con una percentuale pari al 3,0) e il Ministero dell'economia e delle finanze con una neo-madre in part-time su 122 (0,8 per cento). In tutti gli altri dicasteri nessuna neo-madre ha optato per l'orario di lavoro ridotto.

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 2022 (dall'1,6 per cento nel 2015 al 13,1 per cento nel 2019 al 3,6 per cento nel 2020 e al 2,1 per cento nel 2022, così come nel Ministero della giustizia dal 2017 (dal 5,7 per cento nel 2017 al 10,3 per cento nel 2019 al 3,2 per cento nel 2020 e all'1,6 per cento nel 2022). In altri dicasteri, invece, rispetto al 2015 si è assistito ad una sospensione 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 a nessuna richiesta a partire dal 2018 fino al 2022), per la Presidenza del Consiglio dei Ministri (dal 9,5 per cento nel 2015 a nessuna richiesta nel 2019, 2020, nel 2021 e nel 2022), per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (da 8,0 per cento nel 2015 a nessuna richiesta nel 2021 nel 2022). Nel caso del Ministero della salute non c'è stata alcuna richiesta di part-time da parte di neo-madri dal 2015 al 2022 (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 raccolti⁴⁵⁰, non sembra emergere un nesso chiaro di 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 2022 la quota di coloro che hanno figli piccoli tra coloro che

⁴⁵⁰ Per alcuni ministeri non si dispone dei dati sul ricorso al *part-time* di dipendenti con figli fino ai 12 anni.

sono in orario ridotto, presenta un massimo del 32,4 per cento per il **Ministero dell'istruzione** nel caso delle donne e del 13,7 per cento nel caso degli uomini per il **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 pari al 42,7 per cento nel 2017, passata al 12,4 nel 2021 e al 13,7 nel 2022), mentre le lavoratrici rappresentano il 9,2 per cento nel 2020, il 5,2 nel 2021 e l'8,5 per cento nel 2022. Analogamente nella **Presidenza del Consiglio dei Ministri** per l'anno 2022 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 20,0 per cento dei dipendenti uomini con orario di lavoro ridotto a fronte del 8,6 per cento delle madri con le stesse caratteristiche) e lo stesso accade nel **Ministero dell'economia e delle finanze** dove, seppur la differenza tra la quota di lavoratrici con orario ridotto che hanno figli piccoli e quella dei rispettivi lavoratori con orario ridotto è meno accentuata, le donne rappresentano l'8,0 per cento mentre per gli uomini la percentuale si attesta all'11,9 per cento. Nelle altre amministrazioni, al contrario, il dato femminile supera quello maschile.

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 la percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time* sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni raggiunge nel 2022 il 12,7 per cento nel Ministero dell'istruzione e il 10,3 nel Ministero dell'interno, mentre i padri rappresentano lo 0,3 per cento). 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 2022 nel Ministero dell'economia e delle finanze (dallo 0,8 per cento nel 2015 al 3,0 per cento nel 2022 per gli uomini). 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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in cui sono diminuiti i padri con figli di età inferiore ai 12 anni che fruiscono dell'orario ridotto, accompagnati da una diminuzione anche delle madri (dal 3,7 per cento nel 2015 al 2,6 per cento nel 2022 per gli uomini e dal 5,4 per cento nel 2015 al 2,4 per cento nel 2022 per le donne); del Ministero dell'interno dove⁴⁵¹, tra il 2017 e il 2022, è diminuito il numero di madri in *part-time* (dal 16,1 per cento nel 2017 al 10,3 per cento nel 2022) così come è diminuito il numero di padri (dall'1,2 per cento del 2017 allo 0,3 per cento del 2022); del Ministero della transizione ecologica (dal 7,7 per cento nel 2015 fino ad azzerarsi nel 2020, 2021 e 2022 per i padri e dal 16,7 per cento nel 2015 al 6,1 per cento nel 2020 e al 2,7 per cento nel 2022 per le madri) (Tavola 2.1.1.3).

⁴⁵¹ Per il Ministero dell'interno non sono disponibili i dati relativi agli anni 2015 e 2016.

Tavola 2.1.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2022.

SP	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
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	21	2	9,5	31	3	9,7	31	5	16,1
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	113	9	8,0	101	10	9,9	87	12	13,8
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	33	4	12,1	24	3	12,5	30	1	3,3
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	398	32	8,0	310	41	13,2	17	3	17,6
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	169	14	8,3	136	9	6,6	140	8	5,7
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-	-	27	-	0,0	15	-	0,0
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE									
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA									
08	MINISTERO DELL'INTERNO	191	3	1,6	176	-	0,0	189	6	3,2
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	2	-	0,0	2	-	0,0	4	-	0,0
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI (MIMS)	103	-	0,0	120	-	0,0	100	-	0,0
12	MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	0,0	-	-	0,0	-	-	0,0
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	10	2	20,0	6	1	16,7	9	1	11,1
14	MINISTERO DELLA CULTURA									
16	MINISTERO PER IL TURISMO									
15	MINISTERO DELLA SALUTE	12	-		8			11		
TOTALI		1.052	66	6,3	941	67	7,1	633	36	5,7

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II)

Tavola 2.1.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2022.

SP	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
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	19	2	10,5	19	-	0,0	18	-	0,0
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	77	8	10,4	98	2	2,0	97	-	0,0
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	6	-	0,0	4	-	0,0	8	-	0,0
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	18	4	22,2	16	-	0,0	19	-	0,0
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	192	11	5,7	253	26	10,3	441	14	3,2
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	19	-	0,0	-	-	0,0	-	-	
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE							71	8	11,3
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA							2	-	0,0
08	MINISTERO DELL'INTERNO	167	13	7,8	130	17	13,1	112	4	3,6
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	6	-	0,0	8	-	0,0	6	1	16,7
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI (MIMS)	75	-	0,0	70	-	0,0	48		0,0
12	MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	0,0	-	-	0,0	3	-	0,0
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	15	1	6,7	12	2	16,7	12	2	16,7
14	MINISTERO DELLA CULTURA							93	3	3,2
16	MINISTERO PER IL TURISMO									
15	MINISTERO DELLA SALUTE	5			26			18	-	0,0
TOTALI		599	39	6,5	636	47	7,4	948	32	3,4

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II)

Tavola 2.1.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2022.

SP	Amministrazione	2021			2022		
		Numero neo-madri	Numero neo-madri in part time	% Neo-madri in part time	Numero neo-madri	Numero neo-madri in part time	% Neo-madri in part time
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	19	-	0,0	23	-	0,0
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE (*)	73	-	0,0	122	1	0,8
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	5	-	0,0	241	-	0,0
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	19	-	0,0	25	-	0,0
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (**)	314	11	3,5	433	7	1,6
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-		-	2	
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	2	2	100,0	48	-	0,0
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	-	-		1	-	0,0
08	MINISTERO DELL'INTERNO	119	2	1,7	144	3	2,1
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	3	1	33,3	2	-	0,0
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI (MIMS)	56		0,0	25		0,0
12	MINISTERO DELLA DIFESA	1	-	0,0	-	-	
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	5	1	20,0	2	-	0,0
14	MINISTERO DELLA CULTURA	108	4	3,7	90	3	3,3
16	MINISTERO PER IL TURISMO	-	-		-	-	
15	MINISTERO DELLA SALUTE	28	-	0,0	41	-	0,0
TOTALI		752	21	2,8	1.197	16	1,3

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II)

(*) Il dato esposto per l'anno 2022 per il Ministero dell'Economia e delle Finanze è parziale poiché la Guardia di Finanza ha comunicato la indisponibilità dei dati (ND)

(**) Il dato esposto per l'anno 2022 per il Ministero della Giustizia è parziale poiché alcuni Dipartimenti hanno comunicato la indisponibilità dei dati (ND)

Tavola 2.1.1.3 - Dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time*. Anni 2015-2022.

Amministrazione	Anno	Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in part-time sul totale dei dipendenti in part-time		Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in part-time sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	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
	2021	21,4	15,8	3,6	4,8
	2022	20,0	8,6	2,6	2,4
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	9,2	10,9	2,6	10,1
	2021	9,2	8,3	2,4	6,7
	2022	11,9	8,0	3,0	5,4
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	14,5	3,7	14,5
	2021	0,0	14,5	0,0	6,6
	2022	0,0	6,9	0,0	1,6
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	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	6,3	13,3	4,0	12,3
	2021	0,0	0,0	-	-
	2022	0,0	9,3	0,0	6,2
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-
	2018	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-
	2020	6,4	7,0	0,2	2,9
	2021	15,4	5,3	0,3	1,8
	2022	4,8	6,2	0,1	1,6
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-
	2018	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-
	2020	40,9	19,4	10,2	10,1
	2021	12,5	33,0	1,7	13,0
	2022	8,0	32,4	1,4	12,7
MINISTERO DELL'INTERNO	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	42,7	9,0	1,2	16,1
	2018	32,7	13,8	0,9	24,9
	2019	13,2	7,7	0,4	15,4
	2020	17,1	9,2	0,5	16,9
	2021	12,4	5,2	0,4	12,9
	2022	13,7	8,5	0,3	10,3
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	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
	2021	0,0	3,8	0,0	2,9
	2022	0,0	3,2	0,0	2,7
MINISTERO DELLA SALUTE	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-
	2018	11,1	15,3	1,0	6,5
	2019	0,0	18,8	0,0	6,6
	2020	10,0	17,7	1,1	6,3
	2021	16,7	21,3	1,0	5,0
	2022	14,3	12,8	1,0	2,8

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Part-time (cfr. Appendice II).

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 lavoratrice⁴⁵².

I giorni di maternità obbligatoria fruiti tra le dipendenti della **Presidenza del Consiglio dei Ministri** sono stati 2800 nel 2022, in aumento di 1.784 unità rispetto all'anno precedente e superiori al picco dei 2.433 nel 2015. Nel 2022 diminuisce il numero di giorni, rispetto al 2021, anche al **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** con una contrazione di 254 unità da 359 a 105 giorni, al **Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale** (da 3.369 a 3.145), al Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (da 7.080 a 3.378), al Ministero della Cultura (da 10.276 a 9.016) e al Ministero della Transizione Ecologica (da 109 a 17).

Aumentano invece, nel 2022, i giorni di congedo obbligatorio per le dipendenti del **Ministero della Difesa** (da 62.641 nel 2021 a 94.039), per il **Ministero dell'economia e delle finanze** (65.588 nel 2022 contro 55.228 nel 2021), così come per il **Ministero della Giustizia** (da 36.144 a 46.836), per il **Ministero dell'Istruzione** (da 204 a 3.135), per il **Ministero dello Sviluppo Economico** (da 215 a 873), per il **Ministero dell'interno** (da 12.832 a 13.771), per il **Ministero della Salute** (da 3.481 a 4.478), per il **Ministero dell'Università e della Ricerca** (da 2 a 168); per il **Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali** (nel 2021 non era stato fruito alcun giorno; nel 2022 i giorni di congedo di maternità obbligatoria sono pari a 235).

Per quanto concerne il congedo di paternità sostitutivo della maternità, sono diversi i Ministeri nei quali non si è fruito di alcun giorno (Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero della Transizione Ecologica, Ministero dell'Università e della Ricerca, Ministero della Salute e Ministero del Turismo)⁴⁵³. Risultano alcuni giorni di assenze per congedi sostitutivi nei Ministeri dell'economia e delle finanze (5.234 nel 2022), della giustizia (2.162 giorni in deciso aumento rispetto al 2021 durante il quale i giorni erano pari a 1.122) e del Ministero della difesa (da 2.719 del 2021 a 9.585 giorni nel 2022). (Tavola 2.2.2.1)

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 genitori⁴⁵⁴. Occorre sottolineare che, anche nel corso del

⁴⁵² Il congedo di paternità in sostituzione della maternità è previsto dall'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 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). L'art.26 del citato decreto legislativo contiene, invece, le disposizioni che si applicano per il congedo di maternità nel caso di adozioni e affidamenti e l'art 31 individua le disposizioni applicabili per il congedo di paternità nelle medesime fattispecie.

⁴⁵³ Per il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, non sono disponibili le informazioni relative al 2022.

⁴⁵⁴ I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001. Ai sensi dell'art. 32 di tale provvedimento normativo, il diritto di astenersi dal lavoro compete alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità e per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette in particolari casi; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

2022, l'utilizzo di strumenti quali lo *smart working* da parte di tutte le amministrazioni, impiegato ormai in maniera generalizzata e previsto contrattualmente, ha determinato anche una parallela diminuzione della fruizione dei congedi parentali in molte amministrazioni, in una situazione in cui i genitori lavoravano possono per alcuni giorni a settimana lavorare nel proprio ambiente domestico⁴⁵⁵.

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 finanze⁴⁵⁶, che comprende la Guardia di Finanza, sono più gli uomini che le donne a fruire del congedo parentale nel 2022 (4.474 contro 711 del 2021), aumentando in entrambi i generi anche rispetto ai due anni precedenti. Aumentano, inoltre, fino a 5.040 i dipendenti del Ministero dell'interno (comprensivo del dipartimento dei Vigili del Fuoco) che hanno preso un congedo e anche in questo caso i padri sono in numero superiore alle madri (464). Sono più numerose dei padri e in aumento rispetto al 2021, le madri fruitrici di congedi e impiegate in strutture quali la Presidenza del Consiglio dei ministri (57 donne in congedo contro 33 uomini), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (42 madri contro 6 padri), il Ministero dell'istruzione (140 donne e 33 uomini), il Ministero della salute (53 madri e 13 padri in congedo) e il Ministero dello sviluppo economico (22 madri contro 14 padri). Si confermano più numerose rispetto agli uomini, oltre che in aumento rispetto al 2021, le donne che usufruiscono di congedi parentali presso il Ministero della cultura ove si registrano 653 donne in congedo parentale ordinario nel 2022 e 191 uomini (anche questi in aumento rispetto all'anno precedente dove se ne annoveravano 176), così anche nel Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili (152 madri e 74 padri e in aumento anche per gli uomini rispetto all'anno precedente), il Ministero della transizione ecologica (10 madri e 9 padri) e il Ministero della difesa (2.339 madri e 20.381 padri) (Tavola 2.1.2.2).

Anche per ciò che riguarda i giorni di assenza per congedi parentali, nel 2022, i padri del Ministero dell'economia e delle finanze hanno usufruito del congedo in misura maggiore rispetto alle madri (47.204 giorni contro 12.398), così come quelli del Ministero dell'interno (54.629 giorni per gli uomini e 11.752 per le donne, del Ministero della difesa (215.149 giorni per i padri e 47.660 per le madri). 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).

Nel 2022, il numero medio di giorni di congedo - escludendo quelli per motivi parentali - usufruito dalle madri è più elevato rispetto ai padri nei vari ministeri, ad eccezione del Ministero della cultura (60,5 giorni per i padri e 44,7 giorni per le madri). I giorni relativi alle madri sono, inoltre, in aumento generalizzato tra il 2021 e il 2022, tranne che nel Ministero dello sviluppo economico (da 24,8 a 21,4 giorni medi), nel Ministero della transizione ecologica (da 27,6 a 9,0 giorni medi), in quello della difesa (da 39,7 a 20,4 giorni medi). Anche i giorni medi di congedo fruiti dai padri sono in aumento, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri (da 16,5 a 15,7), del Ministero dello sviluppo economico (da 14,5 a 7,1 giorni medi), del Ministero della transizione ecologica (da 33,8 a 7,2 giorni), del Ministero della difesa (da 11,2 a 10,6 giorni) (Tavola 2.1.2.4).

⁴⁵⁵ Cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

⁴⁵⁶ I dati relativi ai congedi parentali comprendono anche quelli comunicati tramite il questionario dall'Avvocatura Generale dello Stato, oltre che dalla Guardia di Finanza.

Tavola 2.1.2.1 - Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità. Anni 2015 – 2022

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità
01	Presidenza del Consiglio Dei Ministri	2.433	24	1.346	-	1.373	-	1.119	-	1.692	-	1.592	-	1.016	-	2.800	-
02	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	-	55.228	-	65.588	5.234
03	Ministero dello Sviluppo Economico	1.094	-	462	-	1.067	17	322	26	279	-	150	95	215	-	873	43
04	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	11.173	186	9.532	7	616	-	348	-	1.723	-	489	-	359	-	105	N.D.
05	Ministero della Giustizia	23.146	-	26.426	-	21.705	-	26.381	-	55.105	2.601	63.116	605	36.144	1.122	46.836	2.162
06	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	-	-	4.092	-	1.886	-	5.948	-	2.942	-	2.296	N.D.	3.369	N.D.	3.145	N.D.
07	Ministero dell'Istruzione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	15	204	35	3.135	17
08	Ministero dell'Interno	15.617	209	12.455	110	13.338	294	12.812	244	13.918	157	12.766	90	12.832	-	13.771	17
09	Ministero della Transizione Ecologica	-	-	39	-	270	-	591	-	506	-	3	-	109	89	17	-
10	Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili	13.518	-	14.000	-	15.000	-	12.500	-	10.800	-	6.964	N.D.	7.080	N.D.	3.378	N.D.
11	Ministero dell'Università e della Ricerca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	2	-	168	-
12	Ministero della Difesa	-	-	-	-	-	-	-	-	27.239	9.079	57.188	3.406	62.641	2.719	94.039	9.585
13	Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali	3.940	-	2.240	-	598	8	586	-	9	-	427	-	-	-	235	11
14	Ministero della Cultura	-	-	-	-	-	-	-	-	7.981	-	9.659	35	10.276	67	9.016	46
15	Ministero della Salute	1.124	-	1.124	-	713	-	735	-	920	-	750	-	3.481	-	4.478	-
16	Ministero del Turismo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo di maternità e paternità (cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.2.2 Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali. Anni 2015 –2022

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	38	63	35	67	45	73	49	68	45	71	28	37	24	31	33	57
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	5.238	497	5.397	486	5.054	544	4.472	557	3.868	582	4.054	558	4.249	564	4.474	711
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	21	38	22	27	5	10	3	6	16	24	16	32	8	21	14	22
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	175	465	161	437	3	31	7	18	11	48	3	23	2	25	6	42
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.466	599	2.818	748	2.514	648	2.444	670	2.263	1.638	2.432	1.544	3.484	827	792	513
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE					36	47	50	86	48	90	30	53	30	65	46	87
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE											20	66	30	63	33	140
08	MINISTERO DELL'INTERNO	1.866	422	1.815	381	1.865	355	2.733	365	2.758	331	2.548	271	2.642	294	5.040	464
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	3	8	7	9	6	14	2	11	2	10	3	10	4	11	9	10
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	33	79	26	71	30	76	32	80	34	85	30	80	48	121	74	152
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA											3	6	-	-	-	4
12	MINISTERO DELLA DIFESA									11.130	1.652	9.846	1.452	10.231	2.339	20.381	2.339
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	29	13	30	11	23	16	42	43	32	27	35	30	15	10	27	32
14	MINISTERO DELLA CULTURA									119	363	33	157	176	510	191	653
15	MINISTERO DELLA SALUTE	15	26	5	20	16	43	14	42	19	17	7	13	11	32	13	53
16	MINISTERO DEL TURISMO													-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.2.3 - Giorni di assenza per congedi parentali, per genere. Anni 2015 –2022

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	856	1.454	729	1.625	653	1.931	665	1.061	549	1.161	256	390	395	537	519	1.057
02	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	42.689	9.126	47.204	12.398
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	344	1.303	284	698	39	402	11	210	104	364	171	522	116	521	99	470
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	2.780	15.530	2.531	12.471	26	978	60	700	157	1.514	45	364	2	343	52	656
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	42.245	16.560	46.144	17.216	41.069	17.891	39.797	14.480	30.345	30.989	28.864	38.456	30.222	13.423	8.853	11.012
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE			1.166	1.147	991	1.891	1.969	3.239	1.140	3.432	1.333	1.887	574	3.170	1.645	4.589
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE											46	202	73	218	248	6.007
08	MINISTERO DELL'INTERNO	36.218	15.531	33.668	13.123	21.023	10.147	35.013	9.747	35.177	8.713	31.716	6.139	30.556	7.503	54.629	11.752
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	30	104	82	282	125	293	356	194	23	573	23	157	135	304	65	90
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	172	3.838	190	3.600	450	3.800	350	3.700	340	2.550	310	1.280	464	2.838	752	3.570
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA											4	7	-	-	-	26
12	MINISTERO DELLA DIFESA (*)									120.935	87.340	106.792	92.384	114.118	92.765	215.149	47.660
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	371	173	264	150	209	276	455	627	374	423	411	395	125	114	350	685
14	MINISTERO DELLA CULTURA											474	2.328	937	20.170	11.549	29.185
15	MINISTERO DELLA SALUTE	236	782	81	900	480	1.200	126	911	196	187	42	123	75	417	120	709
16	MINISTERO DEL TURISMO											-	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.2.4 - Numero medio di giorni usufruiti per congedi parentali. Anni 2015 – 2022

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
01	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	16,5	17,3	15,7	18,5
02	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	10,0	16,2	10,6	17,4
03	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	14,5	24,8	7,1	21,4
04	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	1,0	13,7	8,7	15,6
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	17,1	27,6	16,4	23,0	16,3	27,6	16,3	21,6	13,4	18,9	11,9	24,9	8,7	16,2	11,2	21,5
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE					27,5	40,2	39,4	37,7	23,8	38,1	44,4	35,6	19,1	48,8	35,8	52,7
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE											2,3	3,1	2,4	3,5	7,5	42,9
08	MINISTERO DELL'INTERNO	19,4	36,8	18,5	34,4	11,3	28,6	12,8	26,7	12,8	26,3	12,4	22,7	11,6	25,5	10,8	25,3
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	10,0	13,0	11,7	31,3	20,8	20,9	178,0	17,6	11,5	57,3	7,7	15,7	33,8	27,6	7,2	9,0
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	5,2	48,6	7,3	50,7	15,0	50,0	10,9	46,3	10,0	30,0	10,3	16,0	9,7	23,5	10,2	23,5
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA											1,3	1,2				6,5
12	MINISTERO DELLA DIFESA									10,9	52,9	10,8	63,6	11,2	39,7	10,6	20,4
13	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	8,3	11,4	13,0	21,4
14	MINISTERO DELLA CULTURA									-	-	14,4	14,8	5,3	39,5	60,5	44,7
15	MINISTERO DELLA SALUTE	15,7	30,1	16,2	45,0	30,0	27,9	9,0	21,7	10,3	11,0	6,0	9,5	6,8	13,0	9,2	13,4
16	MINISTERO DEL TURISMO (*)																

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

(*) Non è stato possibile calcolare il numero medio di giorni in quanto i dati relativi al numero dei lavoratori e ai giorni di assenza non sono stati comunicati dal Ministero del turismo

2.1.3 - Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working* e telelavoro)

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 professionali⁴⁵⁷.

Nella pubblica amministrazione il lavoro agile è stato introdotto operativamente nel 2017, fissando al 10 per cento la soglia minima di dipendenti a cui poteva essere concessa la possibilità di lavorare in modalità flessibile, senza pregiudizi per la progressione di carriera o per il riconoscimento di professionalità⁴⁵⁸. Mentre nel 2019 tale modalità di lavoro era ancora in fase sperimentale in molte amministrazioni, l'emergenza sanitaria per Covid-19 ha comportato un utilizzo generalizzato dello *smart working* nel corso del 2020, limitando la presenza dei lavoratori in sede allo svolgimento di attività inderogabili ed indifferibili⁴⁵⁹.

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 2021⁴⁶⁰. Si evidenzia che il Ministro della PA con il D.M. dell'8 ottobre 2021 ha stabilito, in attesa dell'intervento della contrattazione collettiva, alcuni criteri per il ricorso al lavoro agile nella pubblica amministrazione. In particolare, è stato stabilito che il lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi offerti agli utenti. Inoltre, è stata prevista un'adeguata rotazione del personale in modalità agile, dovendo comunque prevalere, per ciascun dipendente, lo svolgimento della prestazione in presenza. Per realizzare efficacemente l'attuazione della modalità agile di lavoro, è stato richiesto che la singola amministrazione si doti di un adeguato sistema di sicurezza informatica atto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore, fornendo anche strumenti tecnologici adeguati. Nel D.M. in questione sono stati riportati, poi, i contenuti dell'accordo di lavoro agile che rimane, anche per il pubblico impiego, l'unica modalità costitutiva possibile. L'accordo deve individuare gli obiettivi specifici che il lavoratore è tenuto a raggiungere, nonché le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione, e le relative modalità di disconnessione, delle fasce di contattabili e i criteri per la misurazione della prestazione lavorativa in forma agile. Successivamente il quadro regolatorio del lavoro agile è stato completato con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale

⁴⁵⁷ Il lavoro agile è disciplinato dal capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (dall'articolo 18 all'articolo 24).

⁴⁵⁸ 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.

⁴⁵⁹ Articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

⁴⁶⁰ Oltre alla legge n. 87 del 2021, che ha convertito con modifiche il decreto-legge n. 56 del 2021, il Ministero del Lavoro ha emanato anche la Circolare del 2 agosto 2021 sul ricorso al lavoro agile nella PA e la nota n. 2548 del 2021 che contiene 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.

del Comparto Funzioni Centrali sottoscritto in via definitiva tra Aran e le parti sociali il 9 maggio 2022, in attuazione del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021, dove è stato disciplinato l'istituto dello smart working nel pubblico impiego e distinto nelle due modalità di lavoro agile, in senso stretto, e lavoro da remoto con vincolo di orario e luogo, lasciando ad ogni amministrazione la facoltà di declinarne le modalità.

L'adesione allo *smart working* ordinario appare **molto più diffusa tra le donne** che tra gli uomini⁴⁶¹. 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, a 371 nel 2020 e a 5.207 nel 2022⁴⁶² mentre gli uomini da 16 nel 2017, a 165 unità nel 2020⁴⁶³ e a 3.532 unità nel 2022. Nel Ministero dell'economia e delle finanze il lavoro agile è stato introdotto dal luglio 2017 con il progetto pilota "*BE MEF, BE SMART*"⁴⁶⁴ ed implementato con l'adozione da parte di 130 donne e 88 uomini nel 2017, nel 483 donne e 247 uomini nel 2019, e attraverso una nuova regolamentazione interna l'adesione al lavoro agile ordinario ha coinvolto 474 donne e 237 uomini nel 2020 passando nel 2021 a 3.674 donne e 2.819 uomini⁴⁶⁵. Nel 2022 risultano accolte 4.791 da parte di donne e 3.728 istanze rivolte da uomini.

Nel Ministero della difesa sono state accolte nel 2022 le istanze di 402 uomini e di 191 donne. Nel Ministero della transizione ecologica nel 2022 sono state accolte 415 istanze per le donne e 341 per gli uomini; si raggiungono 563 istanze accolte per le donne e 702 per gli uomini nel Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, mentre, sempre per il 2022, il numero maggiore di istanze accolte in modalità ordinaria sono risultate nel Ministero dell'istruzione (2.172 per le donne e 1.088 per gli uomini) dovute in gran parte ad esigenze di conciliazione tra vita e lavoro; infine, nel Ministero della salute sono state accolte 1.025 istanze per le donne e 585 per gli uomini (Tavola 2.1.3.2)⁴⁶⁶.

Nei Ministeri in cui lo *smart working* è ormai uno strumento utilizzato e contrattualmente regolamentato, sono proseguite le attività di monitoraggio per testare la soddisfazione e l'efficacia della nuova modalità di lavoro agile sia dei dipendenti che dei dirigenti al fine di dare riscontro a richieste istituzionali provenienti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Alcune Amministrazioni hanno fornito riscontro attraverso un'indagine rapida sul rientro in

⁴⁶¹ È da evidenziare che per il 2022, diversi questionari trasmessi dalle Amministrazioni non contengono informazioni quantitative riguardanti il numero dei dirigenti, dei funzionari e degli impiegati relativamente alle istanze accolte di smart working. In particolare, non risultano trasmessi integralmente i dati relativi allo smart working delle seguenti Amministrazioni: Ministero dello sviluppo economico, Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, Ministero della cultura. Il Ministero della Giustizia, il Ministero dell'interno e il Ministero della Difesa hanno trasmesso solo i dati relativi a impiegati e funzionari ma non quelli dei dirigenti.

⁴⁶² Il dato relativo al 2020 non è disponibile.

⁴⁶³ La Presidenza del Consiglio dei Ministri non indica nel questionario per il 2021 i dati relativi al numero di istanze pervenute per uomini e donne – dirigenti e impiegati - evidenziando che per l'attuazione a regime del lavoro agile sono definite le nuove misure organizzative per il superamento delle modalità emergenziali di attuazione del lavoro agile prevedendo, tra l'altro, nel rispetto delle linee guida del Ministro per la pubblica amministrazione diramate l'8 ottobre 2021, l'eliminazione del contingente massimo di potenziali lavoratori agili, l'ampliamento del numero massimo di giornate di lavoro agile fruibili (fino a due giorni di lavoro agile a settimana) e una nuova procedura di accesso, gestione e monitoraggio del lavoro agile, supportata da un applicativo gestionale realizzato ad hoc.

⁴⁶⁴ 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.

⁴⁶⁵ In attuazione del quadro normativo vigente, il Mef ha adottato con D.M. del 10 febbraio 2021, il Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 (POLA), inserito quale sezione del Piano della performance del Ministero dell'economia e delle finanze relativo al triennio 2021-2023. Il POLA del Ministero dell'economia e delle finanze ha inteso promuovere un modello organizzativo di sviluppo e consolidamento del lavoro agile, al fine di valorizzare una cultura organizzativa di tipo result-based con una maggiore responsabilizzazione del personale e del management.

⁴⁶⁶ Le istanze accolte comprendono quelle rivolte dai dirigenti, dai funzionari e da altro personale dipendente.

presenza del personale delle pubbliche amministrazioni a seguito dell'emanazione del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, avente come obiettivo, oltre quello di monitorare lo stato di attuazione delle disposizioni normative, anche approfondire le scelte organizzative e le soluzioni operative messe in campo in materia di lavoro agile. Inoltre, in attuazione del quadro normativo vigente, sono stati adottati i Piani organizzativi del lavoro agile 2021-2023 (POLA)⁴⁶⁷, inseriti come sezione del Piano della performance. 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 i maggiori ricorrenzi al lavoro agile sono le donne tra i funzionari e gli uomini tra i dirigenti, i dipendenti con più di 50 anni, i dipendenti 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. Inoltre, il personale con prestazione lavorativa in modalità agile ha rendicontato l'attività svolta al responsabile dell'unità organizzativa trasmettendo, anche mediante e-mail, dei report periodici, con cadenza giornaliera, settimanale, quindicinale, mensile o con altra periodicità che hanno dato evidenza dei risultati raggiunti in linea con gli obiettivi assegnati. Anche nel corso del 2022 l'Amministrazione ha svolto delle attività di monitoraggio sull'applicazione dell'istituto del lavoro agile al fine di dare riscontro alle richieste del Dipartimento della Funzione Pubblica. Nel corso del tempo le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle predisposte negli anni precedenti al periodo emergenziale, attraverso il ricorso a *survey* di monitoraggio maggiormente strutturate e dettagliate con focus di indagine sull'esperienza in modalità agile (contesto, tempo, strumenti, relazioni etc.) e, in particolare, per il personale dirigenziale, sull'esperienza gestionale della struttura in modalità agile, nonché sulle possibili evoluzioni del lavoro agile nell'Amministrazione.

Nel **Ministero della salute** è stato introdotto il lavoro agile con accordo individuale nell'ottica dell'avvio della fase di superamento del lavoro agile emergenziale e tenendo conto delle condizioni di attuazione di cui al DM 9 ottobre 2021 Ministro per la pubblica amministrazione per il rientro in presenza del personale. In data 12 ottobre 2022, è stato adottato, con apposito decreto del Direttore generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio, previo confronto con le OO.SS. e acquisiti i pareri degli Organismi paritetici per l'innovazione del personale del comparto e della dirigenza e del CUG, un apposito regolamento interno. È stata prevista anche la possibilità di un uso cumulato delle giornate di lavoro agile come misura ulteriore di flessibilità.

In attuazione degli aggiornamenti normativi intervenuti nel 2020, la **Presidenza del Consiglio** dei ministri ha adottato per il triennio 2021-2023, sentite le organizzazioni sindacali e il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il Piano Organizzativo del lavoro Agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27

⁴⁶⁷ I Piani organizzativi del lavoro agile (POLA) sono stati previsti dal legislatore, nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87 prevedendo che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance e disciplinati da un punto di vista operativo dalle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

ottobre 2009, n. 150. Il POLA è stato adottato con decreto del Segretario Generale 31 marzo 2021.

Per il triennio 2022-2024, alla luce delle disposizioni normative che hanno assorbito il POLA nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stata compilata, nella sezione "Organizzazione e capitale umano", la sottosezione "Organizzazione del lavoro agile".

Sul fronte della policy interna, sin dal 2017 è presente un atto regolamentare interno per la disciplina del lavoro agile che, negli anni 2021 e 2022, sulla base delle esperienze maturate e degli interventi normativi in materia, è stato soggetto a una parziale revisione. La disciplina del lavoro agile presso la Presidenza del Consiglio dei ministri è contenuta nella direttiva 20 dicembre 2021 che ha definito le nuove misure organizzative per il superamento delle modalità emergenziali di attuazione del lavoro agile da applicarsi a decorrere dal 1° gennaio 2022, con l'abbandono del lavoro agile semplificato e il rientro nel regime ordinario in cui l'accesso all'istituto è subordinato alla sottoscrizione di accordi individuali di lavoro agile. La nuova direttiva ha previsto, tra l'altro, l'eliminazione del contingente massimo di potenziali lavoratori agili, l'ampliamento del numero massimo di giornate di lavoro agile fruibili (fino a due giorni di lavoro agile a settimana) e una nuova procedura di accesso, gestione e monitoraggio del lavoro agile supportata da un applicativo gestionale realizzato per gestire tale strumento di flessibilità.

Il **Ministero del lavoro**, nel corso del 2022, si è dotato di una specifica disciplina del lavoro agile anche a seguito dell'entrata in vigore del Nuovo CCNL Funzioni Centrali e dell'approvazione del PIAO con Decreto Ministeriale n. 120 del 30 giugno 2022. In particolare, con nota circolare n. 14 del 1.07.2022 il Ministero ha regolato l'accesso al lavoro agile individuando le categorie di lavoratori con priorità relativamente ai giorni di smart working per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022. Una specifica disciplina ha interessato i lavoratori fragili che hanno svolto la prestazione lavorativa 5 giorni su 5 a settimana in modalità agile. È stata, altresì, prevista la possibilità di svolgere il lavoro agile per 5 giorni a settimana per le lavoratrici oltre il settimo mese di gravidanza, che, dietro presentazione di certificazione medica, hanno inteso usufruire della flessibilità prevista dall'articolo 20 del d.lgs. n. 151/2001 che riconosce alla lavoratrice la possibilità di proseguire la prestazione lavorativa durante l'ottavo mese di gestazione. In attuazione della suddetta circolare sono stati predisposti i modelli di istanza ed accordo così come le schede di monitoraggio e "obiettivi" successivamente pubblicati sulla intranet. Al contempo sono state realizzate le attività di archiviazione e monitoraggio degli accordi di lavoro agile trasmessi da tutte le Direzioni Generali, con creazione di uno specifico database.

Il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** ha reintrodotta progressivamente il servizio in presenza come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa applicando la disciplina di attuazione del lavoro agile prevista dalla Circolare 1/2019, così come integrata dagli appunti circolari n. 9818 del 21 gennaio 2022, n. 171881 del 25 ottobre 2022 e n. 205590 del 16 dicembre 2022. Ad oggi, i dipendenti possono svolgere la propria prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, nel rispetto del principio di prevalenza del lavoro in presenza sancito, da ultimo, dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 24 giugno 2022. Il regime di lavoro agile viene regolamentato dall'accordo individuale stipulato tra l'Amministrazione e il dipendente.

Il Ministero delle politiche agricole, con Decreto Ministeriale del 5 agosto 2022 ha adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2022 -2024 al cui interno è inserito il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento. Con decreti del 21 dicembre 2022 sono stati approvati i regolamenti interni in materia di lavoro agile per i

dipendenti ed i dirigenti del ministero. Tali regolamenti prevedono la possibilità di accedere al lavoro agile per tutti i dipendenti, garantendo, altresì, l'accesso ad un maggior numero di giornate di lavoro in modalità agile a particolari categorie di lavoratori/lavoratrici con specifiche esigenze di conciliazione vita/lavoro.

Il **Ministero della cultura**, in attuazione del Contratto Collettivo Funzioni Centrali 2019-2021, ha pubblicato il decreto direttoriale rep. n. 2065 del 17 novembre 2022 che regola il lavoro a distanza. Tra le forme di lavoro a distanza previste dal regolamento si annovera anche il "lavoro agile". In particolare, l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal richiamato decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, e dalle relative linee in materia di lavoro agile pubblicate il 16 dicembre 2021. Poiché tale modalità lavorativa si è dimostrata un valido strumento di innovazione strategica all'interno della P.A., nonché fonte di ulteriori garanzie per i dipendenti nelle politiche volte a una maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro, l'Aran e le parti sindacali nel sottoscrivere, il 9 maggio 2022 il nuovo CCNL Comparto Funzioni Centrali, periodo 2019/2021, hanno redatto una sezione dedicata alla regolamentazione del lavoro a distanza, che si articola in lavoro agile, di cui alla Legge n. 81/2017, e in lavoro da remoto. Si tratta di un importante riconoscimento di questa tipologia lavorativa, che supera il momento emergenziale, diventando una modalità ordinaria nell'articolazione dell'attività lavorativa.

Il **Ministero per il turismo** ha adottato il regolamento interno per l'adozione del lavoro agile, in data 5 agosto 2022. In base all'art.6 di tale regolamento ciascun dipendente, ad eccezione di quelli che si occupano di attività che non possono essere svolte da remoto, può presentare apposita istanza per eseguire la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 8 giorni al mese, non frazionabili ad ore, secondo un calendario da concordare in via preventiva con l'ufficio di appartenenza, garantendo almeno 3 giorni settimanali di presenza in sede. Il dipendente svolge l'attività lavorativa in modalità agile avvalendosi della dotazione informativa fornita dall'Amministrazione.

Il **Ministero dell'istruzione** con Decreto Ministeriale n.175 del 30 giugno 2022 ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, nel quale, in apposita sezione, sono state introdotte le disposizioni per la regolamentazione del lavoro agile. Inoltre, in data 29 settembre 2022 è stato siglato con le organizzazioni sindacali l'accordo riguardante i criteri di accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile al fine di garantire l'uniformità nell'applicazione della disciplina, pur consentendo alle diverse strutture ministeriali di gestire le proprie specificità operative.

Il **Ministero della ricerca e dell'università** ha adottato, in data 27 dicembre 2022, il regolamento sul lavoro agile. Nelle more di adozione del regolamento sono state divulgate, tra il personale, diverse circolari di attuazione delle normative speciali vigenti in materia.

Nel **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili**, invece, la nuova modalità di lavoro agile ordinario post emergenziale prevista dal nuovo CCNL è stata introdotta con circolare del 30 giugno 2022, che ha dettato una disciplina omogenea sul lavoro agile attuato in via sperimentale dal 1° luglio 2022. Il lavoro agile è stato inserito nel POLA 2022 ed è stata chiesta ad ogni struttura di prima fascia l'individuazione delle linee di attività espletabili in lavoro da remoto con criteri post-emergenziali. Con la circolare in vigore da luglio 2022, è stato disposto che tale modalità, regolata sulla base di un accordo volontario e consensuale (dirigente-dipendente) stipulato sulla base di quanto previsto dal Regolamento, è applicabile a processi e attività per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. A differenza dal lavoro da remoto, fondato

sulle ordinarie linee di attività eseguite in ufficio, il lavoro agile è espressamente finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa. Inoltre, il lavoro agile è posto nell'ottica di responsabilizzare il dipendente che è tenuto, sulla base dell'informativa ricevuta in materia di salute e sicurezza, ad individuare il luogo più idoneo per l'esecuzione della prestazione lavorativa. La fascia di contattabilità è di cinque ore la cui distribuzione nell'arco della giornata è oggetto dell'accordo individuale e non esaurisce il momento della prestazione lavorativa la cui organizzazione è rimessa all'autonomia del dipendente.

Il **Ministero della transizione ecologica** ha adottato, in data 10 agosto 2022, il regolamento interno sul lavoro a distanza, dove, oltre a dare applicazione alle innovazioni normative introdotte dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, dalle Linee guida del dicembre 2021 e dal rinnovo del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 9 maggio 2022, l'Amministrazione ha disciplinato il proprio modello organizzativo di lavoro flessibile. In particolare, tale regolamento, prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per un massimo di 24 giorni nel trimestre, nel rispetto del principio di maggior presenza in sede, e la rotazione del personale che si alterna nelle giornate su base settimanale; l'adesione allo smart working su base volontaria senza limiti minimi o massimi di dipendenti che possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile; le condizionalità essenziali, come la sottoscrizione di accordi individuali a tempo determinato e indeterminato, l'implementazione della strumentazione e la sicurezza informatica, anche a maggior tutela della privacy dei dati trattati; l'indicazione delle fasce di contattabilità.

Nell'ambito del **Ministero della Giustizia**, l'Ufficio di Gabinetto del Ministro del ha previsto l'adozione del lavoro agile per le strutture che svolgono attività eseguibili da remoto mediante la sottoscrizione contratti individuali tra dipendente e dirigente e con la previsione di uno o due giorni settimanali. Nel Dipartimento per gli affari di giustizia, nel corso dell'anno 2022, sono state recepite le determine del DOG n. 3 e diramate a tutto il personale. Successivamente, il Dipartimento ha dato attuazione agli artt. 34-40 del CCNL sottoscritto il 9 maggio 2022, attraverso la stipula di accordi individuali di lavoro agile. Il Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi dal 1° maggio 2022 ha previsto il lavoro agile in modalità ordinaria. Le modalità di attuazione delle disposizioni del lavoro agile sono state esplicitate recepite da tre circolari del DOG che lo regolamentano. Anche la Direzione generale del personale e delle risorse ha emanato, nell'anno 2022, diverse circolari con le quali è stato disciplinato l'istituto del lavoro agile, ordinario e per i soggetti cosiddetti "fragili". Nel Dipartimento della giustizia minorile e di comunità, nel corso del 2022 si è proceduto ad un progressivo superamento della gestione in funzione emergenziale dell'istituto del lavoro agile, sia in ragione della cessazione dello stato di emergenza (31.03.2022) che dell'inserimento del lavoro agile nella normativa contrattuale CCNL FC 2019-2021 valorizzandone le potenzialità quale strumento organizzativo ordinario, a servizio dei risultati e dell'operatività dell'Amministrazione.

Nell'ambito del **Ministero dell'interno**⁴⁶⁸, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, in previsione della cessazione dello stato di emergenza, in data 28 marzo 2022, ha adottato un regolamento che, a decorrere dal 1° aprile 2022, ha disciplinato il lavoro agile per il personale dell'amministrazione civile. In particolare, tale regolamento ha previsto una serie di novità rispetto alla previgente disciplina, quali l'estensione della possibilità di lavorare in smart working a tutto il personale dell'amministrazione civile dell'interno; l'eliminazione

⁴⁶⁸ Il Dipartimento dei Vigili del Fuoco non ha comunicato alcun dato. Presumibilmente tale modalità di lavoro non è applicabile ai Vigili del fuoco. Il Dipartimento della pubblica sicurezza applica, invece, la normativa nazionale declinata in circolari ministeriali e dipartimentali.

della previsione che limitava l'accesso al lavoro agile ad un contingente predeterminato di personale; l'eliminazione di ogni preclusione all'accesso al lavoro agile, tra cui eventuali sanzioni disciplinari o valutazioni inferiori all'eccellente; la possibilità di lavorare in modalità agile per un massimo di 8 giorni al mese, fermo restando il limite massimo di 24 giorni nel trimestre. Oltre al regolamento, è stato predisposto un modello di accordo individuale di lavoro agile, unitamente agli allegati relativi all'informativa sui rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sulle specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché sulle regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni dell'Amministrazione. È stato inoltre costituito un Gruppo di lavoro interdipartimentale sul lavoro agile. Il Dipartimento, al fine di realizzare un puntuale e aggiornato monitoraggio sull'attuazione dello smart working, ha predisposto negli anni 2021 e 2022 un programma informatico – RILEVA -, accessibile dalla rete intranet, che consente a tutti gli Uffici centrali e periferici di curare rapidamente ed efficacemente l'inserimento e l'invio periodico dei dati oggetto della rilevazione. È poi in fase di sviluppo un sistema di reportistica dei dati che consentirà, a regime, di ottenere le informazioni di volta in volta necessarie, secondo diversi filtri di ricerca, onde consentire di corrispondere alle richieste di informazioni da parte degli Enti preposti.

Nell'ambito del **Ministero della difesa**⁴⁶⁹, la Direzione generale per il personale civile ha previsto la progressiva sostituzione del lavoro agile emergenziale con il lavoro agile post-emergenza. A seguito della fine dello stato di emergenza e con la valorizzazione dell'istituto del lavoro agile operata dal CCNL del 9 maggio 2022, si sono gettate le basi per una diversa visione dello strumento rispondente al perseguimento della duplice finalità conciliazione vita-lavoro/produttività e sono stati adottati una serie di atti regolatori e di direttive.

⁴⁶⁹ La Direzione generale per il personale militare ha comunicato che, in linea generale e se non per casi eccezionali, il personale militare non fruisce di lavoro agile. Anche per l'Arma dei Carabinieri non è prevista l'applicazione del lavoro agile. Nello Stato maggiore dell'Aeronautica il lavoro agile è stato applicato solo al personale civile.

Tavola 2.1.3.1 - Contingente di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili) - Anni 2022-2024

SP	Amministrazione	CdR	2022	2023	2024
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		100%	100%	100%
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Dip. Amm. ne Gen. le e Personale/Direzione del Personale	90%	n.d.	n.d.
		Guardia di finanza	n.a.	n.a.	n.a.
		Avvocatura Generale dello Stato	81%	80%	80%
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO				
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI		100%	100%	100%
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Gabinetto e Uffici di diretta collaborazione	21	7	7
		Dipartimento per gli Affari di giustizia	90%	>=80%	>=80%
		Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi	n.d.	n.d.	n.d.
		Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	>=60%	>=60%	>=60%
		Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità	1890	n.d.	n.d.
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE				
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE		60%	almeno 15%	almeno 15%
08	MINISTERO DELL'INTERNO	Dipartimento dei Vigili del Fuoco			
		Dipartimento della Pubblica Sicurezza	40	40	40
		Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie	100%	100%	100%
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA		100%	100%	100%
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILI		100%	100%	n.d.
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA		40%	50%	50%
12	MINISTERO DELLA DIFESA	Arma dei Carabinieri	n.a.	n.a.	n.a.
		Direzione Generale per il Personale Militare (PERSOMIL)			
		Direzione Generale per il Personale Civile (PERSOCIV)			
		Aeronautica militare	1510	1777	1726
		Esercito Italiano			
		Marina Militare			
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI		100%	100%	100%
14	MINISTERO DELLA CULTURA		almeno il 15% dei dipendenti	più del 15% dei dipendenti	più del 15% dei dipendenti
15	MINISTERO DELLA SALUTE		1610		
16	MINISTERO DEL TURISMO		100%	100%	100%

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II)

(*) n.a.: "non applicabile"

(**) n.d.: "non disponibile"

Tavola 2.1.3.2 - Istanze lavoro agile da parte del personale per Amministrazione - Anno 2022

SP	Amministrazione	Sesso	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	Età media del personale che ha presentato l'istanza	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento	Dirigenti: numero di istanze accolte	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Donne	287	4.920	54	n.d.	n.d.	287	4.920	4.400	92.320
		Uomini	242	3.290	53	n.d.	n.d.	242	3.290	3.154	61.731
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Donne	255	4.536	54	n.d.	n.d.	255	4.536	11.378	373.301
		Uomini	261	3.467	55	n.d.	n.d.	261	3.467	10.981	270.791
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	Donne	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
		Uomini	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (*)	Donne	17	545	50	80%	20%	17	545	267	6.170
		Uomini	6	301	51	80%	20%	6	301	111	2.576
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (**)	Donne	0	211	44	3%	0	n.d.	1245	n.d.	53.822
		Uomini	0	63	48	1%	3%	n.d.	331	n.d.	10.980
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Donne	5	432	51	n.d.	n.d.	5	432	302	17.511
		Uomini	6	180	49	n.d.	n.d.	6	180	357	7.331
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	Donne	76	2.096	57	50%	60%	76	2.096	1.805	105.908
		Uomini	55	1.033	57	50%	70%	55	1.033	1.006	51.573
08	MINISTERO DELL'INTERNO	Donne	n.d.	25	60	n.d.	n.d.	n.d.	25	n.d.	577
		Uomini	n.d.	16	62	n.d.	n.d.	n.d.	16	n.d.	1.600
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	Donne	14	401	51	100%	n.d.	14	401	423	20.828
		Uomini	5	336	50	100%	n.d.	5	336	424	13.521
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILI	Donne	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
		Uomini	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	Donne	3	115	49	0%	0%	3	115	130	7.174
		Uomini	4	62	50	0%	0%	4	62	180	3.160
12	MINISTERO DELLA DIFESA (***)	Donne		191	57	88%	67%		191		15.109
		Uomini		414	56	86%	55%		402		24.052
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	Donne	25	538	53	n.d.	n.d.	25	538	567	31.942
		Uomini	39	663	54	n.d.	n.d.	39	663	904	32.282
14	MINISTERO DELLA CULTURA	Donne	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	376	191.325
		Uomini	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	521	95.372
15	MINISTERO DELLA SALUTE	Donne	278	747	52			278	747	12.958	32.961
		Uomini	158	427	53			158	427	6.464	18.471
16	MINISTERO DEL TURISMO	Donne	9	20				9	20	135	386
		Uomini	7	14				7	14	56	400

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II). (€)

(*) Il dato esposto per il Ministero del Lavoro relativo al numero di giornate di lavoro agile complessive fruite dai Dirigenti e dai funzionari rappresenta una media

(**) I dati del Ministero della Giustizia fanno riferimento solo al Cdr Gabinetto Area economica-finanziaria

(***) I dati riguardanti il Ministero della Difesa si riferiscono al solo CdR dell'Aeronautica militare

Tavola 2.1.3.3 - Lavoro agile anno 2022 - Modalità di svolgimento e numero dipendenti coinvolti nell'Amministrazione

SP	Amministrazioni	Modalità di attuazione	2022 - Numero dipendenti coinvolti	
			Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	<p>Attualmente, la disciplina del lavoro agile in PCM è contenuta nelle seguenti direttive:</p> <p>DSG 2 maggio 2019 che ha regolamentato il lavoro agile all'interno della PCM in esito alle sperimentazioni maturate prima del periodo emergenziale legato all'epidemia da Covid-19;</p> <p>DSG 20 dicembre 2021 che ha revisionato parzialmente la direttiva del 2 maggio 2019, e ha definito le nuove misure organizzative per il superamento delle modalità emergenziali di attuazione del lavoro agile da applicarsi a decorrere dal 1° gennaio 2022, con l'abbandono del lavoro agile semplificato e il rientro nel regime ordinario in cui l'accesso all'istituto è subordinato alla sottoscrizione di accordi individuali di lavoro agile. La nuova direttiva ha previsto, tra l'altro, l'eliminazione del contingente massimo di potenziali lavoratori agili, l'ampliamento del numero massimo di giornate di lavoro agile fruibile (fino a due giorni di lavoro agile a settimana) e una nuova procedura di accesso, gestione e monitoraggio del lavoro agile supportata da un applicativo gestionale realizzato ad hoc;</p> <p>DSG 7 gennaio 2022, con la quale le prescrizioni contenute nella direttiva del 20 dicembre 2021 sono state adeguate ai mutamenti della situazione epidemiologica, consentendo, a partire dal 30 gennaio 2022, che la condizionalità della prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza potesse essere soddisfatta su base semestrale, anche prescindendo dal limite di due giorni di lavoro agile a settimana;</p> <p>DSG 23 giugno 2022, con la quale sono state ripristinate le prescrizioni contenute nel DSG 20 dicembre 2021 relativamente al limite di due giorni di lavoro agile a settimana, ferma restando, per il 2022, la prevalenza del servizio in sede su base annuale ed è stata semplificata la procedura di accesso al lavoro agile, con particolare riferimento all'iter gerarchico di approvazione degli accordi, alla luce degli esiti della sperimentazione dell'applicativo informatico del lavoro agile.</p> <p>Il lavoro agile in PCM, a regime, è organizzato per accordi individuali. Dal 1° gennaio 2022, in conformità con le disposizioni normative vigenti, l'attivazione del lavoro agile in PCM è avvenuta mediante sottoscrizione di un accordo di lavoro agile tra il dipendente e il proprio superiore gerarchico. L'accordo specifica i contenuti delle prestazioni da rendere in modalità agile al di fuori della sede di lavoro, le modalità e i tempi di svolgimento, i risultati attesi e gli indicatori di misurazione, nonché le procedure di monitoraggio e valutazione delle attività svolte.</p> <p>In differenza del periodo pre-pandemico, la definizione e la sottoscrizione degli accordi di lavoro agile è avvenuta tramite l'applicativo gestionale appositamente realizzato secondo un processo full digital. Anche la valutazione finale dell'accordo ai fini del rinnovo e le rendicontazioni delle attività svolte nelle giornate di lavoro agile sono gestite in maniera digitale. Dal 16 maggio 2022, nell'ambito del nuovo "Portale Customer Care", è stata attivata anche una sezione dedicata ai Servizi del personale, per assistenza in tema di lavoro agile.</p>	1.309	888
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	<p>L'applicazione del lavoro agile al Ministero dell'economia e delle finanze ha riguardato anche l'annualità 2022.</p> <p>Nel corso dell'anno il Ministero ha, infatti, proseguito l'esperienza del lavoro agile, garantendo la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza da parte del personale in servizio, compatibilmente con le esigenze organizzative delle strutture di appartenenza, nonché specifiche misure di tutela per il personale maggiormente esposto al rischio contagio o in condizione di fragilità.</p> <p>In considerazione delle novità normative contenute nel nuovo CCNL Comparto funzioni Centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, l'Amministrazione è stata impegnata nella definizione di una nuova policy generale, volta a disciplinare gli istituti relativi al lavoro a distanza, nell'ambito di una valutazione complessiva degli assetti organizzativi e dei processi dell'Amministrazione.</p> <p>In tale contesto e per effetto dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e considerando le modifiche normative intervenute in merito al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), l'Amministrazione partendo da un assessment organizzativo, professionale, digitale ed economico-finanziario, ha definito gli obiettivi di sviluppo del lavoro agile per il triennio 2022-2024 nell'ambito del PIAO 2022, adottato con DM del 14 ottobre 2022.</p>	4.837	3.766
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	Non sono stati comunicati i dati qualitativi e quantitativi relativi al lavoro agile	-	-
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Nel corso del 2022 l'Amministrazione si è dotata di una specifica disciplina del lavoro agile anche a seguito dell'entrata in vigore del Nuovo CCNL Funzioni Centrali e dell'approvazione del PIAO con Decreto Ministeriale n. 120 del 30 giugno 2022. In particolare, con nota circolare n. 14 del 1.07.2022 il Ministero ha regolato l'accesso al lavoro agile individuando le categorie di lavoratori con priorità relativamente ai giorni di smart working per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022. Una specifica disciplina ha interessato i lavoratori fragili che hanno svolto la prestazione lavorativa 5 giorni su 5 e settimana in modalità agile.	545	301
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Ufficio di Gabinetto	<p>Il personale in servizio presso l'Ufficio di Gabinetto, in seguito all'obbligo di rientro in presenza per la Pubblica Amministrazione e come da disposizioni organizzative del Capo di Gabinetto, ha svolto l'attività lavorativa prevalentemente in presenza. Gli atti regolatori alla base dell'attività lavorativa svolta in modalità agile nel corso dell'anno 2022 sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nota m_dg_GAB. 05/05/2021. 0015648.U; - nota m_dg_GAB. 01/10/2021. 0034233.U; - decreto-legge n.24 del 24 marzo 2022; - CCNL Comparto funzioni centrali 2019/2021 sottoscritto il 5 gennaio 2022 - D.M 149 del 22 agosto 2022 del Ministero del Lavoro - nota m_dg_GAB. 29/04/2022. 0014938.E; PDG del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria del personale e dei servizi – prot. DOG n. 112145 U del 29/04/2022 - che disciplina il lavoro agile a far data dal 02/05/2022. <p>Per il personale in servizio presso l'Unità di missione PNRR la prestazione lavorativa in smart working si svolge utilizzando la stessa dotazione informatica impiegata per il lavoro in presenza; sono state concordate fasce orarie di operatività, di reperibilità e di inoperabilità. Per il personale assegnato alla struttura tecnica dell'OIV sono state attuate nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa</p>		
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento per gli Affari di Giustizia	Nel corso dell'anno 2022 la materia è stata attenzionata da questa articolazione ministeriale favorevolmente recependo dall'Ufficio competente del DOG n. 3 determinate che sono state regolarmente diramate a tutto il personale (prot. DOG0014716.U del 21.01.2022, prot. DOG0085003.U del 31.03.2022, prot. DOG.0085481.U del 31.03.2022). Successivamente, il Dipartimento ha dato attuazione agli artt. 34-40 del CCNL sottoscritto il 09 maggio 2022 attraverso la stipula di accordi individuali di lavoro agile per il tramite della determina prot. DAG0002853.ID del 11/05/2022.	3.997	1.285
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi	Le modalità di attuazione delle disposizioni del lavoro agile sono state esplicitate:		
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	<p>Si elencano di seguito gli atti regolatori emanati nel corso dell'anno 2022 con i quali è stato disciplinato l'istituto del lavoro agile, ordinario e per i soggetti cosiddetti "fragili":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Circolare GDAP del 26.05.2022 n° 206667; - Circolare GDAP del 17.06.2022 n° 235892; - Circolare GDAP del 5.07.2022 n° 258801; - Circolari GDAP del 7.09.2022 n° 330623; - Circolare GDAP del 29.09.2022 n° 363002. 		
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità	Nel corso del 2022 si è proceduto ad un progressivo superamento della gestione in funzione emergenziale dell'istituto del lavoro agile, sia in ragione della cessazione dello stato di emergenza (31.03.2022) che dell'inserimento del lavoro agile nella normativa contrattuale CCNL FC 2019-2021 valorizzando le potenzialità quale strumento organizzativo ordinario, a servizio dei risultati e dell'operatività dell'Amministrazione.		
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	<p>A seguito dell'emanazione del decreto 8 ottobre 2021 del Ministro della Pubblica Amministrazione, nonché dell'entrata in vigore del nuovo CCNL il 9 maggio 2022, il MAECI ha reintrodotta progressivamente servizio in presenza come modalità ordinaria di resa della prestazione lavorativa ed è tornato ad applicare la disciplina di attuazione del lavoro agile prevista dalla Circolare 1/2019, così come integrata dagli appunti circolari n. 9818 del 21 gennaio 2022, n. 171881 del 25 ottobre 2022 e n. 205590 del 16 dicembre 2022.</p> <p>Ad oggi si prevede dunque che il dipendente può svolgere la propria prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, nel rispetto del principio di prevalenza del lavoro in presenza sancito, da ultimo, dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 24 giugno 2022. Il suddetto regime di lavoro agile è regolato dall'accordo individuale stipulato tra l'Amministrazione e il dipendente, così come disciplinato dalla succitata normativa.</p> <p>Il regime di lavoro agile al MAECI è regolamentato dalla Circolare 1/2019, così come integrata dagli appunti circolari n. 9818 del 21 gennaio 2022, n. 171881 del 25 ottobre 2022 e n. 205590 del 16 dicembre 2022. Nello specifico si prevede che l'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile per un massimo di cinque giornate al mese debba essere subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra il dipendente e l'Amministrazione.</p> <p>La stipula dell'accordo è preceduta dalla presentazione di un'istanza presentata dai dipendenti interessati, tenuto conto del tipo di mansioni svolte e fermo restando il rispetto del criterio della prevalenza del lavoro in presenza. Successivamente, previa autorizzazione dei superiori gerarchici, il dipendente stipula un accordo individuale con l'Amministrazione che regola i principali aspetti della resa della prestazione lavorativa in modalità agile. Nel rispetto dei principi generali di rotazione e prevalenza del lavoro in presenza rispetto a quello in modalità agile, i singoli Centri di responsabilità hanno la facoltà di applicare in maniera flessibile, anche su base mensile o plurimensile, l'accordo individuale, una volta stipulato. In particolare, tenendo conto di situazioni personali e familiari meritevoli di maggiore tutela, i capi delle singole strutture potranno quindi consentire autonomamente il ricorso al lavoro agile anche in giornate o per una durata diversa rispetto a quanto indicato nell'accordo, purché vi sia successivamente una compensazione che consenta il rispetto di quanto pattuito, sebbene con riferimento ad un arco temporale più ampio. Ove le esigenze di servizio lo consentano, e tenuto conto delle citate misure di contenimento, il ricorso al lavoro agile potrà essere autorizzato dai singoli Uffici per le attività effettuabili in tale modalità, garantendo un'adeguata rotazione del personale interessato, assicurando per ogni lavoratore la prevalenza della modalità presenziale.</p>	n.d.	n.d.

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.3.3 - Lavoro agile anno 2022 - Modalità di svolgimento e numero dipendenti coinvolti nell'Amministrazione

SP	Amministrazioni	Modalità di attuazione	2022 - Numero dipendenti coinvolti	
			Donne	Uomini
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	<p>Nel 2022 sono stati emessi i seguenti atti:</p> <p>- Nota Dipartimentale prot. n. 12 del 10.1.2022 - DPCM 23 settembre 2021 - DM 8 ottobre 2021 - linee guida - circolare - Brunetta Orlando sul lavoro agile.</p> <p>- Nota Direttoriale prot. n. 12172 del 30.3.2022. Indicazioni operative relative al lavoro agile e principali novità introdotte dal decreto - legge 24 marzo 2022, n. 24.</p> <p>- Nota Direttoriale n. 13077 dell'8.4.2022. Informativa sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile.</p> <p>- Nota Direttoriale prot. n. 35104 del 31.5.2022 (amministrazione centrale) - Legge 19 maggio 2022, n. 52 - conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.</p> <p>- Nota Direttoriale prot. n. 35276 del 6.6.2022 (amministrazione periferica) - Legge 19 maggio 2022, n. 52 - conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.</p> <p>- Nota Direttoriale prot. n. 37020 del 27.6.2022 Indicazioni operative relative al lavoro agile - L. 81/2017 - Linee guida - CCNL 2019- 2021.</p> <p>- Decreto Ministeriale n.175 del 30 giugno 2022 - Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 - Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano/organizzazione del lavoro agile</p> <p>- Accordo datato 29.9.2022 con le organizzazioni sindacali riguardanti i criteri di accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile presso il Ministero dell'Istruzione e del merito ai sensi del CCNL 2019-2021, al fine di garantire l'uniformità nell'applicazione della disciplina, pur consentendo alle diverse strutture ministeriali di gestire le proprie specificità operative.</p> <p>- Decreto Ministeriale n.60 del 31 marzo 2023- Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 sezione lavoro agile Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano/organizzazione del lavoro agile</p>	2.172	1.088
08	MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento della Pubblica Sicurezza	Il lavoro agile trova applicazione nella normativa nazionale declinata in circolari ministeriali e dipartimentali		
08	MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento per l'Amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie	<p>In relazione alla cessazione dello stato di emergenza, fissata al 31 marzo 2022, in data 28 marzo 2022 è stato adottato un regolamento che, a decorrere dal 1° aprile 2022, ha disciplinato il lavoro agile per il personale dell'amministrazione civile. In particolare, il predetto regolamento ha previsto una serie di novità rispetto alla previgente disciplina, dettata con circolare del Capo Dipartimento per l'Amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie in data 28 ottobre 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'estensione della possibilità di lavorare in smart working a tutto il personale dell'amministrazione civile dell'interno; - l'eliminazione della previsione che limitava l'accesso al lavoro agile ad un contingente predeterminato di personale e la conseguente eliminazione della previa necessità di un bando e di una successiva graduatoria del personale da ammettere allo smart working; - l'eliminazione di ogni preclusione all'accesso al lavoro agile, tra cui eventuali sanzioni disciplinari o valutazioni inferiori all'eccellente; - la possibilità di lavorare in modalità agile per un massimo di 8 giorni al mese, fermo restando il limite massimo di 24 giorni nel trimestre. <p>Oltre al predetto regolamento, è stato predisposto un modello di accordo individuale di lavoro agile, unitamente agli allegati relativi all'informativa sui rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sulle specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché sulle regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni dell'Amministrazione.</p>	4.412	1.925
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	<p>E' stato adottato il Regolamento interno sul lavoro a distanza, Prot. 100334 del 10/08/2022, dove, oltre a dare applicazione alle innovazioni normative introdotte dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell' 8 ottobre 2021, dalle Linee guida del dicembre 2021 e dal rinnovo del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 9 maggio 2022, l'Amministrazione ha disciplinato il proprio modello organizzativo di lavoro flessibile. Il regolamento in parola prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per un massimo di 24 giorni nel trimestre, nel rispetto del principio di maggior presenza in sede, e la rotazione del personale che si alterna nelle giornate su base settimanale; - l'adesione allo smart working su base volontaria senza limiti minimi o massimi di dipendenti che possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, come verificabile dalle previsioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/24, e soprattutto senza la necessità di individuare priorità di accesso in relazione a particolari esigenze dei dipendenti; - le condizionalità essenziali, come la sottoscrizione di accordi individuali a tempo determinato e indeterminato, l'implementazione della strumentazione e la sicurezza informatica, anche a maggior tutela della privacy dei dati trattati; - modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; - fasce di contattabilità da un minimo di 3 ore ad un massimo di 7 ore e 12 minuti. <p>Con la fine dello stato di emergenza, concluso il 31 marzo 2022, inizialmente, i/e lavoratori/trici fragili erano rimasti fuori dalla proroga delle misure volte a favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa prevalentemente in modalità agile, l'Amministrazione, tenuta comunque alla sorveglianza sanitaria dei/delle propri/e dipendenti, ha provveduto a mantenere per questa categoria lo smart working fino a 5 giorni su 5, nonostante il momentaneo vuoto normativo governativo.</p>	415	341
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI (MIMS)	<p>La nuova modalità di lavoro agile ordinario post emergenziale prevista dal nuovo CCNL è stata introdotta con circolare del 30.06.2022 che ha dettato una disciplina omogenea sul lavoro agile attuato in via sperimentale dal 01.07.2022.</p> <p>Il lavoro agile è stato inserito nel POLA 2022, è stata chiesta ad ogni struttura di prima fascia l'individuazione delle linee di attività espletabili in LA con criteri post-emergenziali, si sono svolte specifiche riunioni con le oo.ss. in relazione alle modalità di accesso e di esecuzione. Con circolare 29420 del 30.06.2022 si è ritenuto opportuno dettare una disciplina omogenea sul LA che è stata attuata in sperimentazione a far data dal 01.07.2022. E' stato disposto che tale modalità, regolata sulla base di un accordo volontario e consensuale (dirigente-dipendente) stipulato sulla base di quanto previsto dal Regolamento, è applicabile a processi e attività per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. A differenza dal lavoro da remoto, fondato sulle ordinarie linee di attività eseguite in ufficio, il lavoro agile è espressamente finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa. Inoltre, il lavoro agile è posto nell'ottica di responsabilizzare il dipendente che è tenuto, sulla base dell'informativa ricevuta in materia di salute e sicurezza, ad individuare il luogo più idoneo per l'esecuzione della prestazione lavorativa. La fascia di contattabilità è di 5 ore la cui distribuzione nell'arco della giornata è oggetto dell'accordo individuale; tale fascia di contattabilità non esaurisce il momento della prestazione lavorativa la cui organizzazione è rimessa all'autonomia del dipendente.</p>	n.d.	n.d.
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	E' stato adottato il regolamento sul lavoro agile n.977 del 27.12.2022 che disciplina l'applicazione del lavoro agile al personale dell'Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14, legge 7 agosto 2015, n. 124 e dal Capo II della legge 27 maggio 2017, n. 81.	66	118
12	MINISTERO DELLA DIFESA - Direzione generale per il Personale militare (PERSONMIL)	In linea generale, se non per casi eccezionali, il personale militare non fruisce di lavoro agile.		
12	MINISTERO DELLA DIFESA - Arma dei Carabinieri	Non viene svolta attività in lavoro agile		
12	MINISTERO DELLA DIFESA - Direzione generale per il Personale Civile (PERSOCIV)	<p>Il 2022 si caratterizza per la graduale transizione dal lavoro agile cd. emergenziale a quello ordinario. Nel contesto emergenziale da COVID-19, la Difesa, sin da subito, aveva provveduto ad emanare disposizioni volte ad implementare l'istituto del lavoro agile a favore del personale. A seguito della fine dello stato di emergenza e con la valorizzazione dell'istituto del lavoro agile operata dal CCNL del 9 maggio 2022, si sono gettate le basi per una diversa visione dello strumento rispondente non più al fronteggiamento dell'emergenza (fatta eccezione per i cd. lavoratori fragili, la cui tutela è ancora riferibile alla normativa emergenziale) bensì al perseguimento della duplice finalità conciliazione vita-lavoro/produttività.</p> <p>Con riferimento alla compagine civile dell'AD, la Direzione generale per il personale civile della Difesa (Persociv) ha accompagnato il processo di transizione adottando una serie di atti regolatori e Direttive.</p> <p>Nelle more dell'adozione del Regolamento in materia di lavoro agile (su cui, di recente, si è conclusa la fase del confronto sindacale) e in considerazione della scadenza degli accordi di lavoro agile, sottoscritti a suo tempo, la Direzione generale per il personale civile ha emanato apposite circolari esplicative.</p>	3.156	8.205
12	MINISTERO DELLA DIFESA - Aeronautica Militare	L'attività lavorativa relativa al personale civile dell'Aeronautica Militare è stata svolta presso il domicilio del dipendente con una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (compatibilmente con le esigenze di servizio/esigenze del lavoratore viene effettuato per uno/due giorni a settimana). Il lavoro agile è stato effettuato dal personale CIVILE in attuazione delle normative nazionali post emergenza Covid 19 (emanate in materia) e delle circolari emesse dalla DG competente.		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.3.3 - Lavoro agile anno 2022 - Modalità di svolgimento e numero dipendenti coinvolti nell'Amministrazione

SP	Amministrazioni	Modalità di attuazione	2022 - Numero dipendenti coinvolti	
			Donne	Uomini
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	Il DPCM 23 settembre 2021 ha sancito, a decorrere dal 15 ottobre 2021 - pur in costanza di emergenza sanitaria - che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fosse quella svolta in presenza; pertanto, previa adozione del POLA, in attesa dell'emanazione delle linee guida per l'adozione del PIAO e a seguito della pubblicazione del Decreto del Ministro della pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 concernente le linee guida sul rientro in presenza, l'Amministrazione ha regolato il lavoro agile mediante la circolare a firma congiunta Dig Agret - Capo dipartimento ICQRF prot. n.0593468 del 12/11/2021 recante "Misure organizzative in attuazione del D.P.C.M. 23 settembre 2021 e del D.M. 8 ottobre 2021 con il quale è stato previsto che a decorrere dalla data di emanazione della circolare, il personale veniva autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, previa richiesta e conseguente stipula, di accordo individuale redatto ai sensi dell'articolo 1, comma 3 lett. f) dello stesso decreto ministeriale 8 ottobre 2021, prevedendo la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza. Tale circolare, nelle more dell'emanazione del nuovo CCNL relativo al comparto funzioni centrali 2019-2021 - che è stato sottoscritto in via definitiva il 9 maggio 2022 - e a seguito delle indicazioni contenute nel PIAO approvato D.M. 347776 in data 5 agosto 2022, registrato alla Corte dei Conti in data 7 settembre 2022, reg. n. 1010, con specifico riferimento alla Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile e consultabile al link Mipaaf - Piano della Performance 2022 - 2024 (politicheagricole.it), è stata prorogata sino al 31 dicembre 2022 provvedendo nel frattempo, previo confronto con le OO.SS., all'adozione dei nuovi regolamenti per l'adozione del lavoro agile applicabili dal 1 gennaio 2023.	502	553
14	MINISTERO DELLA CULTURA	L'Amministrazione, in attuazione del Contratto Collettivo Funzioni Centrali 2019-2021, ha pubblicato il decreto direttoriale rep. n. 2065 del 17 novembre 2022 che regola il lavoro a distanza. Tra le forme di lavoro a distanza previste dal regolamento si annovera anche il "lavoro agile".	3.265	1.635
15	MINISTERO DELLA SALUTE	E' stato introdotto il lavoro agile con accordo individuale nell'ottica dell'avvio della fase di superamento del lavoro agile emergenziale e sulla base delle condizioni di cui al DM 9 ottobre 2021 Ministro per la pubblica amministrazione per il rientro in presenza del personale. Possibilità di uso cumulato delle giornate di lavoro agile come misura ulteriore di flessibilità. In data 12 ottobre 2022, è stato adottato, con apposito decreto del Direttore generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio, previo confronto con le OO.SS. e acquisiti i pareri degli Organismi paritetici per l'innovazione del personale del comparto e della dirigenza e del CUG, un apposito regolamento interno. Quest'ultimo ha disciplinato il lavoro agile e il lavoro da remoto con vincolo di tempo individuando condizioni e fattori abilitanti, in linea con quanto stabilito dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, di definizione del contenuto del PIAO. Già dal mese di aprile 2022, si è cominciato a lavorare alla predisposizione di uno schema di regolamento interno sul lavoro agile e sul lavoro da remoto, dapprima condiviso nei suoi contenuti essenziali con la Conferenza dei direttori generali, il Segretario generale e gli Uffici di diretta collaborazione. Espletato il confronto con le OO.SS. e acquisiti i pareri del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e degli Organismi paritetici per l'innovazione del comparto e della dirigenza, è stato adottato l'attuale regolamento di lavoro agile con D.D. 12 ottobre 2022. Il regolamento di policy interna ha disciplinato, in conformità alla normativa vigente in materia, la procedura di accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, la definizione delle attività lavorabili a distanza, i requisiti essenziali degli accordi individuali, gli obiettivi del lavoro agile, il diritto alla disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, le fasce di contattabilità. Il tutto nel rispetto dei menzionati fattori abilitanti e delle condizioni connesse, tra l'altro, all'assicurazione che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti.	580	281
16	MINISTERO PER IL TURISMO	Il Ministero del Turismo ha fornito a ciascun dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile la necessaria dotazione informatica, adottando tutte le misure preventive per proteggere i documenti e le informazioni utilizzate dai lavoratori. Per la risoluzione di eventuali problematiche tecniche, sono stati comunicati i contatti del personale informatico (IT Services). Il Segretario Generale del Ministero del Turismo ha adottato il regolamento interno per l'adozione del lavoro agile, prot. n. 10185/22 del 5/8/2022. Ciascun dipendente, ad eccezione di quelli svolgenti attività non remotizzabili (rif. Art. 6 del suddetto regolamento), può presentare apposita istanza per svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 8 giorni al mese, non frazionabili ad ore, secondo un calendario da concordare in via preventiva con l'ufficio di appartenenza, garantendo almeno 3 giorni settimanali di presenza in sede. Il dipendente svolge l'attività lavorativa in modalità agile avvalendosi della dotazione informatica fornita dall'Amministrazione.	29	21

Nel **Ministero dello sviluppo economico**, il telelavoro è stato attuato a partire dall'anno 2015. In particolare, dal 2015 al 2021, si è osservato un incremento del personale che ha fatto ricorso al telelavoro (da 131 donne e 48 uomini nel 2015 a 260 donne e 168 uomini nel 2019), mentre nel 2020 le cifre diminuiscono in maniera consistente, con 71 uomini e 173 donne coinvolte e la stessa diminuzione si ha nel 2021 con 55 uomini e 138 donne. Nel 2022, la fruizione per gli uomini è pressoché invariata (54 unità in telelavoro), mentre per le donne si rileva una più marcata riduzione delle dipendenti rispetto all'anno precedente (132 unità).

Nel **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili** si è registrato un incremento di personale che ha usufruito del telelavoro tra il 2021 e il 2022, seppur relativamente a numeri assai limitati: in particolare gli uomini sono passati da 6 nel 2019 a 9 nel 2020 e a 10 nel 2021 e nel 2022; le donne da 20 nel 2019 a 26 nel 2020 e poi 27 nel 2021, mentre nel 2022 si è lievemente ridotto il numero delle dipendenti (26 donne). Risulta aumentato, invece, il numero delle dipendenti del **Ministero della cultura**: nel 2021 è presente un solo dipendente che ha avuto accesso al telelavoro, come nel 2020, mentre nel 2022 sono presenti 2 donne e 3 uomini che hanno avuto accesso a tale forma di conciliazione vita-lavoro.

Rimane immutato, infine, il numero dei dipendenti del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** dove anche nel 2022 è presente solo una dipendente che ha avuto accesso al telelavoro.

Nell'ambito del **Ministero dell'economia e delle finanze** è stato applicato in via sperimentale un progetto di coworking denominato "Working from anywhere". Tale progetto, avviato a

partire dal mese di settembre 2022, grazie alla creazione di spazi di coworking, consente ad un contingente di personale dell'Amministrazione di svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso sedi territoriali (Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di giustizia tributaria I e II grado), diverse da quelle convenzionalmente assegnate. La sperimentazione, della durata di un anno, ha coinvolto 126 unità di personale (59 uomini e 67 donne) e circa 50 sedi territoriali. Con questo progetto si vuole realizzare da un lato l'obiettivo della razionalizzazione e riorganizzazione degli spazi - con significativi risparmi di spesa - dall'altro favorire la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo, riconoscendo una maggiore flessibilità organizzativa, con notevole impatto sulla sostenibilità ambientale.

Anche la **Presidenza del Consiglio dei ministri** nel 2022 ha dato avvio al coworking, introducendo nuove soluzioni di lavoro con lo scopo di favorire la condivisione delle postazioni e l'individuazione di spazi destinati al "coworking". Risultano coinvolte 8 donne e 18 uomini.

Il **Ministero della cultura**, in attuazione del Contratto Collettivo Funzioni Centrali 2019-2021, ha pubblicato il decreto direttoriale del 17 novembre 2022 che regola il lavoro a distanza. Il regolamento, in particolare, stabilisce la procedura di accesso, i destinatari, gli strumenti, le eventuali risorse finanziarie, nonché le attività eseguibili in coworking; gli elementi essenziali dell'accordo individuale; l'articolazione della prestazione in coworking; il trattamento giuridico ed economico dei dipendenti; le modalità di rendicontazione delle attività svolte dal dipendente e il controllo operato dal datore di lavoro rispetto ai risultati attesi. Fruiscono di tale strumento 4 donne e 1 uomo. (Tavola 2.1.3.4)

Tavola 2.1.3.4 - Telelavoro e coworking – 2015-2022

SP	Amministrazioni	Iniziative di conciliazione vita-lavoro	Anno di riferimento															
			2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
			Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti																
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti															8	18
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti																
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti														67	59	
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	131	48	65	165	199	85	254	114	260	168	173	71	138	55	132	54
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti																
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti								1	-	1	-	1	-	1	-	
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti											n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA(*)	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti								0	0	43	15	0	0	0	0	
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti											94		100		64	
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti																
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti																
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti															12	4
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti																
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILI	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti					10	2	9	4	20	6	26	9	27	10	26	10
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti																
14	MINISTERO DELLA CULTURA	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti											-	1	-	1	2	3
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti															4	1
15	MINISTERO DELLA SALUTE	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti											31	16				
		Coworking: numero di dipendenti coinvolti	12	11	20	13	20	13	34	18	32	16	31	16	0	0	0	0

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II).
 (*) Il dato quantitativo trasmesso dal Ministero della Giustizia non riporta la ripartizione per genere.

2.1.4 - Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro

Nel 2022 gran parte delle amministrazioni centrali ha continuato a garantire 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 specifiche convenzioni 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 2021-2022 (gennaio-luglio 2022); 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 e 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 base al valore dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente del nucleo familiare del dipendente. Nel 2022 il supporto alle famiglie e la continuità educativa sono stati assicurati per l'intero anno educativo. 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.

Anche al **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** è presente un asilo nido. Nel corso del 2022, in data 8 giugno, è stato rinnovato il contratto della durata di 36 mesi (dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2025), per la gestione del servizio di Asilo Nido tra il MAECI e OR.S.A. Società Cooperativa Sociale. L'Ente gestore del servizio ha dato attuazione al servizio mediante anche i laboratori didattici aggiuntivi (potenziamento della lingua inglese, laboratorio di musica, educazione motoria, pittura, laboratori per lo sviluppo delle capacità tattilo-sensoriali dei bambini).

Presso la sede del **Ministero della transizione ecologica** è presente un nido aziendale con funzionamento dalle ore 8:00 alle ore 17:30. Il numero di posti totali disponibili per l'asilo nido è di 16 bambini (più 2 di overbooking), fino ad un massimo di 18 bambini. L'accesso al nido aziendale è primariamente riservato ai figli e ai nipoti in linea diretta dei dipendenti del Ministero. In caso di vacanze di posto vengono esaminate le domande di ammissione di bambini, non figli di dipendenti dell'Amministrazione, provenienti da dipendenti dell'I.S.P.R.A., di altri enti pubblici (quali C.N.R., Enea, ecc.), o di altre società con capitale 100% pubblico (quali Sogesid, Invitalia, ecc.) e dell'Ufficio Centrale di Bilancio presente presso lo stesso Dicastero. Inoltre, in caso di ulteriori vacanze, la struttura può ospitare anche bambini, figli di dipendenti pubblici, residenti nel territorio del Municipio 8 di Roma Capitale.

I micronidi aziendali del **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili**, nel 2022 hanno registrato un aumento delle iscrizioni, nonostante la fruizione dello smart working

da parte dei genitori. L'asilo I Cuccioli ha ampliato il numero dei bambini frequentanti da 24 a 27 al fine di soddisfare le numerose richieste da parte dei neo-dipendenti entrati in servizio nel 2022. L'asilo Puffi e Pupe è riuscito a soddisfare tutte le domande pervenute, diventando quasi completamente frequentato da figli dei militari.

Al personale militare del Ministero della Difesa (Esercito, Marina e Aeronautica), oltre a fruire dei servizi di asilo nido presenti presso strutture dedicate, nei limiti della disponibilità dei capitoli di bilancio relativi alle attività assistenziali, viene concesso, per i figli a carico, un rimborso, anche parziale, delle spese sostenute per il pagamento di rette degli asili nido pubblico privati. Nel 2022 Per il personale dell'Arma dei Carabinieri, l'offerta dei servizi di asilo nido ha previsto 2 modalità di rimborso delle rette pagate dai dipendenti (rimborso parziale o rimborso totale nel caso di figli portatori di gravi handicap). Inoltre, sono proseguiti i lavori per la realizzazione di una struttura da adibire ad uso asilo nido per 30 bambini presso la caserma "Caretto" di Napoli (altre due strutture sono già attive a Roma e Genova).

L'attività educativa dell'asilo nido del **Ministero della salute**, tenuto conto delle misure adottate per l'emergenza COVID-19, è ripresa nel 2022 anche curando con costanza la manutenzione della struttura interna dell'asilo nido, al fine di garantire la continuità del servizio. È stato previsto, inoltre, un raccordo degli orari dell'asilo in funzione delle nuove esigenze lavorative dell'utenza, determinate dalle nuove modalità di lavoro.

Tra le amministrazioni che, invece, hanno stipulato convenzioni con strutture terze per l'offerta del servizio di asilo nido al proprio personale o che concedono il rimborso parziale delle spese sostenute dal personale, si annovera il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** che tramite convenzioni con gli asili nido "Note d'infanzia", "I bambini del Circo Massimo" e "Il Girasole" (le prime due in convenzione con il Ministero dell'Interno) riserva ai dipendenti che ne usufruiscono con tariffe agevolate; il **Ministero dell'interno (Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale)** nel quale la gestione del servizio di asilo nido è in convenzione con due strutture che applicano tariffe agevolate per i dipendenti; 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); il **Ministero per il turismo** dove è attivo un Accordo integrativo sul benessere organizzativo che consente di rimborsare al proprio personale le spese sostenute nel corso dell'esercizio per la frequenza di asili nido, scuole materne e centri estivi.

Nel 2022, fermo restando che il dato quantitativo comunicato e acquisito tramite il questionario è in diversi casi parziale, viene rilevato che in quasi tutte le Amministrazioni il ricorso ai servizi di asilo nido è in aumento rispetto all'anno 2021. L'unica eccezione riguarda il **Ministero della Giustizia** dove è diminuita, rispetto all'anno precedente e a livello complessivo, la dimensione dell'utenza (-251 richieste).

L'aumento più significativo nel 2022 riguarda il **Dipartimento di Pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno** dove si rileva un aumento delle richieste pervenute sia per le donne (1.092 donne +105 rispetto al 2021) che per gli uomini (670 uomini, +65 rispetto al 2021).

Sempre nell'anno 2022, rispetto al 2021, anche il **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili** presenta un aumento di richieste da parte delle donne (+4) e di uomini (+4); per il **Ministero degli esteri e della cooperazione internazionale** a fronte di un aumento delle richieste pervenute dalle donne (+10) si sono ridotte le richieste da parte degli uomini (-6); anche nel **Ministero dell'economia e delle finanze** - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi è presente un aumento di domande da parte delle donne (+9) e una riduzione di quelle rivolte da uomini (-3).

La numerosità dei dipendenti che utilizzano i servizi di asilo nido varia da alcune decine (come, ad esempio, nella Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel Ministero dell'economia e delle finanze, della transizione ecologica, nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, e delle infrastrutture e della mobilità sostenibili) ad alcune centinaia come nel caso del Ministero della difesa e del Ministero dell'interno. (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 2022 sono state riattivati i centri estivi ovvero sono state proposte dalle Amministrazioni soluzioni alternative al proprio personale: la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** ha stipulato una convenzione che offre la possibilità ai propri dipendenti di fruire di centri estivi a condizioni agevolate.

Nel caso specifico del **Ministero dell'economia e delle finanze**, invece, in luogo della mancata organizzazione di centri estivi, l'amministrazione per l'anno 2022 ha riconosciuto - anche in considerazione delle esigenze correlate al periodo emergenziale da Covid -19 - un contributo a favore dei dipendenti del MEF, finalizzato a supportare coloro che abbiano effettuato spese per l'iscrizione a centri estivi e ludoteche, inclusi sporting camp, dei figli fiscalmente a carico. Inoltre, nell'ottica di garantire supporto alla genitorialità, l'Amministrazione ha curato la riattivazione del servizio "Mini*Midi*Mef: Spazio ragazzi" (iniziativa rivolta ai minori di età compresa fra i 4 ed i 12 anni, che consente lo svolgimento di attività ludico- ricreative, educative e culturali, individuali e di gruppo, organizzate nei periodi di chiusura delle scuole) mediante affidamento diretto della durata di 5 mesi non continuativi, decorrenti dalla data di sottoscrizione del contratto per lo svolgimento delle attività nei periodi dal 23 dicembre 2022 al 5 gennaio 2023 e dal 6 al 12 aprile 2023 per un numero di giornate complessive pari a n. 13.

La **Guardia di Finanza** 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 Finziere di Castel Fusano (Ostia).

Rispetto al 2021 sono riusciti a mantenere invariata l'offerta di centri estivi 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**; l'Arma dei Carabinieri nell'ambito del **Ministero della difesa**, e il **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** mediante l'attivazione di una Convenzione con l'Arma dei Carabinieri per la partecipazione dei figli di dipendenti del Ministero nei soggiorni estivi gestiti dall'Arma e l'amministrazione penitenziaria nell'ambito del **Ministero della giustizia**⁴⁷⁰.

Per i dipendenti del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, è stata attivata una convenzione con l'asilo nido "Note d'infanzia" che permette ai dipendenti di usufruire di un orario che copre anche la fascia pomeridiana.

⁴⁷⁰ Vengono organizzati, tramite l'Ente di assistenza soggiorni estivi presso la colonia marina di Tarquinia (VT) finalizzati alla conoscenza del territorio, della storia e dei costumi locali, avviamento o perfezionamento allo sport in favore di ragazzi in età compresa tra i 7 ed i 12 anni, figli dei dipendenti dell'Amministrazione penitenziaria. I soggiorni sono organizzati in turni da 15 giorni ognuno. Per i ragazzi di età superiore ai 12 anni, in sostituzione dei soggiorni, viene riconosciuta l'elargizione di una somma in denaro per lo svolgimento della stessa attività di soggiorno studio o di altra attività formativa.

Nel Ministero dell'istruzione, nel Ministero dell'università e della ricerca, nel Ministero della cultura, nel Ministero per il turismo, nel Ministero della salute, nel Ministero della transizione ecologica, nel Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, invece, non sono stati attivati nel 2022 servizi a supporto delle famiglie per il periodo estivo.

Nel 2022 i dati di alcune Amministrazioni sull'utenza dei centri estivi o dopo scuola trasmessi tramite il Questionario mostrano, rispetto agli anni precedenti, un aumento delle richieste (Tavola 2.1.4.2). In particolare, per il Ministero dell'economia e delle finanze, nel 2022, si registra un aumento del numero delle utenze rispetto al 2021 (+156) e al 2015 (+94); anche per i centri estivi del Ministero della Difesa il numero complessivo degli utenti è aumentato con 1.281 fruitori del servizio, mentre nell'anno precedente erano presenti 708 utenti; nel Ministero degli affari esteri invece il numero degli utenti nel 2022, rispetto al 2021, è aumentato di 20 unità.

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 2022 per soddisfare 13 istanze pervenute (10 da donne e 3 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.

Le spese finalizzate alle iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nel 2022 sono illustrate nella Tavola 2.1.4.3.

Tavola 2.1.4.1 - Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nel 2022.

	Amministrazione	Asili nido			Centri estivi e/o dopo scuola			Voucher di conciliazione
		gestione diretta	in convenzione	altro (*)	gestione diretta	in convenzione	altro (*)	
01	Presidenza del Consiglio Dei Ministri	SI					in convenzione	NO
02	Ministero dell'Economia e delle Finanze	SI			SI		contributi ai dipendenti	SI
03	Ministero dello Sviluppo Economico (*)				SI			
04	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali		SI			SI		N.D.
05	Ministero della Giustizia			rimborso parziale ai dipendenti per l'Amministrazione penitenziaria		SI (EAP)		NO
06	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	SI			SI			NO
07	Ministero dell'Istruzione	in fase di attivazione						NO
08	Ministero dell'Interno		SI			SI		NO
09	Ministero della Transizione Ecologica	SI						NO
10	Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili	SI						N.D.
11	Ministero dell'Università e della Ricerca							NO
12	Ministero della Difesa	SI (Aeronautica e Carabinieri)					Colonie marine e montane (Aeronautica) e Convenzioni per l'Arma dei Carabinieri	NO
13	Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali	SI					SI (Convenzione con l'Arma dei Carabinieri)	NO
14	Ministero della Cultura							NO
15	Ministero della Salute	SI						NO
16	Ministero del Turismo			rimborso spese ai dipendenti				SI

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.

Tavola 2.1.4.2 - Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2022

SP	Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
01	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	6		
		2020	Donne	6	n.d.	no
			Uomini	4	n.d.	no
		2021	Donne	5	n.d.	no
			Uomini	4	n.d.	no
2022	Donne	5	n.d.	no		
	Uomini	6	n.d.	no		
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	2015	Donne	17	20	0
			Uomini	23	175	0
		2016	Donne	12	21	3
			Uomini	15	216	1
		2017	Donne	4	118	7
			Uomini	7	261	3
		2018	Donne	15	101	4
			Uomini	22	381	3
		2019	Donne	24	112	5
			Uomini	28	157	5
		2020	Donne	15	1	7
			Uomini	9	80	5
		2021	Donne	11	8	10
			Uomini	19	125	3
2022	Donne	20	95	10		
	Uomini	16	194	3		
03	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			
		2021	Donne			
			Uomini			
2022	Donne					
	Uomini					
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	2015	Donne			
			Uomini			
		2016	Donne			
			Uomini			
		2017	Donne			
			Uomini			
		2018	Donne			
			Uomini			
		2019	Donne			
			Uomini			
		2020	Donne	0	0	
			Uomini	0	0	
		2021	Donne	0	0	
			Uomini	0	0	
2022	Donne	n.d.	n.d.			
	Uomini	n.d.	n.d.			

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 2015-2022

SP	Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	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	332	1.822	
			Uomini			
2020	Donne	276				
	Uomini					
2021	Donne	285				
	Uomini					
2022	Donne	22	1534			
	Uomini			12		
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2015	Donne		35	55
			Uomini	19		
		2016	Donne		25	54
			Uomini	26		
		2017	Donne		21	25
			Uomini	29		
		2018	Donne		-	42
			Uomini	-		
		2019	Donne		18	43
			Uomini	15		
		2020	Donne		18	8
			Uomini	26		
		2021	Donne		32	20
			Uomini	22		
2022	Donne	42	28			
	Uomini			16	29	
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	2015	Donne			
			Uomini			
		2016	Donne			
			Uomini			
		2017	Donne			
			Uomini			
		2018	Donne			
			Uomini			
		2019	Donne			
			Uomini			
2020	Donne					
	Uomini					
2021	Donne					
	Uomini					
2022	Donne					
	Uomini					
08	MINISTERO DELL'INTERNO	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	
		2021	Donne	987		
			Uomini		605	
2022	Donne	1.092				
	Uomini		670			

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 2015-2022

SP	Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro		
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	2015	Donne	12				
			Uomini	13				
		2016	Donne	12				
			Uomini	5				
		2017	Donne	7				
			Uomini	11				
		2018	Donne	14				
			Uomini	2				
		2019	Donne	14				
			Uomini	0				
		2020	Donne	3				
			Uomini	6				
		2021	Donne	3				
			Uomini	5				
		2022	Donne	8				
			Uomini	8				
		10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	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				
2021	Donne			11				
	Uomini			14				
2022	Donne			15				
	Uomini			18				
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA			2015	Donne			
					Uomini			
		2016	Donne					
			Uomini					
		2017	Donne					
			Uomini					
		2018	Donne					
			Uomini					
		2019	Donne					
			Uomini					
		2020	Donne					
			Uomini					
		2021	Donne					
			Uomini					
		2022	Donne					
			Uomini					
		12	MINISTERO DELLA DIFESA (*)	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			74	21			
	Uomini			348	175			
2021	Donne			80	208			
	Uomini			358	500			
2022	Donne			89	382			
	Uomini			81.286	899			

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

(*) 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.

(segue) Tavola 2.1.4.2 - Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2022

SP	Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
13	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	0	
			Uomini	6	0	
		2021	Donne	8	0	
			Uomini	6	0	
2022	Donne	11	3			
	Uomini	10	6			
14	MINISTERO DELLA CULTURA	2015	Donne			
			Uomini			
		2016	Donne			
			Uomini			
		2017	Donne			
			Uomini			
		2018	Donne			
			Uomini			
		2019	Donne			
			Uomini			
		2020	Donne			
			Uomini			
		2021	Donne			
			Uomini			
2022	Donne					
	Uomini					
15	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		
		2021	Donne	13		
			Uomini	10		
2022	Donne	6				
	Uomini	15				
16	MINISTERO DEL TURISMO	2015	Donne			
			Uomini			
		2016	Donne			
			Uomini			
		2017	Donne			
			Uomini			
		2018	Donne			
			Uomini			
		2019	Donne			
			Uomini			
		2020	Donne			
			Uomini			
		2021	Donne			
			Uomini	3		
2022	Donne					
	Uomini					

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.4.3 - Spesa finalizzata a iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2022

SP	Amministrazione	Asili nido				Centri estivi e/o dopo scuola				Voucher di conciliazione			
		Capitolo	Piano gestionale	Spesa finalizzata all'iniziativa - Impegni di spesa (importi in euro)	Altro	Capitolo	Piano gestionale	Spesa finalizzata all'iniziativa - Impegni di spesa (importi in euro)	Altro	Capitolo	Piano gestionale	Spesa finalizzata all'iniziativa - Impegni di spesa (importi in euro)	Altro
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	149	PG 02 (MEF 2120)	108.953,83					E' stata stipulata una convenzione che offre la possibilità di fruire di centri estivi a condizioni agevolate				
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	1234	PG 01	130.098,89		1234	PG 02	31.437,00		1234	PG 02	8.880,00	
		4230	PG 08	9.000,00		4230	PG 08	45.000,00					
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	1376	non indicato	non indicata		1334	04	non indicata					
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI				Convenzione - Nessuna spesa in capo alla DG PIO				Convenzione - Nessuna spesa in capo alla DG PIO				n.d.
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	1671	PG 10	224.444,00					Vengono organizzati dall'Ente di assistenza per i figli del personale dell'amministrazione penitenziaria				
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	1306	PG 01	538.548,00		1306	PG 01	25.095,00					
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	1235	PG 01	128.373,80									
08	MINISTERO DELL'INTERNO	2585	PG 01	1.553.695,00					Convenzioni (Nessuna spesa a carico del bilancio)				
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	3462	PG 22	62.053,15									
		3481	PG 05	30.182,89									
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILI	1281	PG 01	204.486,62									
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA												
12	MINISTERO DELLA DIFESA	1264	PG 01/101	10.515,00		1264	PG 01/101	6.000,00					
		4860	PG 01	729.904,08		4860	PG 01	103.968,79					
		2867	PG 01	48.521,90		2867	PG 01	126.139,10					
		1160	PG 02	326.250,00									
		1160	PG 02	173.750,00									
		7763	PG 02	18.446,00									
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	1876	PG 09	368.806,68		1879	PG 01	5.640,00					
14	MINISTERO DELLA CULTURA												
15	MINISTERO DELLA SALUTE	1204		288.322,48									
16	MINISTERO DEL TURISMO	3106	PG 01	non indicata		3106	PG 01	non indicata		3106	PG 01	non indicata	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro. Per dettaglio vedi Appendice II.

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, solo alcune amministrazioni hanno evidenziato la creazione o l'esistenza di strutture di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere indicate dalle amministrazioni come nel caso del **Ministero dell'economia e delle finanze** con il Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato⁴⁷¹; del **Ministero della transizione ecologica** con la Direzione Generale Risorse umane e acquisti; dell'Arma dei carabinieri presso il **Ministero della difesa** che ha istituito l'Ufficio affari giuridici e condizione militare; del **Ministero per le politiche agricole, alimentari e forestali** con 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; del **Ministero della salute** con la Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio; della **Presidenza del Consiglio dei Ministri** ove opera l'Ufficio del bilancio e riscontro della regolarità amministrativo contabile; dell'Ufficio di Gabinetto del **Ministero della Giustizia** in cui è attivo l'Ufficio di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato; del **Ministero del turismo** con l'Ufficio per la gestione del bilancio e del **Ministero della cultura** nel quale opera la Direzione del bilancio. Alcune amministrazioni hanno delineato la realizzazione anche nel corso del 2022 di specifiche iniziative adottate per andare incontro alle necessità di realizzazione e attuazione del bilancio di genere da parte dello Stato. Alcune di queste strutture, pur presentando alcuni aspetti di gestione del personale dell'amministrazione stessa, pongono una sempre maggiore attenzione alle politiche di genere da parte dell'amministrazione e al corrispondente potenziamento della valutazione delle politiche di propria competenza in un'ottica di genere. Si tratta, ad esempio, delle iniziative intraprese dalla **Presidenza del Consiglio dei Ministri** con gruppi di lavoro orientati all'approfondimento delle tematiche relative al benessere organizzativo e alle misure di conciliazione vita-lavoro, e al monitoraggio delle azioni positive. 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 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. Al riguardo, oltre all'intensificazione di cicli formativi per tutto il personale, anche alla luce della emergenza Covid-19, con particolare riferimento alla materia della parità, pari opportunità e violenza di genere anche in ambito lavorativo, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il

⁴⁷¹ Con il Decreto Ministeriale del 30 settembre 2021 di individuazione e attribuzioni degli Uffici di livello dirigenziale non generale dei Dipartimenti del Ministero dell'economia e delle finanze sono state determinate le strutture competenti sul bilancio di genere. Presso il Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG) all'interno della Direzione del personale è presente un ufficio che si occupa degli atti di pianificazione e programmazione in materia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, e di modelli e attività finalizzate al pieno rispetto della parità di genere; all'interno della Direzione per la Razionalizzazione della Gestione degli Immobili, degli Acquisti, della Logistica e gli Affari Generali (DRIALAG) è presente un ufficio che si occupa delle attività propedeutiche agli adempimenti facenti capo alla direzione e anche in materia di bilancio di genere attraverso la rilevazione delle specifiche voci di spesa che rientrano nel relativo ambito di pertinenza. Inoltre, presso il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Ispettorato Generale del Bilancio, viene svolta l'attività di analisi e valutazione delle politiche adottate sul bilancio di genere e la predisposizione della relazione annuale per il Parlamento.

24 novembre 2022 è stato organizzato, nel Palazzo delle finanze, l'incontro "Conversazioni al MEF: indipendenza economica come presidio contro la violenza". Durante il periodo dell'incontro, con una soluzione a basso impatto energetico, le luci della facciata principale del Palazzo delle finanze sono state illuminate di rosso, come simbolo di un futuro senza violenza sulle donne.

Nel 2022 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*⁴⁷², il benessere lavorativo, il bilancio di genere e il *Diversity Management* nella Pubblica Amministrazione. Ad eccezione dell'altro personale dell'Amministrazione penitenziaria, dei dirigenti del Ministero per gli affari esteri e la cooperazione internazionale e dell'altro personale dell'Arma dei Carabinieri, sono principalmente le donne a prendere parte a tali attività e la formazione che nella maggior parte dei casi organizzata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Rispetto all'anno precedente, a livello complessivo, un numero maggiore⁴⁷³ di personale non dirigenziale (funzionari e altro personale⁴⁷⁴) ha preso parte alle attività formative.

Nel **Ministero dell'economia e delle finanze** nel 2022, rispetto al 2021, si osserva una riduzione alla partecipazione alla formazione di genere del personale dirigente (da 236 donne a 163 e da 268 a 108 uomini), una rilevante diminuzione tra i funzionari maschi (da 568 a 130 uomini), una diminuzione tra le donne funzionarie (da 326 a 235 donne) e nell'ambito dell'altro personale (da 148 a 94 donne e da 233 a 62 uomini).

Al contrario nel **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** sale il numero di dirigenti partecipanti da 3 dirigenti (1 donna e 2 uomini) a 17 dirigenti (8 donne e 9 uomini nel 2022, e aumenta il numero totale dei funzionari (110 donne e 33 uomini nel 2022) rispetto a 9 donne e 7 uomini nell'anno precedente). Diminuisce al contrario il numero complessivo dell'altro personale fruitore delle attività formative (41 donne e 32 uomini nel 2022, rispetto a 78 donne e 50 uomini del 2021).

Nel **Ministero per gli affari esteri e la cooperazione internazionale** tra il 2021 e il 2022 la partecipazione alla formazione di genere a livello complessivo tra i dirigenti è aumentata per le donne (da 31 a 35) e si è ridotta per gli uomini (da 89 a 72). Il **Ministero della difesa**, nello specifico **l'Arma dei carabinieri**, nel 2022 ha previsto, tra l'altro, corsi svolti nell'ambito dei programmi formativi per gli Allievi dei diversi ruoli delle Scuole dell'Arma focalizzati sul contrasto alla violenza di genere che hanno visto la partecipazione di 2.619 uomini e di 735 donne con un aumento considerevole nel numero dei dipendenti formati (di 2.189 uomini e 383 donne nel 2021).

Nel Dipartimento della polizia penitenziaria, afferente al **Ministero della giustizia**, nel 2022 si registra una rappresentanza femminile alle iniziative di formazione inferiore a quella maschile, con un aumento delle donne partecipanti ai corsi di formazione (da 599 nel 2021 a 898 nel 2022) e una diminuzione per gli uomini (da 3.915 nel 2021 a 3.445 nel 2022). Nel Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale

⁴⁷² Cfr. il paragrafo 2.1.3 "Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working*)" di questa relazione.

⁴⁷³ 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*.

⁴⁷⁴ 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).

dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie del **Ministero dell'interno**, nel 2022 sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità con la partecipazione di 6 dirigenti (1 uomo e 5 donne).

Si evidenzia che per la **Presidenza del Consiglio dei Ministri**, che ha svolto iniziative formative riguardanti il benessere organizzativo, la mindfulness e le politiche di genere nel quadro delle relazioni internazionali, si è ridotta la partecipazione delle donne (da 19 dirigenti formate nel 2021 a 10 nel 2022) e allo stesso modo si rileva anche una riduzione dei dirigenti uomini (da 11 a 2 nel 2022). Per quanto riguarda il **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili** che ha svolto, tramite la SNA, iniziative di formazione sulla parità di genere, si è registrata una riduzione generalizzata della partecipazione sia femminile che maschile alle attività formative. In particolare, tra i funzionari a fronte delle 22 donne formate nel 2021, nel 2022 sono state 6. Similmente, si è ridotto anche il numero dei funzionari uomini (da 12 nel 2021 a 6 nel 2022). Il **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** e il **Ministero della cultura** non hanno svolto iniziative specifiche sulle pari opportunità e la parità di genere. (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 – 2022

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		Iniziative e finanziamento formazione nel 2022
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	N. Dirigenti	9	5	116	94	1	-	-	-	-	-	19	11	10	2	Sono state svolte iniziative formative riguardanti il benessere organizzativo; il mindfulness e le politiche di genere nel quadro delle relazioni internazionali .
	N. Funzionari	11	5	215	84	2	-	1	-	1	-	192	72	123	50	
	N. Altro personale	-	-	163	47	-	-	-	-	-	-	150	76	85	29	
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	N. Dirigenti	6	3	70	60	2	-	115	88	86	68	236	268	163	108	Sonostati svolti i seguenti corsi: - Bilancio di genere - Come affrontare un progetto di transizione al digitale - Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle - Cyber Security - Digital workplace: l'ambiente di lavoro in una PA "digitalmente trasformata" - Diversità, parità inclusione e integrazione - Etica e comportamenti nella PA - Gestire le persone: politiche e strumenti - Il linguaggio dell'amministrazione - La disciplina europea dei servizi, dei servizi digitali e la digitalizzazione della P.A. - Laboratorio di comunicazione efficace - Metodi di futuro - Motivare i collaboratori - Organizzare e gestire gruppi di lavoro - Parità di genere e Diversity management - Prevenire e gestire i conflitti - Psicologia del lavoro - Scienze comportamentali, semplificazione e digitalizzazione - Smart working - Soft Skills - Valutare le performance e i comportamenti nella P.A.
	N. Funzionari	2	-	198	78	15	4	177	66	617	344	326	568	235	130	
	N. Altro personale	-	-	175	62	5	4	136	74	441	273	148	233	94	62	
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	N. Dirigenti	62	34	3	-	1	-	11	8	10	-	1	2	8	9	I corsi di formazione sono stati realizzati attraverso la SNA.
	N. Funzionari	14	2	19	4	8	2	5	-	52	14	9	7	110	33	
	N. Altro personale	-	-	1	-	-	-	-	-	27	11	78	50	41	32	

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 – 2022

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		Iniziative e finanziamento formazione nel 2022
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	N. Dirigenti			-	-	3	-	8	6	-	-	21	3	42	22	- Formazione decentrata interprofessionale - Formazione per la sperimentazione della metodologia e gestione del rischio di recidiva violenta - Sezioni didattiche sui temi delle pari opportunità, delle differenze di genere, rivolte al personale del Corpo di Polizia Penitenziaria - Formazione iniziale per n. 57 consiglieri penitenziari – ruolo di direttore di istituto - Formazione per funzionari di servizio sociale
	N. Funzionari			17	4	10	2	100	130	-	-	40	20	135	91	
	N. Altro personale			36	2	487	1.972	696	1.297	398	1.645	599	3.915	898	3445	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	N. Dirigenti													1	0	I corsi di formazione sono stati realizzati attraverso la SNA.
	N. Funzionari													5	0	
	N. Altro personale													0	0	
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	N. Dirigenti			25	71	24	41	30	34	67	143	31	89	35	72	Corso di formazione sul bilancio di genere rivolto a neoassunti.
	N. Funzionari			1	-	-	-	31	32	52	33	164	86	-	-	
	N. Altro personale			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	N. Dirigenti													-	-	E' stata svolta formazione specifica su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere.
	N. Funzionari													2	5	
	N. Altro personale													-	1	
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	N. Dirigenti											1	-	1	-	Sono stati svolti i seguenti corsi: - Corso on line per promuovere la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro (Corso di 1 ora Portale CUG) - Parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management (Corso di 45 ore SNA) - Gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti – Psicologia dei gruppi – Gestione delle relazioni – Scienza del comportamento (Corso di 180 ore INPS/Valore PA)
	N. Funzionari											-	-	3	1	
	N. Altro personale											-	-	-	1	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

Si precisa che nel 2021 i dati quantitativi della formazione del Ministero dell'istruzione del Ministero dell'università e della ricerca sono stati esposti in maniera accorpata in quanto rappresentavano un'unica entità giuridica. Nella Relazione di quest'anno i dati quantitativi della formazione dei due Ministeri – essendo due entità giuridiche distinte e separate – vengono rappresentati separatamente poiché non è stato possibile disaggregarli. Pertanto, pur essendo stata svolta attività formativa negli anni precedenti, la rappresentazione esposta nella tavola per gli anni precedenti al 2022 non è esaustiva. Il dato 2021 del Ministero della Giustizia, Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria è stato aggiornato per la composizione di genere rispetto alla Relazione al Parlamento sul bilancio di genere – consuntivo 2021.

(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 - 2022

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		Iniziative e finanziamento formazione nel 2022
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
MINISTERO DELL'INTERNO	N. Dirigenti			-	-	30	32	-	-	N.D.	N.D.	22	22	5	1	Sono state svolte, tramite la SNA, iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere
	N. Funzionari			-	-	5	4	13	56	N.D.	N.D.	-	-	1	-	
	N. Altro personale			1.205	8.452	1.350	6.840	2.614	12.143	N.D.	N.D.	-	-	-	-	
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	N. Dirigenti					1	2	-	-	-	-	1	-	-	-	E' stato erogato, tramite la SNA, un corso sulla parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management
	N. Funzionari					62	27	-	-	1	-	-	1	1	-	
	N. Altro personale					34	19	-	-	-	-	-	-	-	-	
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILI	N. Dirigenti									-	-	3	6	1	2	Sono state svolte, tramite la SNA, iniziative di formazione sulla parità di genere (Agenda ONU 2030 - Obiettivo 5).
	N. Funzionari									1	1	22	12	6	6	
	N. Altro personale									-	-	6	2	8	1	
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	N. Dirigenti			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sono stati svolti corsi nell'ambito dei programmi formativi per gli Allievi dei diversi ruoli delle Scuole dell'Arma dei Carabinieri sul contrasto alla violenza di genere.
	N. Funzionari			-	-	-	-	2	6	4	36	3	51	3	53	
	N. Altro personale			-	-	-	-	14	60	927	4.082	383	2.189	735	2.619	

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 -2022

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		Iniziative e finanziamento formazione nel 2022
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	N. Dirigenti									1	-			-	-	E' stato svolto il corso "Parità di genere e strumenti di diversity management"
	N. Funzionari									1	-			1	-	
	N. Altro personale									-	-			-	-	
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	N. Dirigenti					1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	Non sono state svolte iniziative specifiche sulle pari opportunità e la parità di genere
	N. Funzionari					3	1	-	-	-	-	1	-	-	-	
	N. Altro personale					4	-	-	-	3	-	-	-	-	-	
MINISTERO DELLA CULTURA	N. Dirigenti											-	-	6	-	Partecipazione alle seguenti iniziative: - Giornata formativa "Linguaggio di genere, pari opportunità, contrasto alla violenza di genere" - Giornata formativa "Contrasto alle discriminazioni e mobbing sul luogo di lavoro".
	N. Funzionari											6	4	222	51	
	N. Altro personale											-	-	940	278	
MINISTERO DEL TURISMO	N. Dirigenti															Non sono state svolte iniziative specifiche sulle pari opportunità e la parità di genere
	N. Funzionari															
	N. Altro personale															
MINISTERO DELLA SALUTE	N. Dirigenti					19	3	-	-	-	-	-	-	-	-	Non sono state svolte iniziative specifiche sulle pari opportunità e la parità di genere
	N. Funzionari					108	19	2	1	3	-	-	-	-	-	
	N. Altro personale					-	-	3	-	1	-	-	-	-	-	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

(*) Si precisa che nel 2021 i dati quantitativi della formazione del Ministero della cultura e del Ministero del turismo sono stati esposti in maniera accorpata. Nella Relazione di quest'anno i due Ministeri vengono rappresentati separatamente poiché non è stato possibile disaggregare i dati della formazione relativi agli anni precedenti. Pertanto, pur essendo stata svolta attività formativa negli anni precedenti al 2022, la rappresentazione esposta nella tavola non è esaustiva.

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, i piani, tra 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. Il Piano Triennale delle azioni positive, in coerenza con la normativa di riferimento, si va ad incanalare nel solco dei profondi cambiamenti provenienti dall'adozione di misure favorevoli al benessere ed alla valorizzazione delle risorse umane, promotore di una cultura dell'equità e indirizzato ad una rinnovata responsabilità dirigenziale⁴⁷⁵.

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 diffusi sui siti internet delle amministrazioni (Tavola 2.1.6.1) in ragione del collegamento con il ciclo della performance anche come allegato al Piano della *performance*. In caso di mancata predisposizione degli stessi, si ribadisce il divieto ad assumere nuovo personale, anche quello appartenente alle categorie protette.

In linea generale, le amministrazioni hanno indicato le principali politiche previste nel proprio Piano indirizzate 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 sensibilizzando il personale sulle funzioni riconosciute dal legislatore al CUG⁴⁷⁶. Diverse amministrazioni hanno riportato nel questionario l'indicazione e collegamento ipertestuale al Piano triennale di azioni positive con riguardo al triennio 2020-2022⁴⁷⁷.

In particolare, la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** riporta nel questionario il riferimento ipertestuale al Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020-2022 così come riportato nella sezione amministrazione trasparente⁴⁷⁸; nel Piano si propone di adottare nel

⁴⁷⁵ Il CUG come previsto dall'art. 57 del D.lgs. n. 198/2006 rappresenta l'organismo deputato ad agire e vigilare per il rispetto del principio delle pari opportunità nell'ambito di ciascuna amministrazione. In base a quanto previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante le linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato, il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi (tra cui pareri su piani di formazione e criteri di valutazione del personale) e di verifica sui risultati delle azioni promosse.

⁴⁷⁶ Al CUG è affidato il compito di elaborare una "Relazione di monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del PTAP" da inoltrare agli organi di vertice. A seguito della su menzionata Direttiva 2/2019, a partire dal 2019 il monitoraggio diviene parte integrante di un altro documento di competenza del CUG che è la "Relazione annuale sullo stato del personale".

⁴⁷⁷ Cfr. Piano delle Azioni Positive del Presidenza del Consiglio dei Ministri sul sito istituzionale - sezione Amministrazione Trasparente: <http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/PAP%202020-2022.pdf>.

⁴⁷⁸ All'interno del Piano si evidenzia che sebbene impostato su un periodo triennale, il PAP 2020-2022 costituisce un documento aperto a eventuali adeguamenti ed attualizzazioni e che l'individuazione delle azioni positive riportate nel documento

corso del triennio in questione azioni per la redazione del “Bilancio di genere”, in materia di pari opportunità; uno 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 punto⁴⁷⁹.

Anche il Piano di azioni positive del **Ministero dell'economia e delle finanze** si riferisce al triennio 2020-2022⁴⁸⁰ così come riportato sul sito del Ministero. Nel questionario compilato viene evidenziato che il Piano per il 2022 riporta le principali azioni positive da realizzare che, riguardano le iniziative di conciliazione vita-lavoro (analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità). A tale proposito, il Ministero ha attivato postazioni di co-working attraverso il progetto sperimentale “Working from anywhere” (WFA). Il progetto, avviato a partire dal mese di settembre 2022, prevedendo la creazione di spazi di co-working, consente ad un contingente di personale dell'Amministrazione di svolgere, per alcuni giorni al mese (fino a 7), la prestazione lavorativa presso sedi territoriali (Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di giustizia tributaria I e II grado), diverse da quelle convenzionalmente assegnate. La sperimentazione, della durata di un anno, coinvolge circa 120 unità di personale e circa 50 sedi territoriali; l'avvio di nuovi corsi formativi su tematiche relative al benessere organizzativo e alle diverse metodologie manageriali – coaching, team building (per i lavoratori neo-assunti, è stato realizzato l'avvio di un progetto pilota di on-boarding); iniziative a sostegno della genitorialità, quale ad esempio l'asilo nido presso la sede centrale del MEF; iniziative volte alla promozione della mobilità sostenibile; la Promozione e prevenzione delle pari opportunità (sostegno al CUG). Il **Dipartimento dell'Avvocatura dello Stato** nell'ambito Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024, ha previsto quali azioni positive per l'anno 2022, di favorire la partecipazione del personale a percorsi di formazione e di aggiornamento professionale al fine di accrescere il benessere organizzativo e di diffondere il modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; la promozione dello sviluppo professionale del personale e la valorizzazione delle competenze attraverso l'applicazione degli opportuni istituti contrattuali; il passaggio definitivo dalla fase emergenziale a quella a regime della nuova organizzazione del lavoro in modalità agile per i lavoratori che vi aderiscono secondo la programmazione adottata dall'Amministrazione e gli accordi contrattuali vigenti; 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 2021 riguardanti la parità di genere⁴⁸¹.

Il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** ha incluso nel proprio Piano triennale 2021-2023⁴⁸², tra le altre, la prosecuzione delle misure volte a promuovere politiche di genere che tengano conto dell'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo e il contrasto ad ogni forma di discriminazione; misure dirette a favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata, anche alla luce delle modalità di lavoro

scaturisce dall'analisi dei dati statistici relativi alla situazione del personale in servizio in Presidenza del Consiglio consolidati al 31 dicembre 2019. Si sottolinea sempre nel Piano che questi dati, unitamente ad altri strumenti quali, ad esempio, le indagini conoscitive sulle esigenze del personale, costituiscono un parametro fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto gli eventuali aggiustamenti che si rivelassero necessari.

⁴⁷⁹ 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.

⁴⁸⁰ Cfr. Piano delle Azioni Positive del Ministero dell'economia e delle finanze pubblicato sul sito del Mef sezione Amministrazione Trasparente: [DEF.-PTAP-2020-2022-pdf.pdf \(mef.gov.it\)](https://www.mef.gov.it/PTAP-2020-2022-pdf.pdf)

⁴⁸¹ <https://www.avvocaturastato.it/files/file/trasparenza/performance/Piano%20integrato%20attivit%C3%A0%20e%20organizzazione%202022-2024/PIAO%20Avvocatura%20dello%20Stato%202022-2024.pdf>

⁴⁸² Cfr. Piano delle Azioni Positive del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale è pubblicato al seguente link: Allegato-G-2022-Piano-triennale-2021-2023-Aggiornamento-2022.pdf (esteri.it)

agile applicabili al personale in servizio presso l'Amministrazione centrale del MAECI; la promozione del benessere organizzativo e la sicurezza sul luogo di lavoro, aumentando così la motivazione e la partecipazione alle attività dei dipendenti; la valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia e dello Sportello di Ascolto, potenziando la proiezione esterna e il dialogo con la rete dei CUG e le Associazioni interne al MAECI e sostenendo una più ampia divulgazione delle iniziative proposte anche tramite l'istituzione di gruppi di lavoro ad hoc per specifici temi. Con specifico riguardo alla promozione della parità di genere, il Ministero intende continuare a valorizzare e ad attuare quanto previsto, in tema di pari opportunità, dal D.lgs. 198/2006 e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio n.2/2019. A questo proposito, viene garantito il rispetto del principio delle pari opportunità, dell'uguaglianza tra generi ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione in materia di qualificazione professionale, nell'assegnazione degli incarichi e nei processi valutativi e assicurato il necessario bilanciamento tra parità di genere e valorizzazione del merito e delle competenze di ciascun dipendente; in tutti i documenti ufficiali e di lavoro, l'Amministrazione utilizza un lessico attento alle differenze di genere, non discriminatorio ed inclusivo; viene inoltre promossa, a tutti i livelli, l'attività di sensibilizzazione e di formazione – anche a distanza - e le buone prassi in materia di pari opportunità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Il **Ministero dell'istruzione**⁴⁸³ ha rinnovato il proprio impegno nella promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità, anche con il supporto del CUG, che riveste un ruolo fondamentale nella promozione della cultura della parità di genere in ambito lavorativo e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro. Sono stati considerati quali obiettivi di primaria importanza la formazione e l'informazione rivolte al personale in merito alla normativa e alle strategie da adottare in materia, volte all'educazione e al riconoscimento della diversità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto delle differenze, anche di genere. **Anche il Ministero dell'università e della ricerca**⁴⁸⁴ ha predisposto il Piano triennale 2023-2025 di azioni positive, le cui principali azioni positive si riferiscono al monitoraggio del benessere e del clima lavorativo all'interno dell'organizzazione; alla promozione del benessere fisico e psico-sociale delle lavoratrici e dei lavoratori; nell'assicurare piena operatività al CUG; al promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività.

Il **Ministero dell'interno** ha indicato nel Piano di azioni positive⁴⁸⁵ l'attuazione delle seguenti misure: a) iniziative con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori sangue, associazioni culturali, teatri e agenzie di viaggio per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale; b) incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di lavoro agile, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita; c) prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici d) definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, di iniziative formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione – con

⁴⁸³ [Decreto Ministeriale n. 175 del 30 giugno 2022 - Decreto Ministeriale n. 175 del 30 giugno 2022 - Miur](#)

⁴⁸⁴ Cfr. Piano delle Azioni Positive del Ministero dell'università e della ricerca pubblicato e reperibile al seguente link: [PIAO_MUR_2023_2025.pdf \(dfp.gov.it\)](#)

⁴⁸⁵ Il Piano del Ministero dell'interno è reperibile al link: [Piano triennale di azioni positive | Ministero dell'Interno](#)

un approfondimento sulla figura della consigliera di parità – e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile.

Per il 2022, il **Ministero della transizione ecologica** riporta nel Piano delle azioni positive 2020-2022⁴⁸⁶, tra le altre iniziative, l'incentivazione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, il riconoscimento e valorizzazione delle competenze e degli apporti di tutti i/le dipendenti attuabile attraverso la revisione del Sistema di valutazione del personale e l'implementazione di percorsi formativi per incrementare competenze professionali, la programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e di pari opportunità, la realizzazione di moduli formativi destinati al personale, compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale, inerenti in generale, le dinamiche relazionali e il contrasto ad ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Nel piano sono altresì previste misure volte alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro che vengono attuate tramite la prosecuzione del servizio di nido aziendale, l'accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al personale in condizione di fragilità, attraverso il ricorso al lavoro agile, l'introduzione del telelavoro e l'implementazione di ulteriori modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso l'istituto del part-time orizzontale, verticale, misto. È stata prevista, inoltre, la promozione e la diffusione delle iniziative a supporto delle politiche di genere promosse dalla Rete Nazionale dei CUG.

Anche il **Ministero della difesa** nel suo Piano delle azioni 2022-2024⁴⁸⁷, propone un quadro definitorio di obiettivi e attività convergenti verso misure riflettenti un benessere organizzativo e la diffusione di una cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici. In particolare, il Piano prevede la diffusione della conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia sia presso gli Organi centrali che periferici; il coinvolgimento di membri del CUG alle Riunioni Sindacali; la revisione e l'adozione del Codice Etico ad integrazione del Codice di condotta attualmente in vigore. Sono state, inoltre, previste iniziative svolte dall'Aeronautica militare, rivolte alla parità di genere e che riguardano la promozione della salute psicofisica dei lavoratori, con particolare attenzione alle differenze di genere e di età e la formazione mirata sulla comunicazione e sull'uso del linguaggio con attenzione alla valorizzazione delle differenze e al rispetto della dignità della persona nonché dei moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere.

Il **Ministero per le politiche agricole, alimentari e forestali** nel Piano per le azioni Positive 2021-2023⁴⁸⁸, rivolge un'attenzione particolare agli interventi che tengono conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione; alle politiche dell'occupazione e della famiglia; alle politiche sociali ed economiche. Attraverso la pianificazione delle azioni positive nel Piano vengono individuati gli strumenti necessari per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione, per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro e favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, per favorire condizioni di benessere lavorativo, per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche. La strategia sottesa alle azioni positive inserite nel Piano 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. Le misure sono di carattere speciale perché

⁴⁸⁶ Il Piano è reperibile al seguente link: [modello decreto direttore \(mase.gov.it\)](https://www.mase.gov.it/modello-decreto-direttore)

⁴⁸⁷ Il Piano è reperibile al seguente link: [PTAP_CUG_2022_2024.pdf.pdf \(difesa.it\)](https://www.difesa.it/PTAP-CUG-2022-2024.pdf)

⁴⁸⁸ Il Piano è reperibile al seguente link: [Masaf - Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) \(politicheagricole.it\)](https://www.politicheagricole.it/Masaf-Piano-Integrato-di-Attività-e-Organizzazione-PIAO)

volte ad intervenire in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. L'attenzione alle politiche di genere è peraltro inserita in 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. Per questo motivo il tema dello smart working e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Il **Ministero della cultura** nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali e con particolare riferimento al principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività – che rientrano tra le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo concernente "l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023"- ha avviato, nell'ottobre 2021, un'indagine tra il personale somministrando un apposito questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, nonché a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere. Gli esiti derivati dall'elaborazione e dalla valutazione di tali dati hanno consentito di approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, di rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere, nonché di disegnare efficaci strategie atte a perseguire il benessere organizzativo e orientare iniziative mirate per sostenere l'equilibrio tra il lavoro e la vita privata di tutto il personale del MiC.

Il **Ministero del Turismo** istituito con Decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, nel primo periodo della sua attività, ha continuato ad applicare ai dipendenti transitati dalla Direzione generale turismo del Mibact, le disposizioni operative da questa adottate e ha non redatto, come comunicato nel questionario, un proprio Piano di azioni positive.

Il **Ministero della salute**, nel questionario somministrato dalla Ragioneria generale dello Stato, non ha fornito alcuna indicazione in merito all'adozione del Piano delle azioni positive. Il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 risulta pubblicato sul sito web dell'Amministrazione e le linee generali di intervento riportate nel documento riguardano le seguenti misure: a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale; b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata. c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta⁴⁸⁹.

⁴⁸⁹ Il Piano del Ministero della salute è reperibile al seguente link: [C_17_pubblicazioni_3027_allegato.pdf \(salute.gov.it\)](https://www.salute.gov.it/portale/leggi/pubblicazioni/3027_allegato.pdf)

Tavola 2.1.6.1 - Piano triennale di azioni positive

SP	Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2022
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/PAP%202020-2022.pdf	<p>Nel Piano sono state introdotte nuove azioni in materia di pari opportunità, quali la redazione del "bilancio di genere", la 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".</p> <p>In particolare si tratta delle seguenti azioni volte alla sensibilizzazione o al contrasto alla violenza di genere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (lo studio di fattibilità, predisposto dall'Ufficio del medico competente, dopo aver preliminarmente analizzato il contesto normativo di riferimento, illustra gli aspetti organizzativi connessi al funzionamento dello Sportello nonché quelli inerenti la procedura di consultazione dello Sportello medesimo da parte del dipendente). - 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 e la valorizzazione delle differenze. - Incontri formativi e divulgativi sulle tematiche connesse ai fenomeni dello stalking e della violenza di genere
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale	piano_azioni_positive_mef-triennio_2020-2022.pdf (portalecug.gov.it)	<p>Il piano è programmatico per il triennio 2020-2022. Con riferimento all'anno 2022, le principali azioni positive da realizzare sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniziative di conciliazione vita-lavoro: analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità. - Avvio di nuovi corsi formativi su tematiche relative al benessere organizzativo e alle diverse metodologie manageriali - Asilo nido presso la sede centrale del MEF e altre iniziative a sostegno della genitorialità; - Iniziative volte alla promozione della mobilità sostenibile; - Promozione e prevenzione delle pari opportunità - Sostegno al CUG. - Intensificazione di cicli formativi per tutto il personale con particolare riferimento alla materia della parità, pari opportunità e violenza di genere anche in ambito lavorativo;
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Avvocatura Generale dello Stato	Piano integrato di attività e organizzazione Avvocatura Generale dello Stato (avvocaturastato.it)	<p>Le principali azioni positive del Piano per il 2022 sono state le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favorire la partecipazione del personale a percorsi di formazione e di aggiornamento professionale al fine di accrescere il benessere organizzativo e di diffondere il modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. - Promozione dello sviluppo professionale del personale e valorizzazione delle competenze attraverso l'applicazione degli opportuni istituti contrattuali. - Passaggio definitivo dalla fase emergenziale a quella a regime della nuova organizzazione del lavoro in modalità agile per i lavoratori che vi aderiscono secondo la programmazione adottata dall'Amministrazione e gli accordi contrattuali vigenti. - Compilazione e trasmissione al C.U.G. del format n. 1 di cui alla direttiva n. 2/2019, con i dati relativi all'anno 2021.
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Guardia di Finanza		Il Piano non è stato redatto

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

SP	Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2022
03	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO		Nel questionario non viene fornita alcuna indicazione
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Non indicato	Con Decreto Ministeriale n. 120 del 30 giugno 2022, registrato dalla CdC il 23 settembre 2022 al n. 2546, è stato adottato, il PIAO 2022-2024 che incorpora il PAP (Piano Azioni Positive)
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA		Il Piano non è stato adottato per tutti i CdR del Ministero della Giustizia
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	https://www.esteri.it/wp-content/uploads/2022/03/Allegato-G-2022-Piano-triennale-2021-2023-Aggiornamento-2022.pdf	Le principali azioni positive del Piano vengono così individuate: - continuare a promuovere politiche di genere che tengano conto dell’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo e del contrasto a ogni forma di discriminazione; - favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata, anche alla luce delle modalità di lavoro agile applicabili al personale in servizio presso l’Amministrazione centrale del MAECI; - promuovere il benessere organizzativo e la sicurezza sul luogo di lavoro, aumentando così la motivazione e la partecipazione alle attività dei dipendenti; - valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia e dello Sportello di Ascolto, potenziando la proiezione esterna e il dialogo con la rete dei CUG e le Associazioni interne al MAECI e sostenendo una più ampia divulgazione delle iniziative proposte anche tramite l’istituzione di gruppi di lavoro ad hoc per specifici temi.
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.miur.gov.it/documents/20182/6735034/2+-+PIAO+2022-2024-sigued.pdf/93b316ae-e2d3-8e37-91c8-ae694a7aa903?version=1.0&t=1657121488995	Le azioni individuate sono volte a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo, tra le altre, si indicano: - prosecuzione delle attività finalizzate all’apertura del servizio “nido d’infanzia” presso la sede di viale Trastevere 76/A; - interventi assistenziali a favore del personale del Ministero dell’istruzione e del merito.

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

SP	Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2022
08	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>Il Piano ricomprende i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intraprendere iniziative per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale; - incremento di progetti di lavoro agile, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita; - prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici; - definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, di iniziative formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione.
08	MINISTERO DELL'INTERNO - Vigili del Fuoco		Nel questionario non viene fornita alcuna indicazione
08	MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento della Pubblica Sicurezza		Il Piano non è stato adottato
09	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/CUG/piano_triennale_azioni_positive_2020-2022.pdf	<p>Nel Piano vengono riportate le seguenti azioni positive:</p> <ul style="list-style-type: none"> - benessere organizzativo e qualità ambiente di lavoro - riconoscimento e valorizzazione delle competenze e degli apporti di tutti i/le dipendenti - programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e di pari opportunità - conciliazione tra tempi di vita e di lavoro - comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità: promozione e diffusione delle iniziative, a supporto delle politiche di genere promosse dalla Rete Nazionale dei CUG.

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

SP	Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2022
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	https://trasparenza.mit.gov.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/233210100000_OPIAO+2023+-+Allegato+11.pdf	Le principali azioni positive fanno riferimento: - alla ricognizione nidi in sedi MIT o convenzionate con indagine su necessità nidi per figli dei dipendenti; - alla implementazione del lavoro agile e introduzione del lavoro da remoto.
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	https://piao.dfp.gov.it/data/documents/48642/PIAO_MUR_2023_2025.pdf	Le principali azioni positive incluse nel Piano si riferiscono a: - monitorare il benessere ed il clima lavorativo all'interno dell'organizzazione; - favorire misure concrete di conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata; - garantire l'accesso alla formazione a tutto il personale del Ministero attraverso la diffusione di piani di formazione continua e assicurando la partecipazione delle dipendenti
12	MINISTERO DELLA DIFESA - Arma dei Carabinieri		Il Piano non è stato adottato
12	MINISTERO DELLA DIFESA - Direzione generale per il Personale Civile (PERSOCIV)	https://www.difesa.it/Amministrazione/trasparenza/segreteria/Documenti/PT/AP_CUG_2022_2024.pdf.pdf	Nel Piano sono contenute le seguenti azioni positive: - diffusione della conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia sia presso gli Organi centrali che periferici; - coinvolgimento membri del CUG alle Riunioni Sindacali; - revisione e adozione del Codice Etico ad integrazione del Codice di condotta attualmente in vigore; - seminari rivolti al personale ex-militare transitato nei ruoli civili al fine di acquisire le necessarie conoscenze in merito al nuovo inquadramento professionale.
12	MINISTERO DELLA DIFESA - Direzione generale per il Personale militare (PERSOMIL)		Nel questionario non viene fornita alcuna indicazione
12	MINISTERO DELLA DIFESA - Aeronautica Militare	https://www.difesa.it/Documents/Piano_triennale_azioni_positive_2020_2022.pdf	Nel Piano sono contenute le seguenti azioni positive: - ciclo di seminari aventi lo scopo di promuovere la salute psicofisica dei lavoratori, con particolare attenzione alle differenze di genere e di età; - formazione sulle pari opportunità e la prospettiva di genere; - seminari sulla comunicazione e sull'uso del linguaggio con attenzione alla valorizzazione delle differenze e al rispetto della dignità della persona; - formazione specifica per dirigenti improntata al benessere organizzativo, alla cultura di genere e alla valorizzazione delle diversità; - moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere.

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

SP	Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2022
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/18672	L'obiettivo del presente Piano 2021-2023 (aggiornamento anni 2022-2023) è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche.
14	MINISTERO DELLA CULTURA	chrome-extension://oemmnclbldboiebnladdacbfmadadm/https://media.beniculturali.it/mibac/files/boards/388a5474724a15af0ace7a40ab3301de/file_pdf/Piano_triennale_delle_azioni_positive_2022_-_2024.pdf	Nel Piano sono ricomprese azioni positive per lo sviluppo delle seguenti tematiche: - indagini di clima organizzativo - promozione di iniziative di prevenzione e screening - mobility manager e piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) - asilo nido e spazi a supporto della conciliazione vita-lavoro - contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo - diffusione della formazione e accesso alla formazione nel rispetto dei principi di pari opportunità e di non discriminazione - osservatorio per la parità di genere - gender Equality Plan (GEP)
15	MINISTERO DELLA SALUTE	C_17_pubblicazioni_3027_allegato.pdf(salute.gov.it)	Le linee generali di intervento riportate nel documento riguardano le seguenti misure: a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale; b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata. c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta
16	MINISTERO PER PER IL TURISMO		Il Piano non è stato adottato

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 assume un carattere di impegno che le amministrazioni assolvono adottando diversi strumenti. Una possibile modalità di realizzazione è rappresentata dalle “Carte della conciliazione”, attuate 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 genere⁴⁹⁰. Così come previsto dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione, le Carte di conciliazione sono promosse anche con la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere con i quali viene documentato l’impegno profuso nell’ambito della valorizzazione delle risorse umane in un’ottica di genere e il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

Nel 2022 la Presidenza del Consiglio dei Ministri, grazie a un accordo con la Provincia Autonoma di Trento, del 10 ottobre 2017, finalizzato alla condivisione di strumenti di management e buone pratiche in tema di conciliazione vita-lavoro, ha aderito allo standard Family Audit, uno standard, un marchio di qualità di proprietà della Provincia Autonoma di Trento, che costituisce uno strumento attraverso cui le organizzazioni pubbliche e private testimoniano il proprio impegno nell’adozione di politiche di gestione del personale orientate alla conciliazione vita-lavoro in un’ottica di promozione del benessere lavorativo e organizzativo.

A seguito di un processo di confronto all’interno dell’Amministrazione tra tutte le sue componenti e all’attivazione di un sistema di auditing da parte degli organi del Family Audit, la Presidenza del Consiglio ha elaborato un “Piano Family Audit” per il triennio 2020-2022, per il quale ha ottenuto la certificazione Family Audit il 6 dicembre 2019.

Il Piano, inserito nella più ampia e coordinata strategia di cambiamento organizzativo che ha promosso e implementato la Presidenza negli ultimi anni, contiene una serie di azioni orientate a promuovere e favorire il benessere e la conciliazione vita-lavoro del personale nell’ambito dell’organizzazione del lavoro, della cultura organizzativa attenta alla diversità, del welfare e dei servizi al dipendente e ai familiari e della sostenibilità ambientale.

Il piano delle attività della Presidenza del Consiglio dei Ministri è organizzato in azioni suddivise per 6 macroaree (organizzazione del lavoro, cultura aziendale, comunicazione, welfare aziendale, welfare territoriale, nuove tecnologie). All’interno di ciascuna azione del Piano sono descritte le attività, programmate e in corso di realizzazione, volte ad accrescere il benessere organizzativo del personale. Le azioni inizialmente programmate erano 16, alle quali, nella seconda annualità, se ne sono aggiunte altre 2, per un totale di 18 azioni complessive.

Nel 2020, ed entro il termine di scadenza della prima annualità (27 novembre 2020), delle 16 azioni previste, sono state concluse 3 attività, 10 sono state avviate e 3 sono risultate

⁴⁹⁰ I sistemi di certificazione di genere rappresentano uno strumento di gestione 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

ancora da avviare. L'iter di valutazione si è concluso con la conferma del certificato Family Audit per la prima annualità.

Nel 2021, entro il termine di scadenza della seconda annualità (27 novembre 2021), delle complessive 18 azioni (16 azioni inizialmente programmate più 2 azioni di nuova attivazione), risultano: concluse nel corso della prima annualità e monitorate 3 azioni; concluse nel corso della seconda annualità e da monitorare nel corso delle successive annualità 7 azioni; sono in corso di esecuzione 8 azioni (comprendenti le 2 nuove azioni inserite a fine 2020 per le annualità successive del triennio).

Il 31 marzo 2022, la Provincia autonoma di Trento, sulla base di quanto espresso dal Consiglio dell'Audit nella riunione di data 9 marzo 2022, ha confermato alla PCM il certificato Family Audit ed entro il mese di maggio 2023 si concluderà il percorso.

Nella terza ed ultima annualità, corrispondente per lo più all'anno 2022, 17 azioni risultavano concluse e una sola azione realizzata al 70%, per la quale la Presidenza si è impegnata al completamento nell'ambito del percorso di mantenimento del certificato. Le attività della terza annualità sono state rendicontate alla data del 30 aprile 2023 per effetto della proroga della scadenza fissata inizialmente al 27 novembre 2022. Il rilascio del certificato Family Audit executive è subordinato all'esito della valutazione e alle decisioni del Consiglio dell'Audit. I risultati conseguiti sono stati diffusi al personale attraverso la rete Intranet.

Tutte le altre amministrazioni hanno dichiarato nel questionario di non aver ancora adottato apposite "Carte della conciliazione" così come vengono suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità.

Nonostante ciò, sono molte le iniziative poste in essere dalle amministrazioni volte ad incentivare il benessere organizzativo, molte delle quali sono state inserite nel Piano delle azioni positive ed hanno contenuto diversificato, quale ad esempio l'organizzazione di seminari per il reinserimento del personale assente dopo lunghi periodi, il servizio di ascolto psicologico per la rimozione delle forme di disagio, attività di formazione, somministrazione di questionari al personale in servizio al fine di far emergere le esigenze maggiormente avvertite, da tradurre poi in azioni concrete da promuovere ed eventualmente inserire progressivamente nel PAP in sede di aggiornamento.

CAPITOLO 3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2022

Nel corso del 2022 sono stati varati interventi per affrontare divari di genere presenti in molteplici ambiti, compresi alcuni volti a mitigare gli effetti dall'emergenza sanitaria e socioeconomica collegata alla pandemia di Covid-19, ancora non del tutto risolta. Alcune misure introdotte in chiave emergenziale, infatti, impattano anche sulla questione di genere e si distinguono per la temporaneità dei loro effetti anche se potrebbero condurre a cambiamenti permanenti nella mentalità, nelle abitudini, e nell'organizzazione della società, anche dal punto di vista della parità di genere. La persistenza del lavoro agile negli anni post pandemia, ad esempio, pone la necessità di promuovere cambiamenti nella ripartizione tra uomini e donne del lavoro non retribuito di cura per evitare che uno strumento come lo *smart working*, potenzialmente utile alla conciliazione vita-lavoro, accentui invece ulteriormente le disuguaglianze di genere, favorendo il confinamento delle donne nel proprio ambiente domestico.

Anche gli strumenti adottati per superare le criticità scaturite dall'emergenza pandemica sono concepiti in modo tale da non trascurare la prospettiva di genere. Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (PNRR) rappresenta infatti un rilevante strumento, sia a livello nazionale che europeo, per perseguire la parità di genere e agire concretamente sulla riduzione di divari ancora strutturali nella società, ad esempio attraverso l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, la facilitazione delle assunzioni per le donne, la promozione e il potenziamento delle competenze e le discipline STEM, digitali e d'innovazione.

3.1 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella Legge di Bilancio per il 2022

Le disposizioni d'interesse della legge di bilancio per il 2022 (Riquadro III.III.I) riguardano in particolar modo il contrasto alla violenza di genere, ma sono stati introdotti anche interventi riguardanti gli altri ambiti: mercato del lavoro, tutela della maternità, conciliazione tra vita privata e professionale, salute, tutela del lavoro e previdenza, istruzione e *gender mainstreaming*.

Nell'ambito delle **modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*)**, si prevede in particolare l'adozione di un altro **Piano strategico nazionale per la parità di genere**. La Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, strettamente correlata alle misure del PNRR e ispirata alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione Europea, individua **cinque priorità** per ciascuna delle quali sono declinati **obiettivi** misurabili da raggiungere entro il 2026: individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. A tal fine, sono istituiti una **Cabina di regia interistituzionale** e un **Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere** e, a decorrere dal 2022,

vengono stanziati 5 milioni di euro nel Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità⁴⁹¹.

Per **contrastare la violenza di genere**, la Legge di Bilancio per il 2022 prevede l'elaborazione e la successiva adozione di un **Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica**, che deve avere una cadenza almeno triennale, oltre che mantenersi in sinergia con gli obiettivi della Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011⁴⁹². In tale contesto, al fine di definire un sistema strutturato di *governance*, sono istituiti sia una **Cabina di regia interistituzionale**, sia un **Osservatorio sul fenomeno della violenza** nei confronti delle donne e sulla violenza domestica⁴⁹³. Sempre nell'ambito di attuazione del Piano, **anche la Legge di bilancio per il 2023 interviene, incrementando le risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità⁴⁹⁴**: si portano le risorse da 5 a 15 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023 e, per potenziare specificamente le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso il rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza, si stanziavano 4 milioni di euro per il 2023 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dal 2024; **si prevede infine anche un aumento di 1.85 milioni di euro per il 2023 da destinare al Fondo per il reddito di libertà delle donne vittime di violenza.**

Per **prevenire e contrastare il fenomeno del cyberbullismo**, la Legge di Bilancio per il 2022 **istituisce un apposito Fondo permanente**, volto a finanziare azioni a carattere preventivo e con una strategia di attenzione, tutela e educazione nei confronti degli alunni delle scuole di ogni ordine e grado. Vengono inoltre stanziati 2 milioni di euro per il finanziamento degli interventi relativi ai percorsi di trattamento psicologico e al reinserimento nella società dei condannati per reati sessuali, maltrattamenti contro familiari o conviventi e atti persecutori, **per dare attuazione all'articolo 17 della legge sul c.d. "codice rosso"⁴⁹⁵**. Per l'anno 2022 sono poi stabiliti **incrementi nel finanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità**, al fine di portare avanti attività quali l'istituzione e il potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti e il loro funzionamento, attività di monitoraggio e raccolta dati, mantenimento di centri antiviolenza e case rifugio, finanziamento di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà⁴⁹⁶. È infine riconosciuto un contributo pari a 200 mila euro per il 2022 in favore dell'Associazione "Donnexstrada", in modo tale da finanziare progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi a tutela delle donne, prevenendo comportamenti violenti o molesti attraverso lo sviluppo sulla rete intermodale dei trasporti di servizi di sostegno immediato e di prossimità alle potenziali vittime.

A favore della **partecipazione delle donne al mercato del lavoro**, nell'ambito dell'imprenditoria femminile in agricoltura si estende l'applicazione delle **misure per lo sviluppo dell'imprenditorialità agricola e del ricambio generazionale alle imprese agricole a**

⁴⁹¹ Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al Riquadro III.III.IV "La Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026", del paragrafo 3.3 "Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2021", della Relazione sul Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2021.

⁴⁹² Convenzione ratificata ai sensi della legge n. 77/2013.

⁴⁹³ Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al Riquadro III.III.V "Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023", del paragrafo 3.3 "Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2021", della Relazione sul Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2021.

⁴⁹⁴ Il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è stato istituito dall'art. 19, comma 3, del decreto-legge n. 223/2006, con una dotazione di 3 milioni di euro per il 2006 e di 10 milioni di euro a decorrere dal 2007.

⁴⁹⁵ Legge n. 69/2019.

⁴⁹⁶ Per portare avanti le attività indicate, gli stanziamenti previsti sono pari a 17 milioni euro. Art. 1, commi 661-670 della legge n. 234/2021.

prevalente o totale partecipazione femminile. In precedenza, infatti, il riferimento era alle sole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile. A tali agevolazioni sono destinate risorse pari a 15 milioni di euro, che possono dunque essere utilizzate sia da donne che da giovani imprenditori agricoli, mentre sono riservati alle sole imprese agricole femminili gli ulteriori 5 milioni di euro stanziati, per il 2022, nel **Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura**, che finanzia la concessione di mutui agevolati per gli investimenti e di contributi a fondo perduto.

Vengono incrementate anche le dotazioni del **Fondo per il sostegno della parità salariale di genere**⁴⁹⁷, con 50 milioni di euro a decorrere dal 2023. Si prevede che tale Fondo sia destinato anche a finanziare interventi a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso, tra l'altro, la definizione di procedure per l'acquisizione di una **certificazione della parità di genere**, a cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro. A tal proposito si rileva l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del **Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere**, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022. Relativamente a tale certificazione, si dispone che il già citato Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere si avvalga di un Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese, per realizzare un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere volto ad incentivare le imprese a ridurre il divario di genere, agendo sulle opportunità di crescita in azienda, su parità salariale e parità di mansioni, sulle politiche di gestione delle differenze di genere e sulla tutela della maternità. Presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, è inoltre istituito un sistema informativo, che svolga sia la funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, sia quella di albo degli enti accreditati⁴⁹⁸.

In via sperimentale, sempre per l'anno 2022, vengono infine **ridotti del 50 per cento i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato**. Tale riduzione opera per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Nell'ambito della **conciliazione tra vita privata e vita professionale**, si segnala l'**incremento della quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) destinato a potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido**, con la determinazione di un livello minimo che ciascun comune o bacino territoriale è tenuto a garantire. Il numero dei posti deve raggiungere un livello minimo del 33 per cento su base locale entro il 2027. **La durata del congedo obbligatorio di paternità è, confermata a 10 giorni a partire dal 2022**, con la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.

I congedi obbligatori di paternità sono stati oggetto di disciplina anche dal **Decreto legislativo n. 105/2022, che recepisce la direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare**. Viene dunque confermata la durata di **10 giorni lavorativi fruibili dal padre lavoratore dai due mesi precedenti ai cinque mesi successivi al parto**, anche in caso di morte perinatale del bambino. Tale diritto si distingue dal congedo di paternità "alternativo", previsto unicamente nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre. Nell'ambito della

⁴⁹⁷ Fondo istituito dalla legge n. 178/2020, art. 1, comma 276, con 2 milioni di euro annui a decorrere dal 2022.

⁴⁹⁸ Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata, sono stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. È previsto il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento. Art. 1, comma 147 della legge n. 234/2021.

medesima disposizione normativa, sono anche previste **sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatorio** e viene **esteso il diritto all'indennità di maternità** per le lavoratrici autonome e libere professioniste, anche per **astensione anticipata a causa di una gravidanza a rischio**.

Inoltre, il decreto legislativo oggetto di analisi interviene su ulteriori aspetti legati alla conciliazione vita-lavoro. Per ciò che concerne i **congedi parentali**, la **durata massima complessiva è pari a 10 mesi**, considerando che ciascun genitore non può fruire di più di 6 mesi di congedo, che possono però diventare **7 per il padre che si astiene dal lavoro per almeno tre mesi**: in tal caso, la **durata massima complessiva del congedo elevata quindi a 11 mesi**. Nel caso il genitore sia solo, la **durata complessiva del suo diritto al congedo parentale passa da 10 a 11 mesi**. Inoltre, **l'età del bambino entro la quale i genitori possono fruire del congedo parentale indennizzato sale da 6 a 12 anni**, mentre la **durata di tale indennità, che resta pari al 30 per cento della retribuzione, passa da 6 a 9 mesi**. Si estende poi **dagli 8 ai 12 anni del figlio anche il diritto a beneficiare dell'indennità in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria**.

Sempre nell'ambito della volontà di favorire la conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata, il decreto legislativo n. 105/2022 prevede infine che i datori di lavoro pubblici e privati che decidano di stipulare accordi sullo smart working debbano garantire un **canale prioritario per le richieste di lavoro agile sia dei caregiver, sia dei lavoratori e delle lavoratrici con figli fino a 12 anni di età e a prescindere dall'età in caso di disabilità**.

Per quanto riguarda la **Legge di Bilancio per il 2022**, quest'ultima prevede poi alcune misure per la tutela del lavoro, previdenza e assistenza, in particolare con l'estensione all'accesso della prestazione c.d. **Ape sociale a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2022**, confermando la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli (cd. **APE sociale donna**)⁴⁹⁹. Tali benefici, inclusa la **riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli**, pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni, **vengono poi prorogati con la Legge di bilancio per il 2023 per coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2023**.

Con la **Legge di Bilancio per il 2022**, si estende anche la possibilità di ricorrere a "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 contributivo⁵⁰⁰. **Possono dunque accedere a "Opzione donna" anche le lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2021, un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 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. Si segnala che **La Legge di Bilancio per il 2023 estende** la possibilità di ricorrere a "Opzione donna" anche alle lavoratrici che abbiano maturato determinati **requisiti entro il 31 dicembre 2022**. Tali requisiti sono però diversi da quelli previsti dai precedenti interventi

⁴⁹⁹ 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 di euro per il 2026.

⁵⁰⁰ Istituto introdotto dall'articolo 1, comma 9 legge n. 243/2004. Prima dell'approvazione della legge n. 178/2020, l'articolo 16 del decreto legislativo 4/2019 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. La legge n. 160/2019 aveva poi spostato la data ultima per maturare i requisiti al 31 dicembre 2019, mentre la legge n. 234/2021 ha ulteriormente spostato la data al 31 dicembre 2020.

e consistono in **un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e in un'età pari o superiore a 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, unitamente alla presenza di una delle seguenti condizioni:** a) assistere, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con grave *handicap*, o un parente di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con grave *handicap* abbiano compiuto 70 anni o siano anch'essi invalidi, deceduti o mancanti; b) avere un'accertata riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74 per cento; c) essere lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per gestione della crisi aziendale⁵⁰¹, nel qual caso il requisito anagrafico è pari a 58 anni a prescindere dal numero di figli.

Relativamente all'ambito della **salute, stile di vita e sicurezza, la sospensione della decorrenza di termini relativi a adempimenti tributari a carico della libera professionista si applica anche nel caso di interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa.** Tale sospensione è riconosciuta fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza. La **Legge di bilancio per il 2022** prevede anche che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, **l'imposta sul valore aggiunto per i prodotti per la protezione dell'igiene femminile diversi da quelli compostabili venga ridotta dal 22 al 10 per cento**⁵⁰². La **Legge di bilancio per il 2023** ha poi ridotto ulteriormente l'IVA su tali prodotti, dal 10 per cento al 5 per cento. Il regime IVA al 5 per cento era infatti previsto in precedenza solo per i prodotti per la protezione dell'igiene intima femminile compostabili e lavabili. Si segnala poi che **con la Legge di bilancio per il 2023 la riduzione dell'IVA dal 10 per cento al 5 per cento viene applicata anche su alcuni prodotti per l'infanzia**, introducendo dunque una **misura a tutela e sostegno della maternità**. Si tratta di prodotti quali latte in polvere o liquido per l'alimentazione dei lattanti o dei bambini nella prima infanzia, condizionato per la vendita al minuto; preparazioni alimentari di farine, semole, semolini, amidi, fecole o estratti di malto per l'alimentazione dei lattanti o dei bambini, condizionate per la vendita al minuto; pannolini per bambini; seggiolini per bambini da installare negli autoveicoli⁵⁰³.

Tra le **misure volte a tutelare e sostenere la maternità nella Legge di Bilancio per il 2022**, è previsto il riconoscimento alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, **dell'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità**, a condizione che le lavoratrici stesse abbiano dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità. Viene inoltre applicata la **sospensione della decorrenza di termini relativi a adempimenti tributari a carico della libera professionista, anche nel caso di parto prematuro**. Tale sospensione è riconosciuta a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo. Infine, i servizi socioassistenziali volti a promuovere la continuità e la qualità di vita a domicilio e nel contesto sociale di appartenenza delle persone anziane non autosufficienti, sono erogati anche nell'area dei servizi sociali di sollievo per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie, e tra questi ultimi è incluso, tra l'altro, un **servizio di sostituzione temporanea degli assistenti familiari in occasione di ferie, malattia e maternità**.

È stato infine introdotto un intervento relativo a **istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere**, con il riconoscimento di un contributo pari a 350.000 euro per l'anno 2022 in

⁵⁰¹ Si fa riferimento ai tavoli di confronto presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge n. 296/2006.

⁵⁰² A tale scopo viene introdotto il numero 114-bis alla parte III della Tabella A Allegata al D.P.R. n. 633/1972, contenente l'elenco dei beni soggetti all'aliquota IVA al 10 per cento e successivamente abrogato dalla Legge di bilancio per il 2023.

⁵⁰³ Tali prodotti sono indicati dettagliatamente al n. 1-sexies) della Tabella A, Parte II-bis allegata al D.P.R. n. 633/1972.

favore della fondazione "Anna Milanese", al fine di garantire assistenza, protezione, istruzione e cultura alle ragazze povere ed orfane dell'Etiopia.

Riquadro III.I.I - Interventi con legge di bilancio per il 2022 per la riduzione dei divari di genere.

La Legge di Bilancio per il 2022⁵⁰⁴ ha previsto:

Art. 1, comma 13: a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'imposta sul valore aggiunto per i prodotti per la protezione dell'igiene femminile diversi da quelli compostabili si riduce dal 22 al 10 per cento.

Art. 1, commi 91-93: si estende l'accesso della prestazione c.d. Ape sociale anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2022. Si conferma per il 2022 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli (cd. APE sociale donna); la riduzione è pari a un anno per ogni figlio, fino ad un massimo di due anni.

Art. 1, comma 94: l'"opzione donna", trattamento pensionistico anticipato, è prorogato per il 2022 nei confronti delle lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2021, hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

Art. 1, comma 134: dal 2022 viene reso strutturale il congedo obbligatorio di paternità, confermandone la durata di 10 giorni e la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.

Art. 1, comma 137: per il 2022, in via sperimentale, si riducono del 50 per cento i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. La riduzione opera per massimo un anno, a decorrere dal rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità.

Art. 1, comma 138: a decorrere dal 2023, si incrementa di 50 milioni di euro il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, destinato anche a finanziare interventi a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere con benefici contributivi a favore del datore di lavoro.

Art. 1, comma 139-148: si prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, per individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, raggiungere la parità nella partecipazione ai settori economici, affrontare il problema dei divari retributivi, pensionistici, nel processo decisionale e nel mercato del lavoro. Sono istituiti una Cabina di regia e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. Il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dal 2022.

Art. 1, comma 149-150: si prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale contro la violenza sulle donne e la violenza domestica, con cadenza almeno triennale e in sinergia con gli obiettivi della Convenzione di Istanbul del 2011. Sono istituiti una Cabina di regia e un Osservatorio sul fenomeno della violenza sulle donne e della violenza domestica.

Art. 1, comma 162: nell'ambito dei servizi socioassistenziali per promuovere la continuità e la qualità di vita delle persone anziane non autosufficienti, viene erogato anche un servizio

⁵⁰⁴ Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024".

di sostituzione temporanea degli assistenti familiari in occasione di ferie, malattia e maternità.

Art. 1, comma 172-173: si incrementa la quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) destinato a potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido e si determina un livello minimo che ciascun comune o bacino territoriale è tenuto a garantire. Il numero dei posti deve raggiungere un livello minimo del 33 per cento su base locale entro il 2027.

Art. 1, comma 239: si riconosce alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome, alle imprenditrici agricole, alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi dalla fine del periodo di maternità, se le lavoratrici hanno dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro nell'anno precedente l'inizio della maternità.

Art. 1, comma 523-525: si estendono le misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale alle imprese agricole a prevalente o totale partecipazione femminile (in aggiunta a quelle giovanili). Per il 2022, si incrementa di 5 milioni di euro il Fondo rotativo per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura, con mutui agevolati e contributi a fondo perduto per gli investimenti. Alle medesime agevolazioni sono destinate ulteriori risorse pari a 15 milioni di euro.

Art. 1, comma 660: si istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere, con una dotazione di 3 milioni di euro per il 2022.

Art. 1, commi 661-666: si incrementa di due milioni di euro, per il 2022, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, destinando le nuove risorse all'istituzione, al potenziamento e al funzionamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti e ad attività di monitoraggio e raccolta dati.

Art. 1, comma 667: sono stanziati 2 milioni di euro per finanziare percorsi di trattamento psicologico e il reinserimento nella società dei condannati per reati sessuali, maltrattamenti contro familiari o conviventi e atti persecutori.

Art. 1, comma 668: si incrementa di 5 milioni di euro, per il 2022, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, destinando tali risorse ai centri antiviolenza e alle case rifugio.

Art. 1, comma 669: si incrementa di 5 milioni di euro, per il 2022, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Tali risorse sono destinate all'implementazione dei centri per il recupero degli uomini maltrattanti.

Art. 1, comma 670: si incrementa di 5 milioni di euro la dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità al fine di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.

Art. 1, comma 671: è istituito il Fondo permanente per il contrasto del fenomeno del cyberbullismo, per finanziare azioni preventive e strategie di attenzione, tutela e educazione nei confronti degli alunni delle scuole di ogni ordine e grado.

Art. 1, comma 896: è riconosciuto un contributo di 350.000 euro, per il 2022, in favore della fondazione Anna Milanese, al fine di garantire assistenza, protezione, istruzione e cultura alle ragazze povere ed orfane dell'Etiopia.

Art. 1, comma 936: anche nel caso di parto prematuro della libera professionista, si applica la sospensione della decorrenza di termini relativi a adempimenti tributari, riconosciuta a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo.

Art. 1, comma 937: anche nel caso di interruzione della gravidanza oltre il terzo mese dall'inizio della stessa, si applica la sospensione della decorrenza di termini relativi a adempimenti tributari, riconosciuta fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.

Art. 1, comma 968: si riconosce un contributo di 200.000 euro per il 2022 in favore dell'Associazione "Donnexstrada", per sviluppare, sulla rete intermodale dei trasporti, servizi di sostegno immediato e di prossimità alle potenziali vittime di comportamenti violenti e/o molesti.

3.2 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel corso del 2022

Nel corso del 2022, sono stati adottati interventi inerenti alle tematiche di genere anche in provvedimenti diversi dalle leggi di bilancio (Riquadro III.III.II). In particolare, all'interno della legge n. 32/2022 "Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia" sono presenti alcune misure volte favorire la conciliazione tra vita familiare e professionale e che interessano anche l'ambito del mercato del lavoro, della tutela della maternità e del *gender mainstreaming*. Va innanzitutto sottolineato che, fra i principi generali ai quali il Governo deve attenersi nell'esercizio delle deleghe, vi è la promozione della genitorialità e della parità tra i sessi all'interno dei nuclei familiari, favorendo l'occupazione femminile, l'armonizzazione dei tempi familiari e di lavoro e una condivisione più equa dei carichi di cura tra i genitori, incentivando il lavoro del secondo percettore di reddito e favorendo con strumenti fiscali il rientro delle donne nel mercato del lavoro, in particolare dopo la maternità⁵⁰⁵. Inoltre, il Governo è delegato a promuovere la diffusione di attività informative e formative per favorire la conoscenza sui diritti e sui doveri dei genitori e su quelli inerenti alla vita familiare, ma ha anche il mandato, nell'ambito delle risorse messe a disposizione dal PNRR, di incentivare la diffusione di centri e di servizi di supporto nelle diverse fasi della vita familiare e di sostegno alle scelte dei genitori, anche mediante attività di mediazione familiare, prevedendo le modalità di integrazione di tali misure con le competenze dei consultori familiari in materia⁵⁰⁶.

Nell'ambito della conciliazione tra vita familiare e professionale, la Legge delega prevede che il Governo segua determinati criteri direttivi, tra cui: garantire progressivamente l'istituzione, il sostegno e il rafforzamento dei servizi socio-educativi per l'infanzia e per l'adolescenza, dei servizi educativi per l'infanzia⁵⁰⁷ e delle scuole dell'infanzia, al fine sia di raggiungere la parità di condizioni di accesso e opportunità per la crescita dei figli, sia di contrastare la povertà educativa minorile, soprattutto nelle periferie urbane e nelle aree interne; prevedere contributi destinati a coprire il costo delle rette per la frequenza dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole dell'infanzia, ma anche introdurre servizi di supporto presso le rispettive abitazioni per le famiglie con figli di meno di 6 anni di età; garantire che tali servizi per l'infanzia possano essere erogati anche in modo flessibile, tenendo conto

⁵⁰⁵ Art. 1, comma 2, lettera b) della legge n. 32/2022.

⁵⁰⁶ Art. 6, della legge n. 32/2022.

⁵⁰⁷ Servizi di cui all'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 65/2017.

delle esigenze dei genitori, ottimizzando i costi e coinvolgendo i fruitori e la comunità locale; introdurre ulteriori misure di **sostegno (nella forma di agevolazioni fiscali o mediante l'erogazione di risorse vincolate) per le spese sostenute per i figli disabili**, con patologie invalidanti, con disturbi dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali, **fino al completamento della scuola secondaria di secondo grado; considerare inoltre le esigenze specifiche in caso di presenza di disabili all'interno delle famiglie**, annoverando tra le spese rilevanti ai fini delle predette disposizioni anche quelle legate alle prestazioni di accompagnatori, assistenti personali, educatori o altri operatori in favore del disabile⁵⁰⁸.

Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della legge in questione, **il Governo è inoltre delegato a riordinare, estendere ed armonizzare la disciplina relativa ai congedi parentali, di paternità e di maternità⁵⁰⁹**. Più nel dettaglio, relativamente ai congedi parentali, è previsto che il Governo si attenga ad alcuni criteri: prevedere per i genitori la **possibilità di usufruirne fino al compimento di 14 anni di età del figlio⁵¹⁰**, introducendo anche **modalità flessibili nella gestione di tali congedi** e tenendo in considerazione la **specificità delle famiglie monogenitoriali**; consentire ai genitori la **possibilità di usufruire di un permesso retribuito per ciascun figlio, di durata non inferiore a 5 ore nel corso dell'anno, per i colloqui con gli insegnanti e per la partecipazione attiva al percorso di crescita dei figli**; stabilire un periodo di almeno due mesi di congedo parentale non cedibile all'altro genitore per ciascun figlio, prevedendo **"forme di premialità"** nel caso in cui tali congedi siano distribuiti equamente fra entrambi i genitori; favorire l'estensione della disciplina relativa ai congedi parentali anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti. Per ciò che concerne i congedi di paternità, il Governo è delegato ad agire in modo tale da: prevedere un **periodo di congedo obbligatorio di paternità nei primi mesi dalla nascita del figlio, di durata significativamente superiore rispetto a quella prevista dalla Legge di bilancio per il 2022** (pari a 10 giorni obbligatori più un giorno facoltativo, come già osservato in precedenza), con un ragionevole periodo di preavviso al datore di lavoro e con la garanzia che tale diritto prescinda dallo stato civile o di famiglia del padre, dall'anzianità lavorativa e di servizio; prevedere che il **diritto al congedo di paternità sia garantito a parità di condizioni anche per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni** e che la relativa disciplina venga estesa anche ai **lavoratori autonomi e ai liberi professionisti**. È infine previsto, per il **sostegno della maternità**, che il Governo adotti misure volte a favorire l'**aumento dell'indennità obbligatoria per il congedo di maternità⁵¹¹** e a riconoscere **permessi al coniuge, al convivente ovvero a un parente entro il secondo grado della donna in stato di gravidanza**, per le prestazioni specialistiche per la tutela della maternità⁵¹² eseguite durante l'orario di lavoro.

Si delega al Governo anche a riordinare e rafforzare le misure volte a **incentivare il lavoro femminile e la condivisione delle attività di cura per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro⁵¹³**. Si prevede innanzitutto di introdurre una **modulazione graduale della retribuzione del lavoratore nei giorni di assenza dal lavoro nel caso di malattia dei figli**, ma anche ulteriori agevolazioni: **incentivi per i datori di lavoro che applicano le clausole dei contratti collettivi nazionali che, ai fini dell'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, prevedono modalità di lavoro flessibile**, con facoltà dei lavoratori di chiedere il ripristino dell'originario regime

⁵⁰⁸ Art. 2 della legge n. 32/2022.

⁵⁰⁹ Art. 3 della legge n. 32/2022.

⁵¹⁰ L'art. 32 del decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che ciascun genitore lavoratore dipendente possa assentarsi dal lavoro per un periodo di 6 mesi, anche frazionabile, nei primi 12 anni di vita del bambino.

⁵¹¹ L'art. 22 del decreto legislativo n. 151/2001 stabilisce che le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.

⁵¹² Si fa riferimento ai permessi rientranti nei livelli di assistenza ai sensi dell'art. 1, comma 7, del decreto legislativo n. 502/1992.

⁵¹³ Art. 4 della legge n. 32/2022.

contrattuale; **strumenti agevolati** per la disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio, in particolare **per le attività di supporto alle famiglie in ambito domestico e di cura e assistenza alla persona; agevolazioni a favore delle imprese per le sostituzioni di donne in maternità, per il loro rientro al lavoro e per le attività di formazione ad esse destinate; rifinanziamento del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi**, per incentivare la contrattazione di secondo livello destinata alla **promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata**⁵¹⁴. Infine, per quanto concerne più strettamente il **mercato del lavoro**, il Governo è delegato a prevedere: che **una quota della dotazione del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese**⁵¹⁵ sia riservata all'avvio delle nuove imprese femminili e al **sostegno della loro attività per i primi due anni**; interventi di rafforzamento delle misure volte a **incentivare il lavoro femminile nelle regioni del Mezzogiorno**; incentivi per **favorire l'emersione del lavoro sommerso in ambito domestico**, con particolare riferimento alla condizione delle lavoratrici del settore; **sostegno alla formazione finanziaria delle imprenditrici e alla digitalizzazione delle imprese**.

In merito agli altri interventi adottati nel corso del 2022 attinenti alla **conciliazione tra vita privata e vita professionale**, si dispone, in particolare, che i **contratti di ricerca universitari** hanno durata biennale, sono rinnovabili una sola volta per ulteriori due anni (prorogabili per un ulteriore anno nel caso di progetti di ricerca di carattere nazionale, europeo ed internazionale), non possono superare i cinque anni, in base alla quale, **ai fini della loro durata complessiva, sono esclusi i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o paternità o per motivi di salute**⁵¹⁶. Inoltre, in merito al riordino della disciplina sui ricercatori universitari, anche ai fini della durata del rapporto instaurato con il titolare del **contratto per ricercatore universitario a tempo determinato**, che ha una durata complessiva di sei anni e non è rinnovabile, **i periodi trascorsi in aspettativa per maternità, paternità o per motivi di salute non sono computati, su richiesta del titolare del contratto**⁵¹⁷.

Viene inoltre novellata la disciplina dell'**Assegno unico e universale per i figli a carico**⁵¹⁸, con particolare riferimento al **sostegno alle famiglie con figli con disabilità** e con effetto retroattivo dal 1° marzo 2022⁵¹⁹. Si prevede infatti: **a) l'inserimento, tra i nuclei familiari aventi diritto all'Assegno, dei nuclei familiari orfanili**, composti da almeno un orfano maggiorenne, con disabilità grave e già titolare di un trattamento pensionistico in favore dei superstiti; **b) l'ampliamento dei benefici dell'Assegno relativamente ai figli a carico con disabilità, limitatamente al 2022**. Sempre per ciò che concerne l'**Assegno unico e universale per i figli a carico**, è poi intervenuta anche la **Legge di bilancio per il 2023**, che dispone un **incremento dello stanziamento a favore di tale istituto**, pari a 11 milioni di euro nel 2023, 708,8 milioni di euro nel 2024, 717,2 milioni di euro nel 2025, 727,9 milioni di euro nel

⁵¹⁴ Cfr. art. 25 del decreto legislativo n. 80/2015.

⁵¹⁵ Fondo di cui all'art. 2, comma 100, lettera a), della legge n. 662/1996.

⁵¹⁶ Art. 22 della legge n. 240/2010, come modificato dal decreto-legge n. 36/2022, art. 14, comma 6-septies, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022.

⁵¹⁷ Art. 24 della legge n. 240/2010, come modificato dal decreto-legge n. 36/2022, art. 14, comma 6-decies, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022, al fine di dare attuazione alle misure di cui alla Riforma 1.1 della Missione 4, Componente 2, del PNRR.

⁵¹⁸ Assegno istituito dal decreto legislativo n. 230/2021, previsto fino al compimento dei 21 anni e che si concretizza in un beneficio economico attribuito mensilmente, in base all'indicatore ISEE per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari a seconda della propria condizione economica. Per ulteriori approfondimenti sull'assegno universale per i figli a carico, si rimanda al paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" della Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2021.

⁵¹⁹ Art. 38 del decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2022. Viene ridotta di 136,2 milioni di euro per il 2022 la dotazione del Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità, ai fini della copertura dell'onere finanziario derivante da tali modifiche.

2026, 732,2 milioni di euro nel 2027, 736,5 milioni di euro nel 2028 e 740,8 milioni di euro l'anno dal 2029.

Viene inoltre **modificata la disciplina inerente agli Assegni per situazioni di famiglia a favore del personale a contratto degli uffici all'estero** (nello specifico del personale diplomatico, degli uffici consolari e degli istituti italiani di cultura all'estero)⁵²⁰. Fatta salva l'applicazione della normativa locale, se più favorevole, dal 1° marzo 2022 è infatti previsto **per il coniuge a carico** o per la parte di unione civile a carico **un assegno di almeno 960 euro e massimo 2.100 euro in ragione d'anno, pari al 4 per cento della retribuzione annua base** stabilita per un impiegato a contratto con mansioni di nuova assunzione nella medesima sede di servizio. Per lo stesso personale, con analoga decorrenza, è anche previsto un **assegno pari all'8 per cento della retribuzione annua base, per ciascun figlio a carico, di minimo 960 euro e massimo 2.100 euro in ragione d'anno per ciascun figlio a carico**, spettante in parti uguali a chi esercita la responsabilità genitoriale. Tale assegno viene **riconosciuto alternativamente: a nuovi nati a decorrere dal settimo mese di gravidanza; ai figli disabili; ai figli fino ai 18 anni; a figli tra i 18 e i 21 anni non compiuti** e che frequentano un corso di formazione scolastica, di laurea o professionale, oppure un tirocinio o un'attività lavorativa con una retribuzione annua inferiore a un sesto della retribuzione annua base, o che sono registrati come disoccupati presso i servizi pubblici per l'impiego, o che svolgono il servizio civile universale in Italia. **In alternativa**, per i familiari a carico alla data del 28 febbraio 2022, in relazione ai quali era in godimento l'Assegno per il nucleo familiare⁵²¹, **il dipendente può optare per un assegno ad personam non riassorbibile**, di importo pari alla misura del già menzionato beneficio spettante alla medesima data. Gli assegni oggetto di tale disposizione non sono però cumulabili con altre misure, quali l'Assegno unico e universale per i figli a carico o l'Assegno per il nucleo familiare⁵²².

Infine, nel corso del 2022 è stata introdotta una norma che stabilisce come gli enti locali debbano trasmettere alla SOSE (Soluzioni per il Sistema Economico S.p.A.), entro il 30 settembre 2022 e non più entro il 31 maggio 2022, la scheda di **monitoraggio** con la quale si attesta il **raggiungimento dell'obiettivo di servizio collegato all'incremento del Fondo di solidarietà comunale destinato ai servizi sociali e al potenziamento degli asili nido**. Qualora dall'esito di tale monitoraggio risulti che le **risorse destinate al potenziamento degli asili nido** siano state utilizzate per altri fini, le stesse saranno **recuperate a valere sulla quota del Fondo di solidarietà comunale di competenza o, in caso di insufficienza dello stesso, con altre modalità previste dalla legge**⁵²³.

Per ciò che concerne il **mercato del lavoro**, oltre alle già citate **disposizioni previste dalla Legge delega n. 32/2022**, vengono adottate misure al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro delle **amministrazioni pubbliche**, che sono **tenute a prevedere vantaggi specifici ovvero evitare o compensare svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato**⁵²⁴. Tali azioni devono essere portate avanti **in coerenza con i principi del Trattato sul funzionamento dell'Unione**

⁵²⁰ L'articolo 157-bis del D.P.R. n. 18/1967 viene modificato dall'art. 38 bis del decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2022. Agli oneri derivanti, pari a euro 2,6 milioni per il 2022 e a euro 3,3 milioni annui dal 2023, si provvede mediante riduzione del Fondo speciale di parte corrente, missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per il 2022, parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

⁵²¹ Assegno di cui all'art. 2 del decreto-legge n. 69/1988, convertito con modificazioni, dalla legge n. 153/1988.

⁵²² Assegno di cui all'articolo 2 del decreto-legge n. 69/1988.

⁵²³ In particolare, secondo le modalità di cui ai commi 128 e 129 dell'art. 1 della legge n. 228/2012). Art.16, commi 4 e 5, del decreto-legge n. 115/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 142/2022.

⁵²⁴ Art. 5 del decreto-legge n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022.

europea (TFUE)⁵²⁵ e con gli obiettivi di lungo periodo della **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire e vanno adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tali fini il legislatore aveva previsto l'adozione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, di specifiche **Linee guida**, che sono poi state effettivamente **elaborate e adottate nell'ottobre del 2022**. Nel dettaglio, il documento si articola in due parti e contiene anche un glossario dei principali termini riferiti al tema dell'equilibrio di genere. **La prima parte, più generale, individua lo scenario di contesto in cui si inseriscono le azioni promosse**, allo scopo di mettere a frutto esperienze pregresse e di individuare una strategia comune a livello globale, europeo e nazionale. **La seconda parte si rivolge agli uffici di vertice delle amministrazioni**, o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, **entrando nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione**⁵²⁶.

Nel corso del 2022 viene poi modificato il Codice dei contratti pubblici per rafforzare il sistema di certificazione della parità di genere⁵²⁷. In particolare, si interviene sulle garanzie per la partecipazione alle procedure di gara prevedendo che, nei contratti relativi a servizi e forniture, venga riconosciuta una **riduzione del 30 per cento della "garanzia provvisoria"** (ovvero la cauzione o fideiussione pari al 2 per cento del prezzo base indicato nel bando) **agli operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere**, che vengono pertanto equiparati alle altre categorie già contemplate dalla norma, ovvero quelli in possesso del *rating* di legalità e del *rating* di impresa o dell'attestazione del modello organizzativo⁵²⁸. Si interviene anche sulla disciplina dei criteri di aggiudicazione degli appalti, **inserendo tra i criteri premiali applicabili alla valutazione delle offerte, anche i casi di offerte di operatori economici che dimostrino l'adozione di politiche tese a raggiungere la parità di genere**. Tali criteri vanno dunque ad aggiungersi a quelli già previsti dal Codice, tra cui i casi di interventi che presentano un minore impatto sulla salute e sull'ambiente. **Sempre in materia di appalti pubblici, nel 2022 il Governo viene delegato a adottare decreti legislativi per adeguare la disciplina della materia** al diritto europeo, alla più ampia giurisprudenza della Corte costituzionale e delle giurisdizioni superiori, interne e sovranazionali, razionalizzandola, riordinandola e semplificandola⁵²⁹. In particolare, viene previsto che tali decreti siano adottati **nel rispetto di determinati principi e criteri direttivi**, tra cui la revisione e la semplificazione del sistema di qualificazione generale degli operatori, **valorizzando anche la verifica formale e sostanziale delle disposizioni di prevenzione e contrasto della discriminazione di genere**, anche attraverso l'utilizzo di banche dati a livello centrale per ridurre le incertezze in sede di qualificazione degli operatori nelle procedure di gara. Similmente, nell'ambito della **delega al Governo in materia di affidamento delle concessioni demaniali marittime, lacuali e fluviali per finalità turistico-ricreative e sportive**⁵³⁰, i relativi decreti legislativi devono essere adottati nel rispetto di determinati principi, tra cui la definizione di una disciplina uniforme delle procedure selettive di affidamento delle

⁵²⁵ Nel dettaglio, l'art. 157, paragrafo 4, del TFUE prevede che il principio della parità di trattamento non impedisce a uno Stato membro di mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

⁵²⁶ Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni: https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf

⁵²⁷ Modifiche agli articoli 93 e 95 del decreto legislativo n. 50/2016, ad opera dell'art. 34 del decreto-legge n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022.

⁵²⁸ Cfr. decreto legislativo n. 231/2001.

⁵²⁹ Art. 1, legge n. 78/2022.

⁵³⁰ Art. 1, comma 2, legge n. 78/2022.

concessioni, sulla base di **criteri premiali da applicare alla valutazione di offerte presentate da operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere**⁵³¹.

Oltre ai principi generali contenuti nella legge n. 32/2022 “Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”, analizzati in precedenza, ulteriori disposizioni normative hanno riguardato l’ambito delle **modalità per integrare le politiche di genere nell’azione pubblica (*gender mainstreaming*)**. In particolare, in occasione della **ratifica ed esecuzione del Trattato tra la Repubblica italiana e la Repubblica francese per una cooperazione bilaterale rafforzata**, concluso a Roma il 26 novembre 2021, le Parti riaffermano il loro impegno per il rafforzamento della dimensione sociale dell’Unione Europea e l’attuazione del Piano d’azione sul pilastro europeo dei diritti sociali⁵³², **impegnandosi anche a sostenere le politiche per una piena parità di genere, favorendo l’empowerment delle donne e promuovendo il talento e la leadership femminili**. Le parti si impegnano anche a: lottare contro tutte le discriminazioni, contro la povertà e l’esclusione sociale; combattere il *dumping* sociale; rafforzare la protezione delle persone vulnerabili; organizzare una consultazione annuale in vista dello scambio di buone pratiche e della preparazione di progetti e posizioni comuni nel quadro europeo⁵³³.

Si evidenzia inoltre che, nel corso del 2022, il Governo è stato delegato ad adottare uno o più decreti legislativi per il **coordinamento e il riordino delle disposizioni di legge in materia di spettacolo e degli strumenti di sostegno in favore dei lavoratori del settore, nonché per il riconoscimento di nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi**, al fine di conferire al settore un assetto più efficace, organico e conforme ai principi di semplificazione delle procedure amministrative e ottimizzazione della spesa, volto a **promuovere il riequilibrio di genere e a migliorare la qualità artistico-culturale delle attività**⁵³⁴. I decreti del Ministro della cultura di riparto dei contributi a valere sul Fondo unico per lo spettacolo⁵³⁵, tengono conto del criterio integrativo riguardante la promozione dell’equilibrio di genere⁵³⁶.

Nell’ambito del **contrasto alla violenza di genere**, assume invece una notevole importanza l’introduzione, nel corso del 2022, della **legge sul potenziamento della raccolta di dati statistici sulla violenza di genere**⁵³⁷, finalizzata a garantire un flusso informativo adeguato sul tema per consentire, attraverso un efficace monitoraggio del fenomeno, una più adeguata di elaborazione delle politiche di prevenzione e contrasto. Viene dunque introdotto l’**obbligo**, per tutti i soggetti pubblici e privati che partecipano all’informazione statistica ufficiale, **di fornire i dati e le notizie** per le rilevazioni previste dal programma statistico nazionale, ma anche **di rilevare, elaborare e diffondere i dati disaggregandoli per uomini e donne. Anche le strutture sanitarie pubbliche** (in particolare le unità operative di

⁵³¹ Nel corso del 2023 il Codice dei contratti pubblici è stato oggetto di modifiche significative. Un primo intervento è rappresentato dall’art. 2, comma 1 del decreto-legge n. 57/2023, il cui contenuto relativo al requisito della certificazione della parità di genere è stato poi a sua volta inglobato dalla Legge n. 87/2023 che ha convertito, con modificazioni, il decreto-legge n. 51/2023. Infine, all’interno della più complessiva riforma del Codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36/2023 viene definitivamente chiarito (art. 198, comma 7) che le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l’adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere, comprovata dal possesso della certificazione (e non dell’autocertificazione) della parità di genere di cui all’articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo n. 198/2006).

⁵³² Piano d’azione adottato nel 2021 dall’Unione Europea, che illustra nel dettaglio l’obiettivo dell’UE di attuare i 20 principi del pilastro:

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:europa_pillar_of_social_rights

⁵³³ Legge n. 90/2022, art. 6 del Trattato allegato.

⁵³⁴ Art. 2, legge n. 106/2022.

⁵³⁵ Fondo di cui all’art. 1, legge n. 163/1985.

⁵³⁶ Art. 12, legge n. 106/2022.

⁵³⁷ Legge n. 53/2022.

pronto soccorso) sono tenute a fornire i dati relativi alla violenza contro le donne, mentre viene istituito un sistema integrato tra i Ministeri dell'interno e della Giustizia per la rilevazione dei dati sui reati di violenza contro le donne che consentano di ricostruire la relazione esistente tra l'autore e la vittima del reato. Alle rilevazioni concernenti specifici reati, devono essere apportate le opportune modifiche affinché vengano registrati i dati riguardanti la relazione tra l'autore e la vittima del reato, la loro età e genere e le circostanze del reato. Viene infine previsto il perfezionamento e l'arricchimento delle rilevazioni annuali condotte da Istat sulle prestazioni e i servizi offerti dai Centri antiviolenza e dalle case rifugio⁵³⁸.

Numerosi sono gli interventi normativi del 2022 aventi un impatto sulla partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi. Nel dettaglio, si è proceduto alla creazione di una Piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni e, a decorrere dal 1° novembre 2022, i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso un Portale dedicato⁵³⁹, prevedendo la partecipazione di soggetti in possesso di requisiti di comprovata professionalità ed esperienza, tra cui anche specialisti in psicologia del lavoro e risorse umane⁵⁴⁰. Tali disposizioni si applicano anche alla procedura di nomina delle sottocommissioni e dei comitati di vigilanza⁵⁴¹. Relativamente alla selezione della dirigenza sanitaria, viene poi stabilito che le regioni disciplinano i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa sulla base di alcuni principi, tra cui il seguente: **la selezione è effettuata da una commissione** composta dal direttore sanitario dell'azienda interessata e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, che sono **sorteggiati da un elenco nazionale nominativo**, costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del SSN. **Se all'esito del sorteggio la metà dei direttori di struttura complessa non è di genere diverso, si prosegue nel sorteggio fino ad assicurare, ove possibile, l'effettiva parità di genere nella composizione della commissione, fermo restando il criterio territoriale**⁵⁴².

Il Governo è inoltre delegato da un'apposita legge a adottare uno o più decreti legislativi per una **maggiore trasparenza e efficientamento dell'ordinamento giudiziario**⁵⁴³. Viene però chiarito che le relative disposizioni recanti modifiche alla disciplina delle **funzioni direttive e semidirettive**, devono essere nel rispetto di alcuni principi, tra cui la necessità di **dare prevalenza**, a parità di valutazione in relazione agli indicatori del merito e delle attitudini, **al candidato appartenente al genere meno rappresentato**, nel caso in cui emerga una significativa sproporzione, su base nazionale e distrettuale, nella copertura dei posti direttivi o semidirettivi analoghi a quelli oggetto di concorso.

⁵³⁸ Per agevolare la consultazione di dati aggiornati relativi al fenomeno della violenza di genere, l'Istituto nazionale di statistica e il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio hanno reso disponibile, sul sito dell'ISTAT, un apposito portale internet, che fornisce un quadro informativo integrato sulla violenza contro le donne in Italia: <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>. Inoltre, il Dipartimento della Pubblica sicurezza del Ministero dell'interno pubblica, sul proprio sito istituzionale, report settimanali e semestrali di monitoraggio dei più diffusi reati contro le donne: <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/omicidi-volontari-e-violenza-genero>

⁵³⁹ Portale di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo n. 165/2001, introdotto Art. 2, comma 1 del decreto-legge n. 36/2022.

⁵⁴⁰ Si fa riferimento ai concorsi svolti secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge n. 101/2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 125/2013, e dall'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

⁵⁴¹ Art. 2, comma 7 del decreto-legge n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022.

⁵⁴² Art. 20 della legge n. 118/2022, che modifica l'articolo 15, comma 7-bis, del decreto legislativo n. 502/1992.

⁵⁴³ Art. 2, comma 1, lettera f) della legge n. 71/2022.

Vengono poi introdotte alcune indicazioni specifiche in merito all'elezione dei componenti del Consiglio Superiore della Magistratura (CSM) e che riguardano anche la parità di genere, attraverso numerose modifiche alla legge n. 195/1958. Viene innanzitutto chiarito che **i componenti del CSM da eleggere da parte del Parlamento in seduta comune, sono scelti tra professori ordinari di università in materie giuridiche e tra avvocati dopo quindici anni di esercizio effettivo, nel rispetto dell'articolo 104 della Costituzione, secondo procedure trasparenti di candidatura da svolgere nel rispetto della parità di genere di cui agli articoli 3 e 51 della Costituzione⁵⁴⁴**. In merito invece all'elezione dei componenti togati del CSM, si stabilisce che deve essere espresso un numero minimo di sei candidature e che **ogni genere deve essere rappresentato in misura non inferiore alla metà dei candidati effettivi⁵⁴⁵**. Relativamente alla presentazione delle candidature per le elezioni dei venti componenti togati del CSM, **viene introdotto un meccanismo di integrazione delle candidature quando le stesse sono meno di sei oppure non è rispettato il rapporto tra i generi**. Tale sistema consiste nell'estrazione a sorte delle candidature mancanti tra tutti i magistrati eleggibili e che non abbiano manifestato la loro indisponibilità alla candidatura. **Nei collegi territoriali per i magistrati giudicanti di merito le candidature possono inoltre essere collegate con quelle di altri**, nel qual caso, ciascun candidato non può però appartenere a più di un gruppo e il collegamento opera soltanto ove intercorra tra tutti i candidati del medesimo gruppo (reciprocità) e **se è garantita la rappresentanza di genere all'interno del gruppo⁵⁴⁶**. In materia di scrutinio e dichiarazione dei componenti togati del CSM eletti è previsto che, in tutti i casi in cui vi è parità di voti, **prevale sempre il candidato del genere meno rappresentato a livello nazionale** in relazione a tutti i componenti eletti dai magistrati e, in caso di ulteriore parità, prevale il candidato più anziano nel ruolo⁵⁴⁷.

Per ciò che concerne le **associazioni professionali a carattere sindacale tra militari**, viene chiarito che **i relativi Statuti sono improntati ai principi della democraticità dell'organizzazione sindacale e elettività delle relative cariche, orientate al rafforzamento della partecipazione femminile⁵⁴⁸**. **L'elettività di tali cariche deve dunque avvenire rispettando il principio di parità di genere** tra militari in servizio effettivo con almeno cinque anni di servizio nelle Forze armate o nelle Forze di polizia a ordinamento militare e da militari in ausiliaria iscritti all'associazione stessa⁵⁴⁹. Si specifica inoltre che **queste associazioni sindacali hanno competenza anche per le materie afferenti anche alle pari opportunità⁵⁵⁰**, andando dunque ad incidere sulla **parità nei rapporti civili**. Sempre con riguardo a quest'ultimo ambito, si segnala che il **Trattato di cooperazione giudiziaria in materia penale tra la Repubblica italiana e la Repubblica orientale dell'Uruguay** specifica i casi in cui **lo Stato Richiesto può rifiutare di concedere l'assistenza giudiziaria**. Ciò può avvenire, ad esempio, qualora sussistano **fondati motivi per ritenere che la richiesta sia avanzata al fine di indagare, perseguire, punire o comunque pregiudicare la persona richiesta per motivi di genere o**

⁵⁴⁴ Art. 30 della legge n. 71/2022, che modifica l'art. 22, comma 4, della legge n. 195/1958.

⁵⁴⁵ Ciò vale in particolare per i componenti del CSM che sono eletti dai magistrati ordinari nei seguenti collegi: a) in un collegio unico nazionale per 2 magistrati che esercitano le funzioni di legittimità presso la Corte suprema di cassazione e la Procura generale presso la stessa Corte; b) in due collegi territoriali, per 5 magistrati che esercitano le funzioni di pubblico ministero presso gli uffici di merito e presso la Direzione nazionale antimafia e antiterrorismo; c) in quattro collegi territoriali, per 8 magistrati che esercitano le funzioni di giudice presso gli uffici di merito, ovvero che sono destinati alla Corte suprema di cassazione. Art. 31, comma 4 della legge n. 71/2022, che modifica l'art. 23 della legge n. 195/1958.

⁵⁴⁶ Art. 33 della legge n. 71/2022, che modifica l'art. 25 della legge n. 195/1958.

⁵⁴⁷ Art. 35 della legge n. 71/2022, art. 35, che modifica l'art. 27 della legge n. 195/1958.

⁵⁴⁸ Art. 2, comma 2, lettera a) della legge n. 46/2022.

⁵⁴⁹ Art. 8 della legge n. 46/2022.

⁵⁵⁰ Art. 5, lettera e) della legge n. 46/2022.

attinenti a razza, religione, condizione personale o sociale, nazionalità od opinioni politiche⁵⁵¹.

Assume una specifica rilevanza per la parità nei rapporti civili anche la **sentenza n. 131/2022 della Corte costituzionale⁵⁵²**, con la quale si dichiara l'**illegittimità costituzionale dell'automatica attribuzione del cognome paterno al figlio riconosciuto contemporaneamente da entrambi i genitori⁵⁵³**. Tale illegittimità si estende alle norme sull'attribuzione del cognome sia al figlio nato nel matrimonio, sia al figlio adottato. Nello specifico, la Corte non stabilisce l'obbligatorietà nel dare il doppio cognome al figlio, ma chiarisce che **l'automatica attribuzione del solo cognome paterno "si traduce nell'invisibilità della madre" e in una diseguaglianza fra i genitori, che "si riverbera e si imprime sull'identità del figlio"**, violando anche gli articoli 2, 3 e 117 della Costituzione (in quest'ultimo caso in relazione agli articoli 8 e 14 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo). **La Corte invita poi il legislatore ad impegnarsi nella risoluzione di alcune questioni derivanti dalla pronuncia della sentenza.** In primo luogo, viene auspicato un intervento volto ad **evitare il moltiplicarsi nel tempo dei cognomi**, che si andrebbero altrimenti a sommare nel succedersi delle generazioni: **occorrerebbe dunque che ciascun genitore titolare del doppio cognome scelga quale dei due trasmettere al figlio**, fatta salva la possibilità di attribuire il doppio cognome di uno genitore soltanto. In secondo luogo, il legislatore è invitato a **tutelare l'interesse del figlio a non vedersi attribuito un cognome diverso rispetto a quello di fratelli e sorelle**: si suggerisce dunque che la scelta del cognome attribuito al primo figlio sia vincolante rispetto ai figli successivi della stessa coppia. La Corte precisa anche che **le disposizioni contenute nella sentenza hanno effetto nei casi in cui l'attribuzione del cognome non sia ancora avvenuta**, mentre le eventuali richieste di modifica del cognome devono seguire la disciplina prevista a tal fine, salvo specifici interventi del legislatore.

Nel corso del 2022, l'ambito **istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere** viene interessato dall'introduzione nell'ordinamento di una normativa organica per gli Istituti tecnici superiori (ITS): **viene infatti istituito il Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore**. In particolare, si disciplina la composizione e le funzioni del nuovo **Comitato nazionale ITS Academy**, la cui attività è finalizzata a raccogliere elementi sui nuovi fabbisogni di figure professionali di tecnici superiori nel mercato del lavoro e a proporre, tra le altre cose, anche le **direttrici per il consolidamento, il potenziamento e lo sviluppo dell'offerta formativa del Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore, ai fini del riequilibrio dell'offerta formativa professionalizzante sul territorio e della promozione di una maggiore inclusione di genere⁵⁵⁴**. Il Comitato nazionale porta avanti le sue funzioni, favorendo l'equilibrio di genere nelle iscrizioni agli ITS Academy, **nei limiti delle risorse del Fondo per l'istruzione e la formazione tecnologica superiore⁵⁵⁵**. Tale Fondo, istituito nello stato di previsione del Ministero dell'istruzione con una dotazione pari a 48.3 milioni di euro a decorrere dal 2022, è infatti **volto a finanziare anche le misure relative al sistema per l'orientamento dei giovani e delle loro famiglie per favorire l'equilibrio di genere nelle**

⁵⁵¹ Legge n. 45/2022, art. 4 del Trattato di cooperazione giudiziaria in materia penale tra la Repubblica italiana e la Repubblica orientale dell'Uruguay.

⁵⁵² Sentenza della Corte costituzionale n. 131 del 27 aprile 2022, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 31 maggio 2022. https://www.gazzettaufficiale.it/atto/corte_costituzionale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-06-01&atto.codiceRedazionale=T-220131

⁵⁵³ Nello specifico, la sentenza dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 262, comma 1 del Codice civile, nella parte in cui prevede, con riguardo al riconoscimento effettuato contemporaneamente da entrambi i genitori, che il figlio assuma automaticamente il cognome del padre.

⁵⁵⁴ Art. 10, comma 2, lettera b) della legge n. 99/2022.

⁵⁵⁵ Art. 9, comma 3 della legge n. 99/2022.

iscrizioni agli ITS Academy e le misure adottate con finalità di sviluppo dell'offerta formativa e della promozione di una maggiore inclusione di genere⁵⁵⁶.

Infine, presenta un impatto su **salute, stili di vita e sicurezza** la misura contenuta nella legge di ratifica ed esecuzione della **Convenzione di Stoccolma del 22 maggio 2001 sugli inquinanti organici persistenti**: nell'ambito dell'informazione, sensibilizzazione ed educazione del pubblico, ciascuna parte promuove e facilita l'**elaborazione e l'attuazione di programmi di educazione e di sensibilizzazione su tali tipologie di inquinanti, sui loro effetti sulla salute e sull'ambiente e sulle loro alternative, rivolti in particolare alle donne, ai bambini e alle persone meno istruite**⁵⁵⁷.

Riquadro III.II.1 - Provvedimenti legislativi emanati nel corso del 2022 per la riduzione dei divari di genere.

Art. 1, comma 2, lettera b) della legge n. 32/2022: per il sostegno e la valorizzazione della famiglia, il Governo è delegato ad agire promuovendo la genitorialità e la parità tra i sessi nelle famiglie, favorendo l'occupazione femminile, agevolando l'armonizzazione dei tempi familiari e di lavoro e l'equa condivisione dei carichi di cura, incentivando il lavoro del secondo percettore di reddito, favorendo con strumenti fiscali il rientro delle donne nel mercato del lavoro.

Art. 2 della legge n. 32/2022: si delega il Governo ad agire prevedendo l'istituzione, il sostegno e il rafforzamento dei servizi socioeducativi per l'infanzia e misure di sostegno per le spese legate ai figli disabili, fino al completamento della scuola secondaria di secondo grado.

Art. 3 della legge n. 32/2022: si delega il Governo a riordinare e armonizzare la disciplina relativa ai congedi parentali e di paternità, prevedendo, tra le varie novità, congedi parentali fino ai 14 anni di età del figlio, permessi retribuiti di almeno 5 ore nel corso dell'anno per ciascun figlio, congedo obbligatorio per il padre di durata superiore rispetto a quella prevista a legislazione vigente.

Art. 3 della legge n. 32/2022: si delega il Governo a riordinare e armonizzare la disciplina relativa ai congedi di maternità, prevedendo l'aumento dell'indennità obbligatoria per il congedo e il riconoscimento di permessi al coniuge, al convivente ovvero a un parente entro il secondo grado della donna in stato di gravidanza, per le prestazioni specialistiche per la tutela della maternità eseguite durante l'orario di lavoro.

Art. 4, comma 1 e comma 2 lett. a), b), c), d), f) della legge n. 32/2022: si delega il Governo a riordinare e rafforzare le misure volte a incentivare il lavoro femminile e la condivisione delle attività di cura per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 4, comma 1 e comma 2 lett. e), g), h), i) della legge n. 32/2022: si delega il Governo ad agire in modo tale da garantire che una quota della dotazione del Fondo di garanzia per le PMI sia riservata all'avvio delle nuove imprese femminili e al sostegno della loro attività per i primi due anni; incentivare il lavoro femminile nel Mezzogiorno; favorire l'emersione del lavoro sommerso in ambito domestico; promuovere il sostegno alla digitalizzazione e alla formazione finanziaria delle imprenditrici.

⁵⁵⁶ Art. 11, comma 2 della legge n. 99/2022. Al relativo onere si provvede mediante riduzione del Fondo per l'istruzione e la formazione tecnica superiore, di cui all'articolo 1, comma 875, della legge n. 296/2006.

⁵⁵⁷ Legge n. 93/2022, art. 10, comma 1, lettera c) del Trattato allegato.

Art. 6 della legge n. 32/2022: si delega il Governo a promuovere la diffusione di attività informative e formative per favorire la conoscenza sui diritti e sui doveri dei genitori e sulla vita familiare, favorendo anche, nell'ambito delle risorse PNRR, la diffusione di centri e di servizi di supporto nelle diverse fasi della vita familiare e di sostegno ai genitori.

Art. 2, comma 7 del decreto-legge n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022: dal 1° novembre 2022, i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere. Tali disposizioni si applicano anche alla procedura di nomina delle sottocommissioni e dei comitati di vigilanza.

Art. 5 del decreto-legge n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022: nell'ambito dell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano misure che attribuiscono vantaggi specifici o evitino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. Entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica adotta specifiche Linee guida.

Artt. 14, commi 6-septies e 6-decies del decreto-legge n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022: non sono presi in considerazione i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o paternità o per motivi di salute ai fini della durata complessiva dei contratti di ricerca e, su richiesta del titolare del contratto, tali periodi non sono computati ai fini della durata del rapporto instaurato con il titolare del contratto per ricercatore universitario a tempo determinato.

Art. 34 del decreto-legge n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022: si modifica il Codice dei contratti pubblici per rafforzare il sistema di certificazione della parità di genere. Riguardo le garanzie per la partecipazione alle procedure di gara, viene inserita quale ulteriore ipotesi di riduzione della "garanzia provvisoria" il possesso della certificazione della parità di genere. Sono inseriti tra i criteri premiali applicabili alla valutazione delle offerte, anche i casi di offerte di operatori economici che dimostrino l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere.

Legge n. 45/2022, art. 4 del Trattato di cooperazione giudiziaria in materia penale tra la Repubblica italiana e la Repubblica orientale dell'Uruguay: lo Stato Richiesto può rifiutare di concedere l'assistenza in ambito giudiziario, in presenza di fondati motivi per ritenere che la richiesta sia avanzata per indagare, perseguire, punire, pregiudicare la persona richiesta per motivi attinenti a razza, sesso, religione, condizione personale o sociale, nazionalità, opinioni politiche.

Art. 2, comma 2, lettera a) della legge n. 46/2022: in materia di associazioni professionali a carattere sindacale tra militari, i relativi Statuti sono improntati ai seguenti principi: democraticità dell'organizzazione sindacale ed elettività delle relative cariche, orientate al rafforzamento della partecipazione femminile.

Art. 5, lettera e) della legge n. 46/2022: relativamente alle competenze delle associazioni professionali a carattere sindacale tra militari, quest'ultime hanno competenza anche per le materie afferenti alle pari opportunità.

Art. 8 della legge n. 46/2022: le cariche nelle associazioni professionali a carattere sindacale tra militari sono esclusivamente elettive, nel rispetto del principio di parità di genere.

Legge n. 53/2022: la legge è volta a garantire un flusso informativo adeguato sulla violenza di genere, per progettare adeguate politiche di prevenzione e contrasto e assicurare un effettivo monitoraggio del fenomeno.

Art. 2, comma 1, lettera f) della legge n. 71/2022: nell'ambito della riforma dell'ordinamento giudiziario e per l'adeguamento dell'ordinamento giudiziario militare, il

Il Governo è delegato a modificare la disciplina delle funzioni direttive e semidirettive, introducendo la prevalenza, a parità di merito, al candidato appartenente al genere meno rappresentato, nel caso in cui emerga una significativa sproporzione, su base nazionale e distrettuale, nella copertura dei posti direttivi o semidirettivi analoghi a quelli oggetto di concorso.

Art. 30 della legge n. 71/2022: *i componenti del CSM da eleggere da parte del Parlamento sono scelti nel rispetto dell'articolo 104 della Costituzione, secondo procedure trasparenti di candidatura e nel rispetto della parità di genere di cui agli articoli 3 e 51 della Costituzione.*

Art. 31, comma 4 della legge n. 71/2022: *in merito ai componenti togati del CSM che devono essere eletti dai magistrati ordinari nei collegi territoriali e in quello nazionale, devono essere espresse almeno sei candidature e ogni genere deve essere rappresentato almeno dalla metà dei candidati effettivi.*

Art. 33 della legge n. 71/2022: *in materia di convocazione delle elezioni dei componenti togati del CSM, devono essere espresse almeno 6 candidature per ciascun collegio, rispecchiando la rappresentanza paritaria tra generi. Nei collegi territoriali per i magistrati giudicanti di merito, le candidature possono essere anche collegate con quelle di altri, ma deve essere garantita la rappresentanza di genere all'interno del gruppo.*

Art. 35 della legge n. 71/2022: *in materia di scrutinio e dichiarazione dei componenti togati del CSM eletti, in tutti i casi in cui vi sia parità di voti, prevale sempre il candidato del genere meno rappresentato a livello nazionale in relazione a tutti i componenti eletti dai magistrati.*

Art. 38 del decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2022: *viene novellata la disciplina dell'assegno unico e universale per i figli a carico: inserimento, tra gli aventi diritto all'assegno, dei nuclei familiari orfanili con almeno un orfano maggiorenne, disabile e già titolare di un trattamento pensionistico in favore dei superstiti; ampliamento dei benefici dell'assegno per i figli a carico con disabilità e limitatamente al 2022. Tali modifiche sono finanziate con 136,2 milioni di euro per il 2022 attraverso il Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità.*

Art. 38-bis del decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2022: *modifica della disciplina sugli assegni per situazioni di famiglia a favore del personale diplomatico, degli uffici consolari e degli istituti italiani di cultura all'estero, prevedendo un assegno per il coniuge a carico e un assegno per ciascun figlio a carico. Agli oneri derivanti, di euro 2,6 milioni per il 2022 ed euro 3,3 milioni annui dal 2023, si provvede mediante riduzione del Fondo speciale di parte corrente dello stato di previsione del MEF per il 2022.*

Art. 1, comma 2 della legge n. 78/2022: *il Governo è delegato a razionalizzare, riordinare e semplificare la disciplina sui contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, nel rispetto di determinati principi, tra cui la semplificazione del sistema di qualificazione generale degli operatori, valorizzando criteri di verifica delle disposizioni relative alla prevenzione e al contrasto della discriminazione di genere.*

Legge n. 90/2022, art. 6 del Trattato tra la Repubblica italiana e la Repubblica francese per una cooperazione bilaterale rafforzata: *le Parti riaffermano il loro impegno per il rafforzamento della dimensione sociale dell'UE e l'attuazione del Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, impegnandosi a: sostenere le politiche per la parità tra uomini e donne, l'empowerment femminile, il talento e la leadership femminile; lottare contro tutte le discriminazioni; rafforzare la protezione delle persone vulnerabili; organizzare una consultazione annuale per lo scambio di buone pratiche nel quadro europeo.*

Legge n. 93/2022, art. 10, comma 1, lettera c) della Convenzione di Stoccolma sugli inquinanti organici persistenti: le Parti promuovono e facilitano l'elaborazione e l'attuazione di programmi di educazione e di sensibilizzazione sugli inquinanti organici persistenti, sui loro effetti sulla salute e sull'ambiente e sulle loro alternative, rivolti in particolare alle donne, ai bambini e alle persone meno istruite.

Art. 9, comma 3 della legge n. 99/2022: introduzione di una normativa organica per gli Istituti tecnici superiori (ITS). Viene istituito il Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore. Il Comitato nazionale ITS Academy individua, nei limiti delle risorse del Fondo per l'istruzione e la formazione tecnologica superiore, linee d'azione nazionali per promuovere anche attività di orientamento a partire dalla scuola secondaria di primo grado, favorendo l'equilibrio di genere nelle iscrizioni all'ITS Academy.

Art. 10, comma 2, lettera b) della legge n. 99/2022: si istituisce il Comitato nazionale ITS Academy, che propone anche le direttrici per il consolidamento, il potenziamento e lo sviluppo dell'offerta formativa e del Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore, ai fini del riequilibrio dell'offerta formativa e della promozione di una maggiore inclusione di genere.

Art. 11, comma 2 della legge n. 99/2022: si istituisce il Fondo per l'istruzione tecnologica superiore, con una dotazione di 48.3 milioni di euro a decorrere dal 2022, per finanziare anche le misure volte a favorire l'equilibrio di genere nelle iscrizioni agli ITS Academy e le misure adottate con finalità di sviluppo dell'offerta formativa e della promozione di una maggiore inclusione di genere. Al relativo onere si provvede mediante riduzione del Fondo per l'istruzione e la formazione tecnica superiore.

Decreto legislativo n. 105/2022: sono introdotte novità per migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro con il recepimento della direttiva UE 2019/1158 del 20 giugno 2019. È prevista un'astensione dal lavoro tramite congedi parentali per un periodo più lungo e, parimenti, si allunga anche il periodo di congedo retribuito. Entra pienamente a regime il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni lavorativi, con sanzioni per i datori di lavoro che ne ostacolano la fruizione. I datori di lavoro devono dare priorità alle richieste di smart working dei caregiver e dei genitori di figli fino a 12 anni di età e a prescindere dall'età in caso di disabilità.

Art. 2 della legge n. 106/2022: il Governo è delegato a riordinare la disciplina in materia di spettacolo e degli strumenti di sostegno in favore dei lavoratori del settore, nonché relativamente al riconoscimento di nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi, per conferire al settore un assetto più efficace e semplificato, promuovendo il riequilibrio di genere e la qualità artistico-culturale delle attività.

Art. 12 della legge n. 106/2022: i decreti del Ministro della cultura di riparto dei contributi a valere sul Fondo unico per lo spettacolo, tengono conto del criterio integrativo riguardante la promozione dell'equilibrio di genere.

Art. 16, commi 4 e 5 del decreto-legge n. 115/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 142/2022: gli enti locali devono trasmettere alla SOSE (Soluzioni per il Sistema Economico S.p.A.) entro il 30 settembre 2022 la scheda di monitoraggio del raggiungimento dell'obiettivo di servizio collegato all'incremento del Fondo di solidarietà comunale per i servizi sociali e il potenziamento degli asili nido. Le risorse destinate al potenziamento degli asili nido, se utilizzate per altri fini, sono recuperate a valere sulla quota del Fondo di solidarietà comunale di competenza o con altre modalità previste dalla legge.

Art. 4 della legge n. 118/2022: nell'ambito della delega in materia di affidamento delle concessioni demaniali marittime, lacuali e fluviali per finalità turistico-ricreative e sportive, il Governo è tenuto a definire una disciplina uniforme delle procedure selettive di affidamento delle concessioni, sulla base di criteri premiali da applicare alla valutazione di offerte presentate da operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere.

Art. 20 della legge n. 118/2022: relativamente alla selezione della dirigenza sanitaria, la commissione esaminatrice per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa è composta da membri sorteggiati da un elenco nazionale nominativo. Se all'esito del sorteggio la metà dei direttori non è di genere diverso, si prosegue nel sorteggio fino ad assicurare, ove possibile, l'effettiva parità di genere nella composizione della commissione, fermo restando il criterio territoriale.

Al fine di ottenere un quadro completo di tutte le misure introdotte nel corso del 2022 e aventi un impatto sulla parità di genere, occorre anche considerare il fatto che lo stato di emergenza determinato dalla diffusione dell'epidemia da Covid-19 si è protratto **anche per l'anno 2022**, con conseguente emanazione di **diversi provvedimenti atti a contenere e contrastare la pandemia** e a favorire la ripresa delle attività economiche e sociali. Così come avvenuto nel corso del 2020 e del 2021, **alcuni di questi interventi hanno avuto efficacia limitata nel tempo e attinenza con i divari di genere**. Per un ulteriore approfondimento sulla questione, si rimanda al Riquadro III.III.III.

Riquadro III.II.II - Interventi emanati nel 2022 per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere⁵⁵⁸

Le misure per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 hanno interessato, nel 2022, l'ambito della **conciliazione tra vita privata e professionale** e quello di **istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere**. Sebbene tali misure siano state dettate da una situazione contingente e abbiano previsto una durata circoscritta, si ritengono importanti per il contributo che potrebbero dare per accelerare il cambiamento culturale necessario a favorire la parità di genere.

Relativamente al tema della conciliazione tra vita privata e professionale, sin dall'inizio della pandemia il ricorso al **lavoro agile**, a eccezione dei servizi essenziali e di pubblica utilità, è stato uno degli strumenti più utilizzati per il contenimento e la gestione della crisi sanitaria⁵⁵⁹. Per il settore privato, è stata prorogata la disposizione per cui i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della **prestazione di lavoro in modalità agile, che può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza di accordi individuali**. Inizialmente, il termine era stato fissato al 31 agosto 2022 dall'art. 10, comma

⁵⁵⁸ Per un approfondimento sugli interventi emanati nel 2020 e nel 2021, si rimanda a: Riquadro III.III.III "Interventi emanati nel 2020 per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere", del paragrafo "Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2020", della Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020; Riquadro III.III.III "Interventi emanati nel 2021 per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere", del paragrafo "Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2021", della Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2021.

⁵⁵⁹ Per approfondire il tema dell'utilizzo del lavoro agile e degli altri strumenti di conciliazione vita-lavoro durante la crisi pandemica nel 2020 e nel 2021, si rimanda al paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" della Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020 e della Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2021.

2, del decreto-legge n. 24/2022⁵⁶⁰, per poi essere successivamente prorogato al 31 dicembre 2022⁵⁶¹.

Il lavoro agile viene poi prorogato, oltre che per i lavoratori fragili, anche per i genitori lavoratori con figli minori di 14 anni⁵⁶². In particolare, si posticipa dal 31 luglio al 31 dicembre 2022 il termine previsto dal decreto-legge n. 24/2022⁵⁶³, entro cui i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile. Tale diritto è garantito a condizione che lo smart working sia compatibile con le caratteristiche della prestazione⁵⁶⁴ e che nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa.

Anche i genitori lavoratori dipendenti privati con figli in condizioni di disabilità grave⁵⁶⁵ o con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica⁵⁶⁶. Inoltre, ferma restando l'applicazione della disciplina già stabilita dai contratti collettivi nazionali, fino alla cessazione dell'emergenza, per i genitori lavoratori dipendenti pubblici le condizioni sopra descritte costituiscono titolo prioritario per l'accesso al lavoro agile⁵⁶⁷.

Per sostenere le famiglie favorendo il benessere dei figli e contrastando la povertà educativa, si istituisce poi un Fondo destinato al finanziamento delle iniziative dei comuni, da attuare nel periodo 1° giugno - 31 dicembre 2022, per favorire il superamento di tutte quelle criticità causate dall'impatto dello stress pandemico sul benessere psico-fisico dei ragazzi, per rafforzare percorsi di sviluppo e crescita dei minori, ma anche per promuovere, tra i bambini e le bambine, lo studio delle materie STEM presso i centri estivi, i servizi socioeducativi territoriali e i centri con funzione educativa e ricreativa per i minori. All'onere derivante dal finanziamento del Fondo, pari a 58 milioni di euro per il 2022, si provvede anche mediante riduzione del Fondo per le politiche della famiglia⁵⁶⁸. Tale Fondo era già stato utilizzato in un'ottica di contenimento delle problematiche derivanti dall'emergenza, sia nel corso del 2020⁵⁶⁹ che del 2021, anno nel quale erano stati stanziati 135 milioni di

⁵⁶⁰ L'art. 10, comma 2, del decreto-legge n. 24/2022 rinvia all'applicazione dell'art. 90, commi 3 e 4, del decreto-legge n. 34/2020 sul tema del lavoro agile nel settore privato.

⁵⁶¹ Proroga effettuata con decreto-legge n. 115/2022, art. 25-bis, convertito con modificazioni dalla legge n. 142/2022. Successivamente, il decreto-legge n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2023, ha prorogato al 31 dicembre 2023 il diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa.

⁵⁶² Art. 23-bis del decreto-legge n. 115/2022 convertito con modificazioni dalla legge n. 142/2022.

⁵⁶³ Art. 10, comma 2, del decreto-legge n. 24/2022 (allegato B, punto 2).

⁵⁶⁴ Cfr. art. 90, commi 1 e 2, decreto-legge n. 34/2020.

⁵⁶⁵ La disabilità grave deve essere riconosciuta ai sensi della legge n. 104/1992.

⁵⁶⁶ Tale diritto viene riconosciuto fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18-23 della legge n. 81/2017.

⁵⁶⁷ Art. 5-ter del decreto-legge n. 1/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 18/2022.

⁵⁶⁸ Più nel dettaglio, per il finanziamento del Fondo si provvede come segue: quanto a 48 milioni di euro mediante riduzione del Fondo per le politiche della famiglia, di cui all'art. 19, comma 1, del decreto-legge n. 223/2006, convertito con modificazioni, dalla legge n. 248/2006; quanto a 2 milioni di euro mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato a cura della Presidenza del Consiglio dei ministri, a valere sulle risorse trasferite nel 2022 al pertinente bilancio autonomo ai sensi del predetto art. 19, comma 1; quanto a 8 milioni di euro, mediante riduzione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità.

⁵⁶⁹ L'art. 105 del Decreto legge n. 34/2020, come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 77/2020, ha previsto la possibilità, a valere sul Fondo per le politiche della famiglia, di destinare una quota delle risorse a favore dei comuni, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, al fine di potenziare i centri estivi diurni, i servizi socioeducativi territoriali e i centri

euro per finanziare iniziative per il potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori, per i mesi da giugno a dicembre⁵⁷⁰, ampliando anche la platea dei beneficiari delle attività⁵⁷¹.

Infine, nel corso del 2022, il sostegno e la promozione di nuove opportunità educative, per ridurre le criticità scaturenti da periodi prolungati di didattica a distanza e di inevitabile riduzione delle interazioni sociali, si traduce anche nell'istituzione del nuovo **Fondo per i ristoranti educativi**, da destinare alla **promozione di iniziative di recupero e di consolidamento degli apprendimenti relativi alle ore di scuola in presenza perse da parte degli studenti che sono stati soggetti a misure di isolamento dovute all'infezione da SARS-CoV-2**. Vengono dunque finanziate attività gratuite extra scolastiche, quali attività culturali, sportive, soggiorni estivi, di sostegno allo studio e sostegno psicologico per gli anni 2022 e 2023⁵⁷².

3.3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2023

Anche la Legge di Bilancio per il 2023 ha introdotto nuove misure aventi un impatto di genere (Riquadro III.III.I). Oltre agli interventi commentati in precedenza, riguardanti il rifinanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità e dell'Assegno unico e universale per i figli a carico, l'estensione della prestazione "Ape sociale", di "Opzione donna" e della riduzione dell'IVA su prodotti igienici femminili e su prodotti per la prima infanzia, sono state introdotte ulteriori disposizioni inerenti al contrasto alla violenza di genere, alla conciliazione tra vita privata e vita professionale, al mercato del lavoro, alla tutela della maternità e all'istruzione ed interventi contro gli stereotipi di genere.

Nel dettaglio, relativamente al **contrasto alla violenza di genere**, oltre al già citato **refinanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità**, è **stato rifinanziato** il programma di emersione, assistenza e integrazione sociale attuativo del **Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani**, con 2 milioni di euro per il 2023 e 7 milioni di euro annui a decorrere dal 2024.

Nell'ambito della **conciliazione tra vita privata e vita professionale**, oltre all'incremento dello stanziamento a favore dell'Assegno unico e universale per i figli a carico, sono rese permanenti, al fine della misura dell'Assegno, le equiparazioni già previste fino al 31 dicembre 2022, rispettivamente tra: il figlio minorenni a carico e il figlio maggiorenne disabile e a carico; tra il figlio minorenni disabile e a carico e il figlio di età inferiore a ventuno anni, sempre disabile e a carico. **Sempre con**

con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori di età compresa tra 0 e 16 anni, per i mesi da giugno a settembre 2020.

⁵⁷⁰ Art. 63, commi 1-4 del decreto-legge n. 73/2021.

⁵⁷¹ La platea dei beneficiari è passata dalla popolazione di età 0-16 anni a quella minorenni (età 0-17 anni); inoltre è stato esteso l'arco temporale di riferimento, consentendo il finanziamento anche di interventi da svolgere oltre il periodo estivo, ossia fino al 31 dicembre 2021.

⁵⁷² La dotazione del Fondo è di 667.000 euro per il 2022 e di 1.333.000 euro per il 2023. Con decreto del Ministro dell'istruzione sono definiti le modalità e i criteri di ripartizione del Fondo, che viene finanziato mediante riduzione del Fondo per l'arricchimento e l'ampliamento dell'offerta formativa e per gli interventi perequativi, di cui all'articolo 1 della legge n. 440/1997. Art. 5-bis del decreto-legge n. 1/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 18/2022.

riferimento ai figli a carico con disabilità, si proroga poi un ulteriore beneficio nell'ambito dei nuclei familiari rientranti in una determinata fattispecie, introducendo: un incremento dell'assegno per figli di età inferiore ad un anno ovvero, in determinata ipotesi, di età inferiore a tre anni; un elevamento da 100 a 150 euro mensili della maggiorazione forfettaria dell'Assegno, per le famiglie con quattro o più figli a carico.

La Legge di bilancio per il 2023 prevede poi anche un **elevamento della misura dell'indennità per congedo parentale per i lavoratori dipendenti**, limitatamente ad un periodo (o ad un complesso di periodi) non superiore ad un mese e compreso entro il sesto anno di vita del bambino (o entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato). **Tale elevamento è riconosciuto alternativamente ad uno dei due genitori, prevede che l'aliquota per il calcolo dell'indennità di congedo sia pari all'ottanta per cento della retribuzione, anziché al trenta per cento** e non si applica per i casi in cui il periodo di congedo sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

Per ciò che concerne il **mercato del lavoro**, si dispone lo stanziamento di **20 milioni di euro per l'anno 2023 a sostegno dell'imprenditoria giovanile e femminile**⁵⁷³ e si **estende alle nuove assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate, effettuate nel corso del 2023, l'esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni delle medesime donne effettuate nel biennio 2021-2022⁵⁷⁴. Viene dunque riconosciuto un esonero, subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, pari al 100 per cento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, invece che al 50 per cento, **con un aumento del limite massimo di importo da 6.000 euro a 8.000 euro su base annua, per la durata di dodici mesi in caso di contratto a tempo determinato e di 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato**. L'esonero riguarda le assunzioni effettuate nel 2023 di donne che si trovano in una delle seguenti condizioni: donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi; donne residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi⁵⁷⁵; donne che lavorano in settori economici con un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Relativamente alla **tutela e il sostegno della maternità**, oltre allo **sgravio fiscale dell'IVA sull'acquisto di alcuni prodotti per la prima infanzia**, la Legge di bilancio 2023 interviene sul **Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano**, incrementandolo di 2 milioni di euro a decorrere dal 2023: parte di tali risorse, precisamente 1 milione di euro, è infatti destinata a **sostenere la**

⁵⁷³ Incentivi di cui al Capo III, articoli 9- 10 quater del decreto legislativo. n. 185/2000.

⁵⁷⁴ Esonero previsto dall'articolo 1, comma 16, della legge n. 178/2020 e dalla modifica in via transitoria dell'articolo 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

⁵⁷⁵ Ai fini del rispetto del requisito, la lavoratrice deve risultare residente in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione europea il 16 settembre 2014 e successivamente modificata con decisione della Commissione *C (2016) final* del 23 settembre 2016. Non sono previsti vincoli temporali sulla permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate. Il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate.

maternità delle atlete non professioniste. La norma istitutiva di tale Fondo⁵⁷⁶ prevede che le modalità di utilizzo delle risorse stanziare vengano determinate con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro il 28 febbraio di ciascun anno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con gli altri Ministri interessati. **Dunque, per il 2022 è prevista l'erogazione, nel limite massimo di spesa di 350 mila euro, di un contributo di maternità fino a un massimo di dodici mesi di importo, pari a 1.000 euro per ciascuna alle atlete che ne abbiano fatto richiesta al Dipartimento per lo sport⁵⁷⁷.**

Con riguardo all'ambito **istruzione e Interventi contro gli stereotipi di genere**, in attuazione del PNRR, Missione 4 Istruzione e ricerca – Componente 1 *Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università, si introducono ulteriori misure volte a promuovere e potenziare le competenze e le discipline STEM in tutti i livelli del sistema educativo di istruzione e formazione, con particolare attenzione a favorire il riequilibrio di genere⁵⁷⁸*. La Legge di bilancio per il 2023 prevede che il Ministero dell'istruzione e del merito promuova iniziative per favorire lo sviluppo delle competenze STEM, digitali e di innovazione nel sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, nel sistema di istruzione e formazione, nel sistema d'istruzione superiore, sostenendo l'uguaglianza di genere. Nell'ambito della formazione continua obbligatoria e di quella continua incentivata dei docenti di ruolo, sono, inoltre, previste specifiche iniziative formative dedicate a tali discipline, mentre, con riguardo agli ITS, **viene rafforzato il riferimento all'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere nell'ambito delle linee di azione nazionali individuate dal Comitato nazionale ITS Academy⁵⁷⁹**. La conoscenza delle aree disciplinari relative alle materie STEM viene poi inserita anche tra le opportunità che i percorsi di orientamento forniscono allo studente, elencate nella legge dedicata alla definizione dei percorsi di orientamento all'istruzione universitaria e all'alta formazione⁵⁸⁰. Il Ministero ha infine il compito di promuovere alcune misure, tra cui anche **l'informazione, la sensibilizzazione e la formazione rivolte alle famiglie, per incoraggiare soprattutto la partecipazione femminile ai percorsi di studio STEM, superando gli stereotipi di genere.**

⁵⁷⁶ Fondo di cui all'articolo 1, comma 369, della legge n. 205/2017, che aveva previsto una dotazione di 12 milioni di euro per il 2018, 7 milioni di euro per il 2019, 8,2 milioni di euro per il 2020 e 10,5 milioni di euro a decorrere dal 2021, allo scopo di finanziare progetti aventi diverse finalità, tra cui anche sostenere la maternità delle atlete non professioniste e la realizzazione di eventi sportivi femminili di rilevanza nazionale e internazionale.

⁵⁷⁷ D.P.C.M. del 19 maggio 2022. Le ammesse alla misura sono: atlete non appartenenti a gruppi sportivi che garantiscano una tutela previdenziale in caso di maternità, con reddito da altra attività fino a 15 mila euro lordi, che hanno svolto nella stagione sportiva in corso o prevedente un'attività sportiva agonistica, che negli ultimi 5 anni hanno partecipato ad una competizione europea o internazionale oppure hanno fatto parte almeno una volta di una selezione nazionale della federazione di appartenenza in occasione di gare ufficiali o, infine, che hanno preso parte, per almeno due stagioni sportive, a un campionato nazionale federale.

⁵⁷⁸ Gli *Operational Arrangements* sottoscritti il 28 dicembre 2021 avevano infatti impegnato l'Italia ad adottare, entro il 2022, interventi di riforma del sistema di istruzione primaria e secondaria volta a migliorare i risultati scolastici, attraverso anche lo sviluppo e il rafforzamento delle competenze STEM, digitali e di innovazione in tutti i cicli scolastici, incentivando in particolare le iscrizioni delle donne ai curricula STEM terziari.

⁵⁷⁹ A tale scopo viene novellato l'art. 9, comma 3, della L. 99/2022.

⁵⁸⁰ Decreto legislativo n. 21/2008: a tale scopo, viene aggiunto l'art. 3, comma 1, la lettera c-bis).

Riquadro III.III.I - Interventi con legge di bilancio per il 2023 per la riduzione dei divari di genere.

La **Legge di Bilancio per il 2023**⁵⁸¹ ha previsto:

Art. 1, comma 72, lettera a) n.1) e lettera b) n.2): viene disapplicata l'aliquota IVA del 10 per cento, portandola al 5 per cento, per i prodotti per la protezione dell'igiene intima femminile, i tamponi e gli assorbenti. È quindi abrogato il numero 114-bis della parte III della Tabella A Allegata al DPR n. 633/1972 (contenente l'elenco dei beni soggetti all'aliquota IVA al 10 per cento), che era stato introdotto dalla legge di bilancio 2022 (art. 1, comma 13) per abbassare l'aliquota IVA dal 22 per cento al 10 per cento sui prodotti assorbenti e tamponi non compostabili o lavabili.

Art. 1, comma 72, lettera a) n.2) e lettera b) n.1): viene disapplicata l'aliquota IVA del 10 per cento, portandola al 5 per cento, per i prodotti per l'alimentazione dei lattanti e dei bambini nella prima infanzia (latte, farine, pannolini, seggiolini, indicati al n. 1-sexies della Tabella A, Parte II-bis allegata al d. P. R. n. 633/1972).

Art. 1, commi 288-291: estensione all'accesso della prestazione c.d. "Ape sociale" anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2023. Si conferma per il 2023 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli (cd. "APE sociale donna"), pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di due anni. Si incrementa l'autorizzazione di spesa, che finanzia il beneficio in esame, di 64 milioni di euro per il 2023, 220 milioni di euro per il 2024, 235 milioni di euro per il 2025, 175 milioni di euro per il 2026, 100 milioni di euro per il 2027 e 8 milioni di euro per il 2028.

Art. 1, comma 292: si estende la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato "Opzione donna" alle lavoratrici che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2022 un'anzianità contributiva di almeno 35 anni, un'età di almeno 60 anni (ridotta di un anno per ogni figlio, nel limite massimo di 2 anni) e siano in possesso di particolari requisiti. Nel caso di lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo per la gestione della crisi aziendale, il requisito anagrafico è ridotto a 58 anni.

Art. 1, commi 298 e 299: l'esonero contributivo totale già previsto per le assunzioni delle donne effettuate lavoratrici svantaggiate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1 della legge n. 178/2020, si applica anche alle nuove assunzioni effettuate nel 2023. Il limite massimo di importo per l'esonero in oggetto è elevato da 6.000 euro a 8.000 euro. L'efficacia di tale disposizione è condizionata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Art. 1, comma 301: sono stanziati 20 milioni di euro per il 2023, per le misure inerenti allo sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura a prevalente partecipazione giovanile o femminile (titolo I, capo III, del decreto legislativo n. 185/2000).

⁵⁸¹ Legge 29 dicembre 2022, n. 197 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025".

Art. 1, comma 320: gli oneri derivanti dal riconoscimento dell'Assegno unico e universale per i figli a carico sono incrementati di 11 milioni di euro per il 2023, di 708,8 milioni di euro per il 2024, di 717,2 milioni di euro per il 2025, di 727,9 milioni di euro per il 2026, di 732,2 milioni di euro per il 2027, di 736,5 milioni di euro per il 2028 e di 740,8 milioni l'anno dal 2029.

Art. 1, comma 338: a decorrere dal 2023, le risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità vengono incrementate, portandole da 5 a 15 milioni di euro annui, al fine di potenziare le azioni previste dal Piano strategico nazionale contro la violenza sulle donne.

Art. 1, comma 339: vengono stanziati 2 milioni di euro per il 2023 e 7 milioni di euro annui a decorrere dal 2024, per l'attuazione del Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani.

Art. 1, comma 340: le dotazioni del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità sono incrementate di 4 milioni di euro per il 2023 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dal 2024, per il potenziamento dell'assistenza e del sostegno alle donne vittime di violenza.

Art. 1, comma 341: nel Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità vengono stanziati 1.850.000 euro per il 2023, da destinare al Fondo per il reddito di libertà delle donne vittime di violenza.

Art. 1, commi 357 e 358: vengono resi permanenti, al fine della misura dell'Assegno unico e universale per i figli a carico, le equiparazioni, già previste fino al 31 dicembre 2022, rispettivamente: tra il figlio minore a carico e il figlio maggiorenne disabile e a carico; tra il figlio minore a carico e disabile e il figlio di età inferiore a ventuno anni, sempre disabile e a carico. Si proroga un ulteriore beneficio con riferimento ai figli a carico con disabilità e si introducono: un incremento dell'Assegno per figli di meno di un anno ovvero, in determinata ipotesi, di meno di tre anni; un elevamento da 100 a 150 euro mensili della maggiorazione forfettaria dell'Assegno, per i nuclei familiari con almeno quattro figli a carico.

Art. 1, comma 359: si prevede un elevamento dell'indennità per congedo parentale per i lavoratori dipendenti (per non più di un mese) entro il sesto anno di vita del bambino (o entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato). Il congedo è riconosciuto in alternativa alla madre o al padre. L'aliquota per il calcolo dell'indennità per congedo parentale è dunque pari all'ottanta per cento anziché al trenta per cento. L'elevamento non si applica per i casi in cui il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

Art. 1, commi 548-554: in attuazione del PNRR, Missione 4 Istruzione e ricerca – Componente 1 *Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università*, si introducono misure volte a promuovere e potenziare le competenze e le discipline STEM in tutti i livelli del sistema educativo di istruzione e formazione, con particolare attenzione a favorire il riequilibrio di genere.

Art. 1, comma 613: a decorrere dall'anno 2023, il Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano è incrementato di 2 milioni di euro,

di cui 1 milione di euro è destinato a sostenere la maternità delle atlete non professioniste.

3.4 - Attività parlamentari riguardanti le proposte di legge dirette alla riduzione dei divari di genere presentate nel 2022

Durante il 2022 le attività parlamentari hanno risentito dello scioglimento delle Camere, avvenuto il 21 luglio 2022, e del passaggio dalla XVIII alla XIX legislatura con l'insediamento del nuovo Parlamento tenutosi il 13 ottobre 2022.

Nel corso dell'intero anno i **disegni di legge presentati riguardanti le questioni di genere** sono stati oltre cento, concentrati nel mese di ottobre; in diversi casi sono stati riproposti progetti già presentati nella legislatura precedente, il cui *iter* era stato interrotto a causa dello scioglimento del Parlamento. Sono stati affrontati tutti gli ambiti di intervento, con una prevalenza di quelli legati al contrasto alla violenza di genere, alla conciliazione tra vita professionale e vita privata e alla parità nei rapporti civili. A fine 2022 per la maggioranza dei provvedimenti l'*iter* legislativo non era ancora iniziato, solo per pochi, invece, la trattazione era a uno stadio più avanzato.

Al fine di **intervenire a sostegno delle donne vittime di violenza di genere** sono state presentate alla Camera dei Deputati tre proposte di legge: una nella scorsa legislatura, il cui esame in Commissione si era poi interrotto e due nell'attuale legislatura che, al 31 dicembre 2022, risultano da assegnare alla competente Commissione. Tali mozioni sono finalizzate a **facilitare l'inserimento lavorativo** delle donne vittime di violenza di genere, sia con sgravi contributivi a favore di tutte le categorie di datori di lavoro per la loro assunzione a tempo indeterminato, sia tramite l'estensione alle medesime della riserva di posti di lavoro, nel settore pubblico e in quello privato. Sempre in ambito di contrasto alla violenza di genere, il 24 novembre 2022 è stato approvato al Senato l'atto n. 93, presentato il 13 ottobre 2022, volto a istituire una **Commissione bicamerale d'inchiesta** finalizzata a indagare il fenomeno della violenza di genere con particolare attenzione al tema del **femminicidio**; la proposta è stata quindi trasmessa all'altro ramo del Parlamento e l'*iter* si è concluso a inizio 2023 con la sua approvazione definitiva⁵⁸². Inoltre, prima della fine della XVIII legislatura la Commissione giustizia al Senato aveva discusso il tema della prevenzione e del contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne, della violenza domestica e la tutela del minore dagli episodi di violenza assistita, anche tramite diversificati **interventi correttivi al codice penale, al codice di procedura penale, al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione** (decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159) e **alla disciplina della tutela specifica introdotta dalla legge n. 69 del 2019** (c.d. Codice rosso), nella considerazione della particolare vulnerabilità delle vittime, nonché degli specifici rischi di reiterazione e multilesività (la stessa materia è stata poi oggetto di due disegni di legge presentati nella legislatura in corso nei rispettivi rami del Parlamento). Similmente è stata presentata una disposizione per agire sul **codice penale militare di pace** introducendo fattispecie corrispondenti a quelle di violenza privata, violenza sessuale e atti persecutori, attualmente

⁵⁸² Legge n. 12/2023 recante Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere (cfr. https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2023-02-17&atto.codiceRedazionale=23G00019&elenco30giorni=false).

non presenti in quanto il suddetto codice risale a prima dell'ingresso delle donne nelle Forze Armate. Infine, sono stati presentati progetti di legge che affrontano ulteriori aspetti legati alla violenza di genere quali la tutela delle vittime del **reato di costrizione o induzione al matrimonio** tramite il cambio del cognome e il rilascio del permesso di soggiorno⁵⁸³, il contrasto delle molestie sessuali **sui luoghi di lavoro**, l'istituzione dell'**Albo delle associazioni e della figura dell'operatore specializzato contro la violenza sessuale e di genere**, l'introduzione nel codice penale, di una **nuova fattispecie delittuosa** consistente nella diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti (c.d. "*revenge porn*"), di cui le donne sono le principali vittime. Quale strumento efficace di **conciliazione tra vita professionale e vita privata**, alcuni disegni di legge si sono focalizzati sui **congedi obbligatori di maternità e paternità e sui congedi parentali**, con l'intento di riequilibrare la distribuzione del tempo tra lavoro retribuito e non retribuito tra uomini e donne. A titolo esemplificativo, considerando l'esigenza di facilitare le donne lavoratrici nel periodo della maternità una proposta intende ampliare i limiti temporali del congedo di maternità, incrementandone l'indennità, nonché, per contrastare l'elevato grado di inattività femminile dopo la maternità, introdurre incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono donne di età superiore a trentacinque anni inoccupate o disoccupate con figli di età inferiore a dodici anni; altri progetti di legge vorrebbero intervenire a livello più "sistemico" con diversi strumenti destinati sia alle madri, sia ai padri, dall'aumento dei giorni e dell'indennità per i congedi obbligatori di maternità e paternità a quelli per i congedi facoltativi, dall'introduzione del *part-time* e del lavoro agile di coppia, al sostegno alle imprese per aiutarle ad assorbire lo *shock* di flessibilità richiesto dalle politiche di condivisione; sono state inoltre presentate disposizioni finalizzate a incentivare il ricorso dei congedi parentali specificatamente da parte del padre lavoratore. Altri progetti di legge propongono una serie di norme necessarie per rendere pieno ed effettivo il riconoscimento dell'attività svolta dal **caregiver familiare**, ovvero dalla persona che assiste e si prende cura del coniuge o del *partner* (in unione civile o convivenza 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 accompagnamento. Sono disposizioni presentate sia alla Camera sia al Senato, tutte all'apertura della nuova legislatura, alcune riprendendo il testo già presentato nella precedente legislatura. Le Commissioni competenti dovranno esaminare tra l'altro proposte per il riconoscimento della qualifica del **caregiver**, per le sue tutele previdenziali e assistenziali e per il sostegno alla conciliazione tra attività lavorativa e attività di assistenza e di cura, nel caso di **caregiver** lavoratore. Sempre nell'ambito della conciliazione tra vita professionale e privata, due proposte di legge, una presentata al Senato e una alla Camera, sono attinenti all'**assegno unico universale per i figli a carico**; l'intento è di modificare la disciplina attualmente vigente al fine di potenziare l'assegno, rafforzare le clausole di salvaguardia e revisionare il peso della prima casa nel calcolo dell'ISEE ai fini dell'attribuzione dell'assegno. Infine, alcuni disegni di legge prevedono un innalzamento dell'importo delle **spese detraibili sostenute per gli addetti all'assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana**, favorendo così il ricorso al mercato privato del lavoro di cura per attività che altrimenti, nella maggior parte dei casi, sarebbero svolte dalle donne all'interno del proprio contesto familiare. In questa maniera si potrebbe incentivare altresì tutti i membri della famiglia, e in particolare quelli di

⁵⁸³ La mozione è stata poi recepita dalla legge n. 50/2023 recante Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 marzo 2023, n. 20, recante disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare (cfr. [Gazzetta Ufficiale](#)).
nella legge n. 50/2023 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge n. 20/2023, recante disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.

sesso femminile, a svolgere un'attività lavorativa esterna al proprio ambiente domestico. Sul tema della promozione della **parità e dei diritti civili**, anche a seguito della già citata sentenza n. 131/2022 della Corte costituzionale sulla illegittimità costituzione dell'automatica **attribuzione del cognome paterno al figlio** riconosciuto contemporaneamente da entrambi i genitori, sono state avanzate diverse proposte di legge in entrambe le Camere, il cui *iter* è appena iniziato⁵⁸⁴. L'intento è di normare specifiche questioni, intervenendo sulla disciplina civilistica in materia di attribuzione del cognome ai figli. Nello specifico, i provvedimenti presentati affrontano il tema dell'attribuzione del cognome dei figli di genitori coniugati che, in alcuni progetti di legge, può essere il cognome del padre o quello della madre ovvero il cognome di entrambi nell'ordine concordato, mentre in altri progetti la proposta è di attribuire entrambi i cognomi nell'ordine indicato dai genitori, salvo l'accordo di attribuirne uno solo a scelta (nel caso di mancato accordo, è previsto l'intervento del giudice al fine di risolvere il contrasto). Contestualmente i disegni di legge, onde evitare il moltiplicarsi nel tempo dei cognomi, stabiliscono che chiunque abbia due cognomi possa trasmetterne al figlio solo uno, a sua scelta; prevedono che i figli degli stessi genitori, registrati all'anagrafe dopo il primo figlio, portino lo stesso cognome di quest'ultimo; disciplinano l'attribuzione del cognome ai figli nati fuori dal matrimonio e a quelli adottati; garantiscono al figlio maggiorenne, cui sia stato attribuito in base alla legge vigente al momento della nascita il solo cognome paterno o materno, la possibilità di aggiungere al proprio il cognome della madre o del padre. Nell'agenda dei lavori parlamentare sono stati anche inseriti interventi inerenti alla **salute**. Nell'attuale legislatura sono stati presentati alcuni disegni di legge che, a fine 2022, risultano già assegnati alla Commissione pertinente, ma non ancora esaminati. Riguardano il riconoscimento della **vulvodinia** e della neuropatia del pudendo come malattie croniche e invalidanti, nonché disposizioni per la loro diagnosi e cura e per la tutela delle persone che ne sono affette; la diagnosi e la cura dell'**endometriosi** nonché la tutela dei diritti delle donne affette da tale malattia. Nell'ambito dell'**istruzione** sono stati presentati progetti di legge che mirano a inserire l'insegnamento delle **nozioni fondamentali della finanza** nelle scuole, con conseguenti vantaggi per le giovani generazioni nella comprensione dei rischi e delle opportunità dei prodotti finanziari. Le misure di tali progetti appaiono ancora più rilevanti per le donne e le ragazze stante il rilevante *gap* di genere riscontrato anche tra gli studenti di 15 anni in tema di educazione finanziaria⁵⁸⁵. Sempre in tema di istruzione, inoltre, sono state presentate anche proposte volte all'introduzione nelle scuole dell'insegnamento dell'**educazione affettiva e sessuale** e per la promozione della parità tra i sessi nell'apprendimento, nella formazione e nel lavoro nelle **discipline matematiche e tecnico-scientifiche**. Nel campo del **mercato del lavoro**, i disegni di legge presentati affrontano principalmente la necessità di incentivare il contributo, quantitativo e qualitativo, dell'**imprenditoria femminile** allo sviluppo economico e sociale del Paese tramite la promozione dei valori del lavoro e dell'imprenditorialità tra la popolazione femminile e la diffusione e il rafforzamento delle imprese femminili. Gli interventi proposti spaziano da quelli di carattere finanziario per sostenere gli investimenti e per consolidare la struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili, con specifica attenzione ai settori dell'alta

⁵⁸⁴ Tra i disegni di legge presentati l'Atto Camera n. 256 e l'Atto Senato n. 2 riproducono, con alcune modificazioni e integrazioni, il disegno di legge approvato in testo unificato nella XVII legislatura dall'Aula della Camera il 24 settembre 2014 e il cui esame si era poi arrestato in 2ª Commissione Giustizia del Senato.

Nel corso della XVIII legislatura, era stato nuovamente avviato l'*iter* relativo all'esame dei disegni di legge in materia di attribuzione del cognome ai figli. Tuttavia, la mancanza di accordo tra i principali gruppi politici ha comportato un'interruzione dei lavori. Lo scioglimento anticipato delle Camere non ha poi definitivamente consentito il loro prosieguo. È il caso della proposta di legge A.C. 425, presentata nell'attuale legislatura, che risulta identica a quella A.S. 170 già presentata al Senato nella scorsa legislatura, esaminata dalla Commissione giustizia ma non approvata a causa dello scioglimento anticipato delle Camere.

⁵⁸⁵ Per un approfondimento sui divari di genere in tema di educazione finanziaria si rimanda al paragrafo 1.5 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere della presente Relazione.

tecnologia, alle agevolazioni per l'accesso al credito per le imprese a prevalente partecipazione o conduzione femminile, dai programmi di formazione e di orientamento professionale destinati alla popolazione femminile a programmi formativi mirati alle imprenditrici. Vi sono poi disegni di legge che si focalizzano sulla promozione del lavoro e dell'imprenditoria femminile **nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura**. Infine, nell'attuale legislatura è stato riproposto un disegno di legge, già presentato nella precedente, che intende introdurre **agevolazioni tributarie per il secondo percettore di reddito** nelle famiglie a basso reddito e in favore delle lavoratrici che riprendono il lavoro dopo la maternità. Il secondo percettore di reddito è costituito per il 95 per cento da donne, secondo i proponenti una tassazione agevolata del secondo percettore di reddito nelle famiglie a basso reddito contribuirebbe a incentivare l'offerta di lavoro con l'obiettivo, tra l'altro, di: rilanciare l'occupazione, in particolare quella femminile; fornire un'ulteriore possibilità di scelta alle donne che intendono tornare nel mondo del lavoro dopo il congedo di maternità obbligatorio ma che, allo stato attuale, non possono farlo a causa dei costi che la famiglia dovrebbe sostenere (*baby sitter*, asili nido); ridurre il periodo di allontanamento dal lavoro nei contesti in cui la continuità è importante per non dover rinunciare alla propria carriera.

In tema di **sistema previdenziale** è stato presentato un progetto di legge in favore delle madri lavoratrici in materia di età pensionabile che intende elevare ad **un anno per ciascun figlio**, in luogo degli attuali quattro mesi, **l'anticipo di età per l'accesso alla pensione di vecchiaia** e innalzare anche il limite massimo entro il quale poter fruire di tale beneficio, nonché estendere il trattamento riconosciuto ai fini contributivi per periodi di astensione facoltativa dal lavoro delle lavoratrici del settore pubblico anche alle lavoratrici del settore privato. A tali iniziative, si aggiunge quella di introdurre alcune misure di carattere previdenziale in favore della madre lavoratrice e del padre lavoratore, del *caregiver* familiare e dei soggetti che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari. L'attività parlamentare ha anche affrontato la questione della **tutela della maternità delle donne in carcere**, nello specifico il disegno di legge presentato con Atto Camera n. 2298 l'11 dicembre 2019, finalizzato alla maggiore tutela del rapporto tra detenute madri e figli minori è stato approvato il 30 maggio 2022 e trasmesso al Senato per il proseguo dell'*iter*. Assegnato alla Commissione permanente Giustizia, l'esame si è interrotto a causa della limitazione dell'attività legislativa delle Commissioni nel periodo di scioglimento delle Camere. All'apertura della nuova legislatura è stato presentato un disegno di legge in Senato recante la stessa descrizione del già menzionato Atto che a fine anno 2022 risulta ancora da assegnare. Sulla tematica della **partecipazione delle donne ai processi decisionali economici, politici e amministrativi** nell'attuale legislatura è stato presentato un emendamento che si pone l'obiettivo di promuovere l'accesso delle donne a posizioni di vertice e di direzione, nonché negli organi dello Stato dove la presenza femminile risulta minoritaria. In particolare, il progetto di legge intende assicurare il rispetto del principio dell'equilibrio di genere, almeno nella misura dei due quinti, nella composizione della Corte costituzionale, del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, del Consiglio superiore della magistratura e in tutte le più importanti autorità indipendenti che operano nel nostro ordinamento; si propone di estendere le disposizioni della legge Golfo-Mosca agli organi delle società quotate e non quotate controllate da pubbliche amministrazioni, nonché di intervenire sull'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri. La proposta infatti richiede, per la scelta dei consulenti di nomina governativa, che il Presidente del Consiglio, i commissari straordinari del Governo, nonché tutte le strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri assicurino il rispetto del principio dell'equilibrio di genere, almeno nella misura dei due quinti, da computare sul numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno. Anche quando venga costituito un

comitato di consulenza, di ricerca o di studio su specifiche questioni, la scelta dei componenti deve essere effettuata nel rispetto del principio dell'equilibrio di genere, assicurando che il genere meno rappresentato ottenga comunque almeno due quinti dei componenti di ciascun comitato. Tali disposizioni si applicano a tutti gli incarichi di consulenza conferiti da ciascun Ministro e a tutti i comitati di consulenza, di ricerca o di studio su specifiche questioni costituiti presso ciascun Ministero. Infine, con lo scopo di **integrare le politiche di genere nell'azione pubblica** (*gender mainstreaming*) nella scorsa legislatura è stata avanzata una proposta di legge per favorire la redazione del **bilancio di genere da parte degli enti territoriali**, quale strumento per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. La proposta, assegnata alle Commissioni pertinenti per l'esame, non ha poi proseguito il proprio iter legislativo.

3.5 - Interventi in ambito europeo diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2022

A livello europeo, nel corso del 2022 l'attività legislativa diretta a favorire la parità di genere, svolta tramite decisioni, direttive e raccomandazioni, ha portato all'adozione di un'apposita **direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio** riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate⁵⁸⁶. La direttiva mira a raggiungere una **rappresentanza più equilibrata di donne e uomini fra gli amministratori delle società quotate**, stabilendo misure efficaci dirette ad accelerare i progressi verso la parità di genere pur lasciando alle società quotate il tempo sufficiente per prendere le necessarie disposizioni a tal fine. La nuova normativa prevede che almeno il 40 per cento dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi nelle società quotate sia occupato da membri del sesso sottorappresentato. Nel caso in cui gli Stati scelgano di applicare le nuove norme agli amministratori con e senza incarichi esecutivi, l'obiettivo scenderebbe al 33 per cento di tutte le posizioni da amministratore di una società quotata. Gli Stati membri pubblicheranno un elenco delle società che hanno raggiunto gli obiettivi prefissati dal Legislatore europeo e lo trasmetteranno alla Commissione. Le società quotate che non conseguono tali obiettivi dovranno adeguare il loro processo di selezione per la nomina dei membri del *Board*; le procedure devono essere basate su una valutazione comparativa di criteri equi e trasparenti. Le qualifiche e il merito rimarranno i requisiti fondamentali. Gli Stati membri hanno tempo fino al 28 dicembre 2024 per adottare e pubblicare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla suddetta direttiva.

⁵⁸⁶ Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022 riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>.

3.6 - Rassegna normativa italiana relativa alla riduzione dei divari di genere

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 Stato⁵⁸⁷. L'Appendice include anche le misure adottate a livello europeo e, separatamente, tutti gli interventi introdotti in Italia nel corso del 2020, del 2021 e del 2022 per contrastare l'emergenza da Covid-19, aventi effetti limitati nel tempo.

Gli **ambiti di intervento** individuati sono tratti dalla lista tematica definita dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015, sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini⁵⁸⁸:

- 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

⁵⁸⁷ cfr. Appendice I disponibile anche in formato elaborabile, unitamente a una rassegna della normativa europea, sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.

⁵⁸⁸ 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>

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 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 316⁵⁸⁹. 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 portare avanti azioni di *contrastato alla violenza di genere* e a colmare i divari di genere nella *partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi*. Complessivamente, in questi ambiti sono stati predisposti 163 provvedimenti (rispettivamente 65, 50 e 48). Le norme meno numerose riguardano sia *la parità nei rapporti civili* che *salute, stile di vita e sicurezza* (13 interventi in entrambi i casi), ma anche *istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere*, con 8 casi (Figura 3.1). La maggioranza dei provvedimenti (ovvero il 70 per cento del totale) ha le caratteristiche di *azioni positive*, mentre sono presenti 96 *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 (174 casi) consiste in interventi di spesa, 124 interventi regolamentano invece i settori di riferimento, senza effetti diretti sul bilancio, mentre sono 10 i casi di agevolazioni fiscali e 8 i casi di agevolazioni contributive (Figura 3.3).

Nel 2022 sono state approvate 50 nuove disposizioni normative per le politiche di genere, tre in meno rispetto all'anno precedente, e riguardano in particolare la *conciliazione tra vita privata e vita professionale*, la *partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi* e il *mercato del lavoro* (Figura 3.4). Negli ultimi sette anni, il *contrastato 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 2022 le norme con carattere di *azione positiva* sono la maggioranza (46 misure), al contrario dei restanti 4 *atti di tutela e atti di garanzia* (Figura 3.5). La gran parte di tali interventi ha effetti sul bilancio, con 29 interventi di spesa, due casi di agevolazioni fiscali e un caso di agevolazione contributiva, mentre le misure volte unicamente a regolamentare i propri ambiti di riferimento (diminuite di una unità rispetto al 2021) si attestano a 18 casi nel 2022 (Figura 3.6).

⁵⁸⁹ Nel conteggio non vengono considerati gli interventi emergenziali adottati 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 2022, secondo l'ambito di intervento.

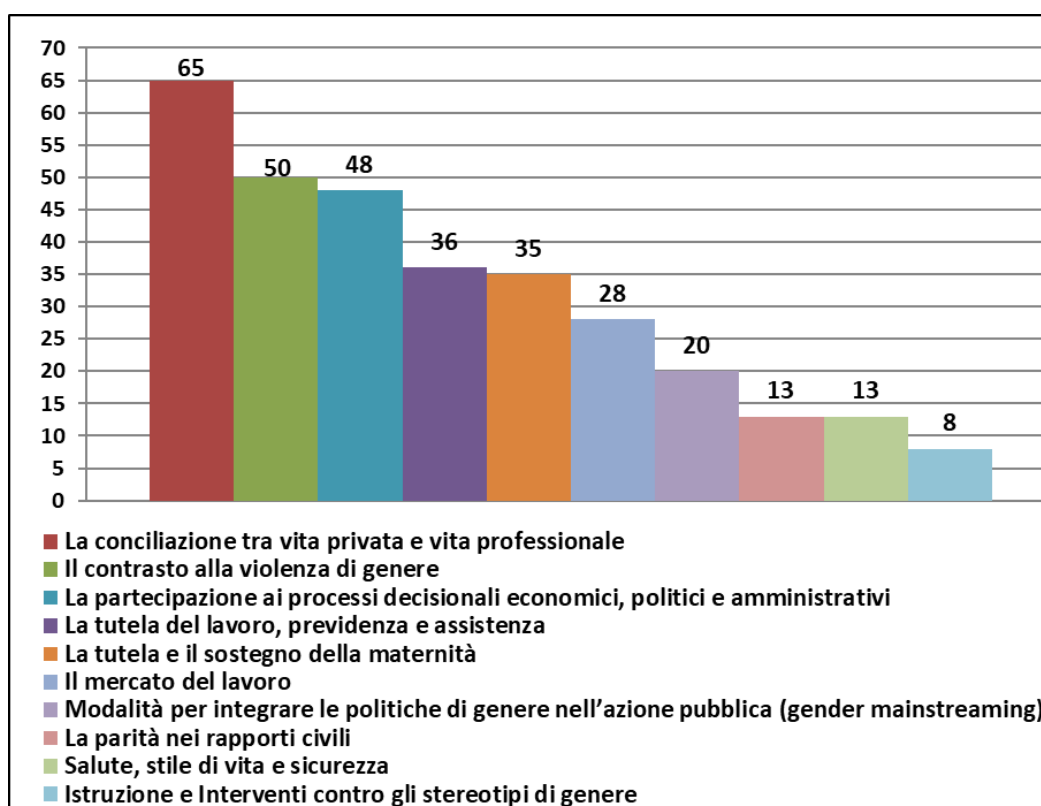


Figura 3.2 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2022, secondo la modalità di intervento.

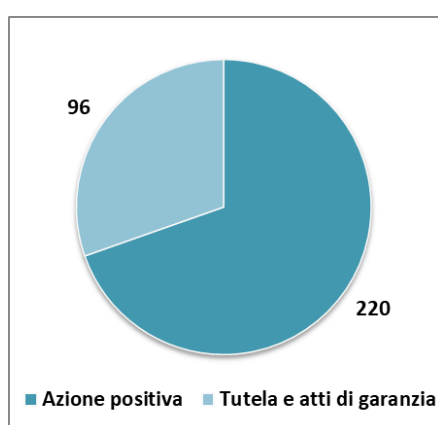


Figura 3.3 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2022, secondo gli effetti sul bilancio.

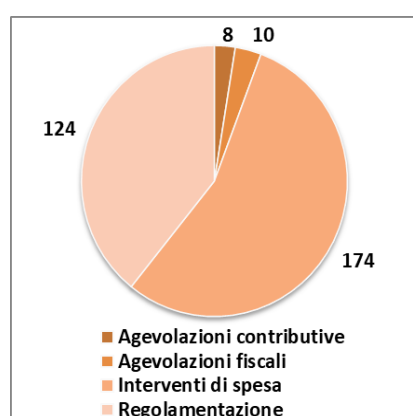


Figura 3.4 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nel 2022, secondo l'ambito di intervento.

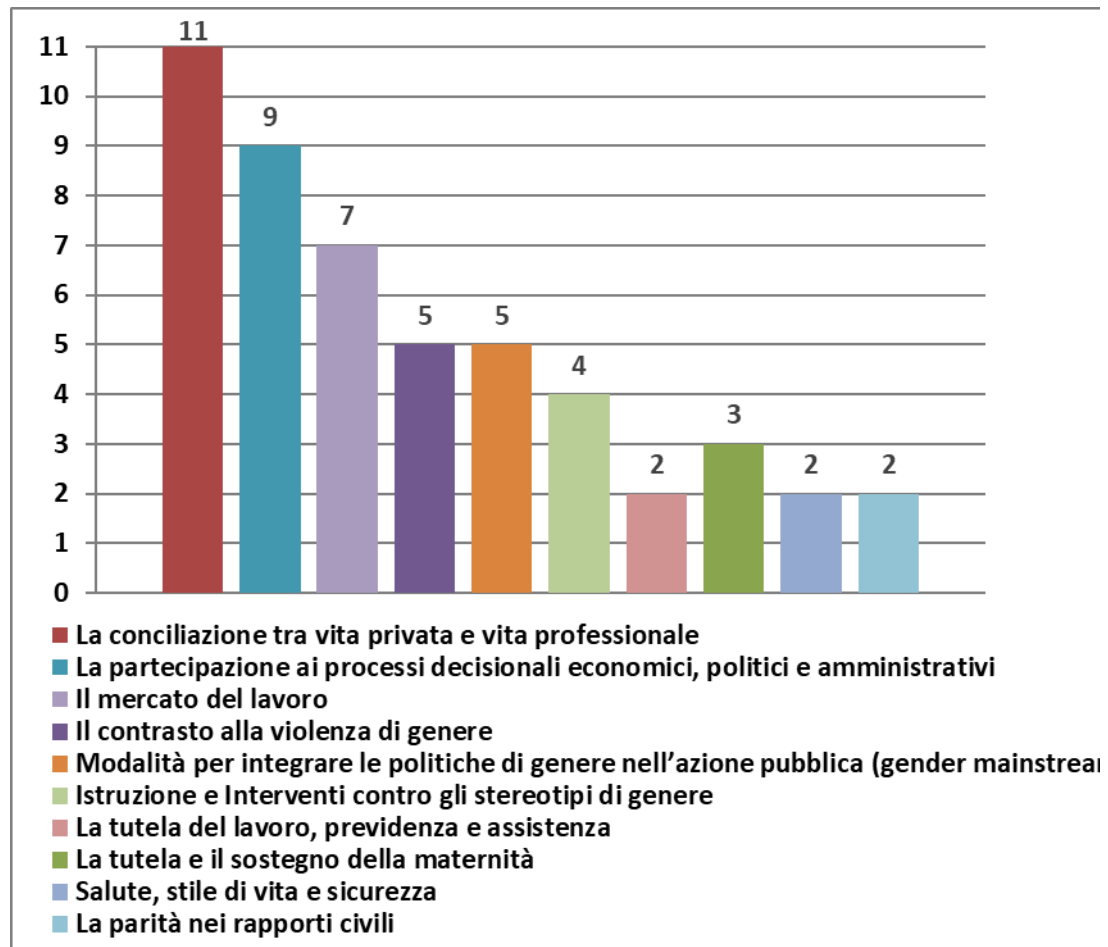


Figura 3.5 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2022, secondo la modalità di intervento.

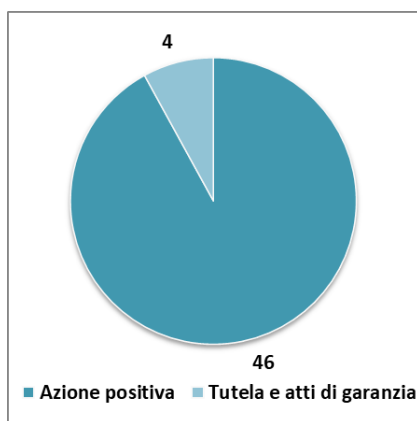


Figura 3.6 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2022, secondo gli effetti sul bilancio.

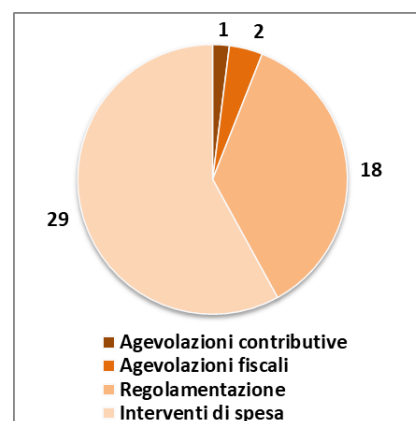
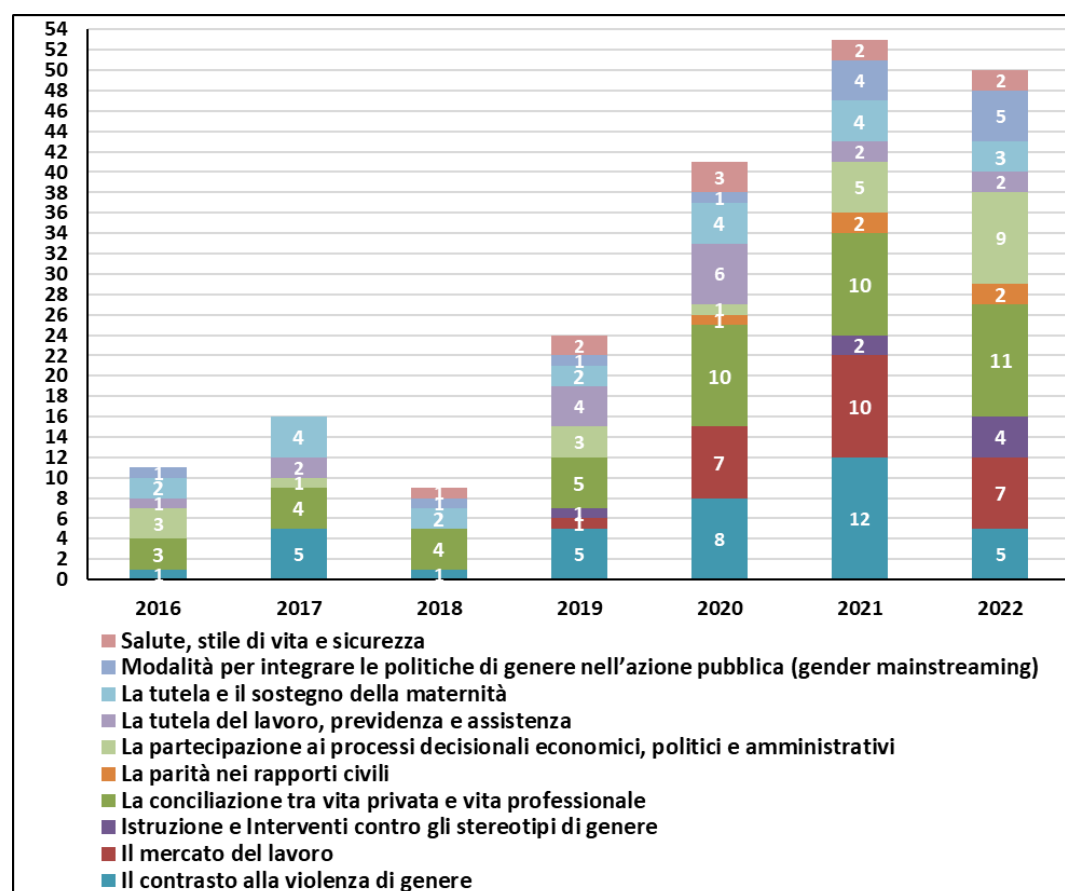


Figura 3.7 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal 2016 al 2022, secondo l'ambito di intervento.



CAPITOLO 4 - Le entrate del bilancio dello Stato 2022 secondo una prospettiva di genere

Il diverso **impatto esercitato dai sistemi fiscali e dalle decisioni di politica fiscale su uomini e donne** rappresenta una parte fondamentale per la valutazione delle politiche di bilancio in una prospettiva di genere, sia nel caso in cui ci siano specifiche norme destinate a un genere in particolare sia in presenza di interventi universalistici.

Le decisioni di uomini e donne relative alla carriera lavorativa, le scelte di procreazione, il ricorso ai servizi di cura domestica (in luogo di lavoro non retribuito all'interno della famiglia), i comportamenti riguardanti le propensioni al consumo, al risparmio e agli investimenti non sono influenzate in maniera uniforme dalle politiche fiscali.

L'impatto dell'imposizione fiscale⁵⁹⁰ è condizionato, tra l'altro, dall'asimmetria nella ripartizione del lavoro retribuito e non tra uomini e donne: gli uomini continuano a essere 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. In generale, il sistema fiscale può avere impatti di genere diretti – o impatti espliciti: uomini e donne sono trattati diversamente a causa di disposizioni specifiche di legge- e indiretti – o impatti impliciti quando anche in assenza di una disparità normativa, i comportamenti economici e sociali indotti dall'imposizione tendono ad avere implicazioni diverse per uomini e donne⁵⁹¹. 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 differente distribuzione 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 secondari⁵⁹² (prevalentemente donne) all'interno dell'unità familiare e, di conseguenza,

⁵⁹⁰ 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.

⁵⁹¹ Per approfondimenti sulla letteratura in materia si faccia riferimento a quanto riportato in questo stesso capitolo della Relazione al Bilancio di genere 2020.

⁵⁹² 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 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.

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 alla propria vecchiaia⁵⁹³.

L'attenzione posta agli impatti delle disposizioni fiscali in un'ottica di genere⁵⁹⁴ 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 2019**⁵⁹⁵, 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)⁵⁹⁶.

In questo capitolo, oltre ai dati desunti dal Rendiconto generale del Bilancio dello Stato, sono utilizzati i dati ricavabili dalle dichiarazioni dei redditi IRPEF per analizzare le differenze in termini di reddito e di fruizione di alcune agevolazioni fiscali per genere, attraverso gli opendata disponibili sul sito Dipartimento delle Finanze - Statistiche sulle dichiarazioni relative alle imposte dirette.

4.1 - Analisi delle principali politiche tributarie

Le modalità di rendicontazione delle entrate secondo una prospettiva di genere potrebbero prevedere diversi tipi di analisi che, in ogni caso, tendono a escludere l'applicazione di un metodo analogo a quello adottato per le spese attraverso una riclassificazione di tipo analitico dei singoli capitoli e articoli di entrata del bilancio dello Stato per individuarne le caratteristiche di genere tra neutrali, sensibili o dirette a ridurre disuguaglianza di genere. Attraverso le competenze del Dipartimento delle finanze, l'analisi proposta in questo capitolo offre elementi di valutazione sul diverso impatto delle principali politiche tributarie su uomini e donne, limitando il perimetro⁵⁹⁷ dell'analisi alle principali imposte sul reddito.

Tali effetti sono determinati in misura significativa dalle disposizioni in materia di imposte dirette, oltre che dal venir meno delle prestazioni sociali.

⁵⁹³ 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".

⁵⁹⁴ Per un approfondimento della tematica si faccia riferimento anche al *Riquadro IV.1.1 – Le politiche fiscali e l'uguaglianza di genere*, disponibile nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere – consuntivo 2021.

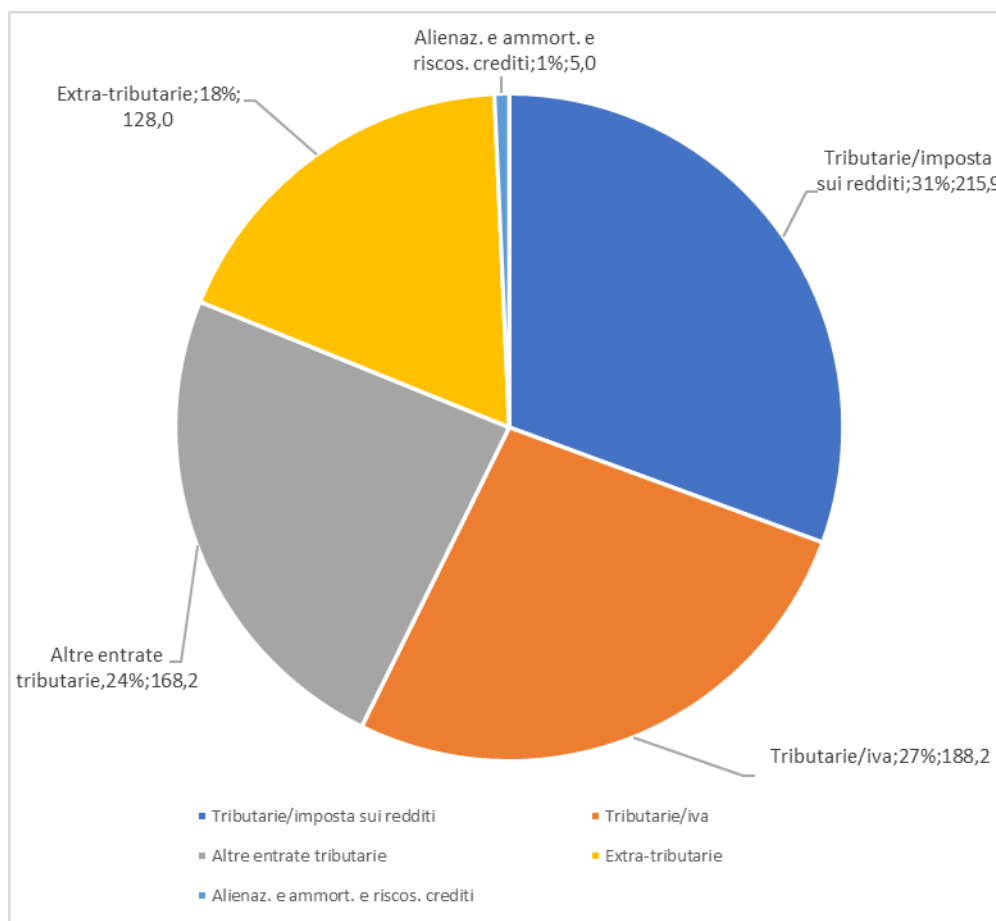
⁵⁹⁵ Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea (Procedura 2018/2095(INI)). Testo approvato P8_TA(2019)0014 Cfr. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0014_IT.html.

⁵⁹⁶ 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.

⁵⁹⁷ È più difficile esaminare gli effetti delle imposte indirette (per esempio l'IVA) e delle entrate extra-tributarie, per le quali sarebbe necessario, per esempio, analizzare le differenze rispetto al genere sia per i livelli di consumo di alcuni tipici beni e servizi disponibili sul mercato sia per la diversa propensione al ricorso ai servizi pubblici cui si accede tramite tariffe.

Per contestualizzare la dimensione finanziaria delle grandezze in esame, **le entrate finali accertate del bilancio dello Stato nel 2022** ammontano a **poco meno di 712 miliardi di euro** (in aumento di circa il 12 per cento rispetto all'anno precedente), **di cui circa 579 miliardi sono di natura tributaria** (circa il 10,5 per cento in più rispetto al 2021). Le **imposte sui redditi delle persone fisiche** rappresentano circa il 30,6 per cento **delle entrate finali** e il 37,7 per cento di quelle tributarie (Figura 4.1.1).

Figura 4.1.1 Entrate del bilancio dello Stato. Consuntivo 2022: accertamenti. Miliardi di euro.



Fonte: Conto consuntivo dello Stato, 2022

Nei paragrafi successivi curati dal Dipartimento delle Finanze del Ministero dell'economia e delle Finanze, come già nelle precedenti relazioni sul Bilancio di genere, sono svolte alcune analisi relative all'**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)⁵⁹⁸ del Dipartimento delle finanze.

⁵⁹⁸ 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. L'utilizzo del

4.2 - Alcune evidenze sui redditi utilizzando i dati sulle imposte sul reddito delle persone fisiche

Le dichiarazioni dei redditi possono essere una fonte informativa utile per analizzare il c.d. *gender gap*, ossia il divario di genere che, come noto, evidenzia una tendenziale differenza di condizioni socioeconomiche tra uomini e donne. Questo capitolo utilizza i dati ricavabili dalle dichiarazioni dei redditi IRPEF per analizzare le differenze in termini di reddito e di fruizione di alcune agevolazioni fiscali per genere. L'analisi si concentra, quindi, sulle imposte dirette utilizzando i dati disponibili sul sito Dipartimento delle Finanze - Statistiche sulle dichiarazioni.

Nel 2021 il contesto macroeconomico è stato caratterizzato da una netta ripresa del PIL⁵⁹⁹, pari al 7,6 per cento in termini nominali e al 7 per cento in termini reali. I contribuenti Irpef per l'anno d'imposta 2021 sono stati circa 41,5 milioni, in aumento dello 0,8 per cento rispetto all'anno precedente, di cui il 47,8 per cento donne (Tavola 4.2.1). La composizione in termini di sesso relativa ai contribuenti risulta pressoché costante nel corso del triennio 2019-2021, nonostante la variazione in termini assoluti della platea complessiva nel 2020, dovuta alla crisi economica in seguito alla diffusione della pandemia da COVID-19⁶⁰⁰.

Tavola 4.2.1. Contribuenti per sesso e anno di imposta.

Anno di imposta	2019		2020		2021	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Donne	19.838.233	47,77	19.661.456	47,74	19.817.037	47,75
Uomini	21.687.749	52,23	21.519.073	52,26	21.680.281	52,25
Totale	41.525.982	100,00	41.180.529	100,00	41.497.318	100,00

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati.opendata disponibili sul sito.

Nella Tavola 4.2.2 è riportato il reddito complessivamente dichiarato, al netto di quello soggetto a cedolare secca, nell'intervallo temporale considerato.

Nell'ultimo anno di osservazione il valore complessivo è pari a circa 894 miliardi di euro, in ripresa rispetto al 2020 (+5,5 per cento) e al 2019 (+3 per cento). Differentemente da quanto osservato per le frequenze dei contribuenti, in cui le donne costituiscono quasi la metà del totale, il reddito dichiarato dalle donne è pari a solo il 38 per cento. Questa evidenza conferma, sostanzialmente, i dati relativi alla disparità di genere riscontrabili in altre dimensioni socioeconomiche del nostro Paese; tali disparità sembrano rimanere costanti nel corso del tempo nonostante gli *shock* esterni occorsi nell'ultimo biennio: dal 2019 il reddito complessivo degli uomini è aumentato del 3,2 per cento e quello delle donne del 2,9 per cento.

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.

⁵⁹⁹ La variazione del Pil è riferita a dati aggiornati a marzo 2023 e provenienti dal DataWarehouse delle statistiche prodotte dall'Istat e disponibili sul sito Istat. Il Pil in termini reali è riferito a valori concatenati con anno di riferimento 2015.

⁶⁰⁰ [Analisi dei dati IRPEF \(finanze.gov.it\)](https://www.finanze.gov.it)

Tavola 4.2.2. Reddito complessivo al netto della cedolare secca.

Anno di imposta	2019		2020		2021	
	Ammontare	%	Ammontare	%	Ammontare	%
Donne	331.158.189.075	38,18	325.326.379.860	38,38	340.918.792.197	38,13
Uomini	536.212.208.801	61,82	522.370.105.247	61,62	553.243.564.834	61,87
Totale	867.370.397.876	100,00	847.696.485.107	100,00	894.162.357.031	100,00

Valori espressi in euro. Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati.opendata disponibili sul sito

Al di là dell'ammontare totale del reddito complessivo distinto per genere qui analizzato, è utile anche approfondire la differente distribuzione dei redditi per sesso.

Nella Tavola 4.2.3 sono riportati il reddito complessivo dichiarato e l'imposta netta per uomini e donne disaggregati per classi di reddito nell'anno di imposta 2021. Dall'analisi si può rilevare una disparità di distribuzione del reddito per genere: le donne, infatti, tendono a concentrarsi nella fascia bassa delle classi. Il 50 per cento delle donne si colloca nelle classi di reddito fino a 15.000 euro, mentre circa il 60 per cento degli uomini dichiara redditi nelle classi tra 15.000 e 50.000 euro. Inoltre, nella fascia di reddito 0-15.000 euro le donne superano in numerosità (Figura 4.2.1) e in ammontare dichiarato gli uomini rispecchiando le statistiche sulle condizioni del mercato del lavoro che vedono le donne occupate prevalentemente con contratti con maggiore flessibilità oraria, percependo retribuzioni mediamente più basse⁶⁰¹.

Tavola 4.2.3. Reddito complessivo (al netto della cedolare secca) e imposta netta per sesso e per classi di reddito complessivo in euro. Anno d'imposta 2021.

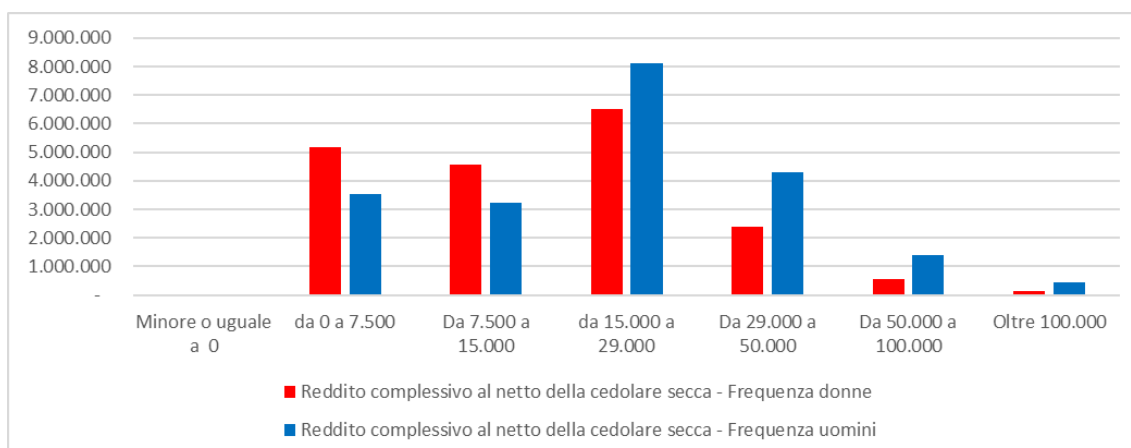
Classi di reddito complessivo (in euro)	Reddito complessivo*				Imposta netta			
	Frequenza	% sul totale	Ammontare**	% sul totale	Frequenza	% sul totale	Ammontare**	% sul totale
Donne								
Minore o uguale a 0	1.510	0,0	-7.515.785	0,00	4	0,00	1.156	0,00
Da 0 a 7.500	5.190.611	26,89	17.996.294.017	5,28	1.194.804	8,52	288.163.234	0,51
Da 7.500 a 15.000	4.553.357	23,59	50.309.941.712	14,76	3.481.952	24,83	3.129.402.877	5,56
Da 15.000 a 29.000	6.502.030	33,68	136.151.144.129	39,94	6.327.661	45,13	19.938.086.278	35,42
Da 29.000 a 50.000	2.371.515	12,29	81.676.291.593	23,96	2.340.464	16,69	16.283.712.734	28,93
Da 50.000 a 100.000	559.726	2,90	35.462.726.079	10,40	554.639	3,96	9.985.436.564	17,74
Oltre 100.000	123.914	0,64	19.329.910.452	5,67	122.882	0,88	6.660.740.562	11,83
Totale donne	19.302.663	100,00	340.918.792.197	100,00	14.022.406	100,00	56.285.543.405	100,00
Uomini								
Minore o uguale a 0	2.745	0,01	-17.101.701	0,00	8	0,00	20.201	0,00
da 0 a 7.500	3.535.121	16,80	10.786.330.834	1,95	1.014.655	5,85	297.504.701	0,26
da 7.500 a 15.000	3.243.963	15,42	36.523.903.123	6,60	2.425.178	13,98	2.427.733.801	2,12
da 15.000 a 29.000	8.121.555	38,60	176.854.155.333	31,97	7.821.063	45,10	25.494.178.013	22,23
da 29.000 a 50.000	4.303.174	20,45	154.431.683.858	27,91	4.254.842	24,53	31.189.161.461	27,19
da 50.000 a 100.000	1.382.625	6,57	90.882.747.185	16,43	1.376.179	7,94	25.589.815.312	22,31
oltre 100.000	452.502	2,15	83.781.846.202	15,14	451.204	2,60	29.709.327.273	25,90
Totale uomini	21.041.685	100,00	553.243.564.834	100,00	17.343.129	100,00	114.707.740.762	100,00
Totale Uomini e Donne	40.344.348		894.162.357.031		31.365.535		170.993.284.167	

*Il reddito complessivo è da considerare al netto della cedolare secca. **Valori espressi in euro.

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati.opendata disponibili sul sito.

⁶⁰¹ Per i dati su retribuzioni e differenze di genere si veda Istat (2021), La struttura delle retribuzioni in Italia – 2018.

Figura 4.2.1. Numero dei contribuenti per classi di reddito complessivo e genere. Anno d'imposta 2021



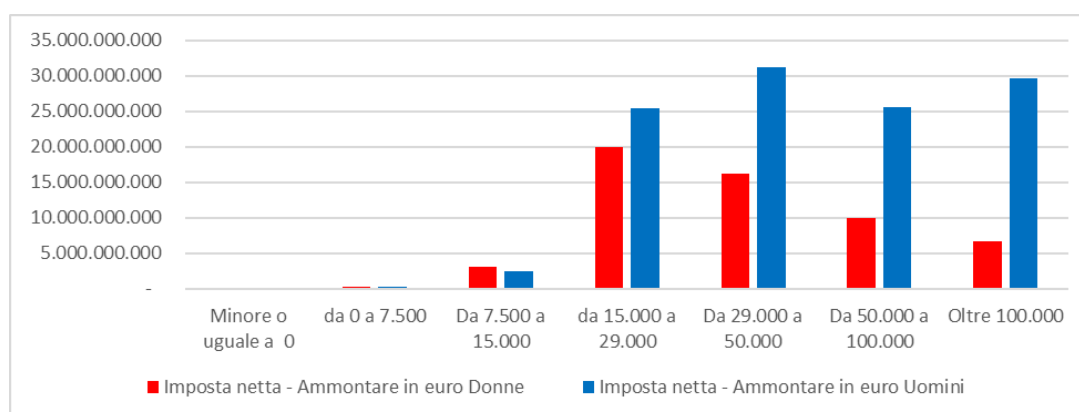
Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati.opendata disponibili sul sito.

Anche in termini di imposta netta, la differenza di genere risulta evidente. La Figura 4.2.2 riporta la distribuzione dell'imposta netta per classi di reddito e per sesso per l'anno di imposta 2021.

L'imposta netta totale nel 2021, pari a 171 miliardi circa, è stata dichiarata per il 67 per cento dagli uomini. Questo dato risulta maggiore della percentuale del reddito complessivo dichiarato dagli uomini (62 per cento) anche a seguito dell'effetto della progressività del sistema vista la distribuzione dei redditi maschili traslata verso l'alto. Il 48 per cento dell'imposta dichiarata dagli uomini proviene da soggetti che dichiarano più di 50.000 euro di reddito complessivo, tale percentuale è invece molto più bassa per le donne, per cui solo il 30 per cento dell'imposta è attribuibile a donne in questa classe di reddito.

L'imposta netta media pro-capite Irpef è pari a 5.452 euro, per le donne è 4.013 euro mentre per gli uomini risulta di circa 6.614 euro. Si conferma la disparità tra i due sessi: anche in questo caso gli uomini sono concentrati nella parte alta della distribuzione, dichiarando quindi un ammontare di imposta netta più alto.

Figura 4.2.2. Imposta netta per classi di reddito complessivo. Anno d'imposta 2021



Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati.opendata disponibili sul sito.

Andando oltre il reddito complessivo, è possibile analizzare più nel dettaglio la distribuzione dei redditi per genere a seconda del tipo di reddito dichiarato (Tavola 4.2.4).

La tipologia di reddito maggiormente dichiarato, sia in termini di frequenza sia di ammontare, è quella relativa al lavoro dipendente e assimilati (53 per cento del reddito complessivo) e alle pensioni (30,2 per cento del reddito complessivo).

Sebbene si rilevi un sostanziale equilibrio nelle distribuzioni del numero dei contribuenti rispetto al sesso nel caso di reddito da lavoro dipendente e da pensione, per quanto riguarda, invece, l'ammontare di tali redditi si evince che gli uomini dichiarano quasi il doppio di quanto dichiarato dalle donne in caso di lavoro dipendente mentre si osserva una minore differenza per i pensionati. Per i redditi da pensione, le donne superano gli uomini in termini di frequenza (circa il 52 per cento del totale), ma, per quanto riguarda l'ammontare, rappresentano il 42,4 per cento del reddito da pensione totale.

Analizzando il reddito da lavoro autonomo⁶⁰², le donne rappresentano circa il 29 per cento in termini di frequenza e costituiscono il 24 per cento in termini di ammontare.

Tavola 4.2.4. Distribuzione dei redditi per tipologia e genere. Anno d'imposta 2021.

Sesso	Reddito da lavoro dipendente e assimilati		Reddito da pensione		Reddito da lavoro autonomo	
	Frequenza	Ammontare*	Frequenza	Ammontare*	Frequenza	Ammontare*
Uomini	12.408.827	302.959.934.606	7.009.704	158.766.418.191	357.859	23.119.208.591
Donne	10.222.204	183.549.452.194	7.499.144	116.749.154.410	143.403	7.217.529.777
Totale	22.631.031	486.509.386.800	14.508.848	275.515.572.601	501.262	30.336.738.368

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati open data disponibili sul sito

*Valori espressi in euro.

È inoltre utile disaggregare i redditi anche per area geografica, nello specifico la Tavola 4.2.5 riporta il reddito complessivo e l'imposta netta disaggregati per genere e area geografica di residenza fiscale del contribuente. In generale, si rileva un sostanziale equilibrio della frequenza di uomini e donne in base al reddito complessivo al Nord e nell'Italia centrale (con una differenza tra i due sessi di circa 3 punti percentuali), mentre al Sud e nelle Isole la quota di contribuenti di sesso maschile supera quella femminile di circa 9 punti percentuali. Per quanto riguarda l'ammontare del reddito dichiarato il peso tra i due sessi sul totale è simile in tutte le zone del paese con la quota degli uomini che supera di poco il 60 per cento.

Per quanto riguarda l'imposta netta i contribuenti di sesso maschile superano quelli di sesso femminile sia per la frequenza sia per l'ammontare. Se consideriamo la frequenza, le donne rappresentano il 45 per cento circa dei contribuenti al Nord e al Centro e circa il 42 per cento al Sud e nelle Isole; in termini di ammontare le donne costituiscono poco meno del 32 per cento al Nord, il 34 per cento al Centro, il 33,8 per cento al Sud e il 35 per cento nell'Italia insulare.

La distribuzione geografica dei contribuenti e dei redditi dichiarati, quindi, conferma quanto emerge anche considerando la situazione sull'occupazione dove si rileva un divario di genere più accentuato nel meridione e nelle isole rispetto alle altre zone del Paese: secondo i dati dell'ISTAT⁶⁰³ nel 2021, infatti, al Sud le donne occupate erano il 25 per cento circa, rispetto al 36,6 per cento del dato nazionale. Le dichiarazioni sembrano quindi confermare quanto già evidenziato da altre dimensioni socioeconomiche: le donne del Sud

⁶⁰² La variabile qui presa in considerazione per definire il "reddito da lavoro autonomo" non include anche le perdite. Per maggiori informazioni in merito alle variabili, si rinvia alla sezione "Definizione delle variabili" presente in "Dati e statistiche" del sito del Dipartimento delle Finanze.

⁶⁰³ [Tasso di occupazione : Dati provinciali \(istat.it\)](https://www.istat.it/it)

incontrerebbero maggiori difficoltà nell'accedere al mercato del lavoro rispetto agli uomini con riflessi sui redditi e, conseguentemente, sulle dichiarazioni.

Tavola 4.2.5. Distribuzione dei redditi e dell'imposta netta per territorio e genere. Anno d'imposta 2021.

Area geografica		Reddito complessivo al netto della cedolare secca				Imposta netta			
		Frequenza	%	Ammontare*	%	Frequenza	%	Ammontare*	%
Nord-occidentale	Uomini	5.887.315	51,37	179.074.247.565	62,12	5.126.344	54,47	39.914.349.358	68,01
	Donne	5.574.097	48,63	109.204.183.257	37,88	4.284.679	45,53	18.777.465.556	31,99
	Totale	11.461.412	100,00	288.278.430.822	100,00	9.411.023	100,00	58.691.814.914	100,00
Nord-orientale	Uomini	4.464.483	51,41	127.970.077.300	62,13	3.860.820	54,50	26.823.334.187	68,11
	Donne	4.219.927	48,59	78.010.537.210	37,87	3.222.810	45,50	12.559.266.302	31,89
	Totale	8.684.410	100,00	205.980.614.510	100,00	7.083.630	100,00	39.382.600.489	100,00
Centrale	Uomini	4.174.409	51,06	113.070.441.147	60,66	3.506.563	54,40	24.190.677.636	65,77
	Donne	4.001.178	48,94	73.327.360.135	39,34	2.939.188	45,60	12.587.856.325	34,23
	Totale	8.175.587	100,00	186.397.801.282	100,00	6.445.751	100,00	36.778.533.961	100,00
Sud	Uomini	4.432.599	54,09	90.879.259.051	62,56	3.297.751	57,54	16.205.235.580	66,19
	Donne	3.762.435	45,91	54.399.118.299	37,44	2.433.274	42,46	8.277.969.235	33,81
	Totale	8.195.034	100,00	145.278.377.350	100,00	5.731.025	100,00	24.483.204.815	100,00
Isole	Uomini	2.081.012	54,41	42.224.892.202	61,93	1.549.879	57,59	7.567.215.574	64,98
	Donne	1.743.605	45,59	25.961.921.483	38,07	1.141.158	42,41	4.078.572.605	35,02
	Totale	3.824.617	100,00	68.186.813.685	100,00	2.691.037	100,00	11.645.788.179	100,00
Non attribuibile	Uomini	1.867	56,78	24.647.569	61,13	1.766	57,66	6.928.427	61,09
	Donne	1.421	43,22	15.671.813	38,87	1.297	42,34	4.413.382	38,91
	Totale	3.288	100,00	40.319.382	100,00	3.063	100,00	11.341.809	100,00
Totale Territorio attualizzato	Uomini	21.041.685	52,16	553.243.564.834	61,87	17.343.129	55,29	114.707.740.762	67,08
	Donne	19.302.663	47,84	340.918.792.197	38,13	14.022.406	44,71	56.285.543.405	32,92
	Totale	40.344.348	100,00	894.162.357.031	100,00	31.365.535	100,00	170.993.284.167	100,00

Fonte: Dipartimento delle Finanze.

*Valori espressi in euro.

4.3 - Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere

Dopo aver analizzato la distribuzione dei redditi per genere nella sezione precedente, vengono analizzate più nel dettaglio alcune agevolazioni fiscali specifiche che possono avere impatti sulle differenze di genere.

Gli interventi rivolti alla riduzione delle differenze di genere possono avere diversi effetti sul bilancio dello Stato. Possono prevedere l'erogazione di una spesa oppure non avere alcun effetto finanziario poiché sono rivolti unicamente alla regolamentazione di un determinato settore. Inoltre, in alcuni casi, producono minori entrate tramite l'introduzione di un'agevolazione fiscale.

Le agevolazioni fiscali ancora vigenti e finalizzate direttamente a minimizzare le differenze di genere intervengono principalmente nell'ambito della 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. 342/2000⁶⁰⁴.

Tra le detrazioni dal reddito rientra quella, pari al 19 per cento, per le 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 derivanti dal pagamento delle rette degli asili nido, ed è stata resa permanente dalla legge 203/2008.

I costi oggetto di tali agevolazioni sono sostenuti al fine di remunerare terzi esterni alla famiglia che svolgono attività che altrimenti, nella maggior parte dei casi, sarebbero in carico alle donne. Il riconoscimento dell'agevolazione fiscale sostiene il ricorso a tali strumenti in maniera da consentire a tutti i membri della famiglia, in particolare a quelli di sesso femminile, di potere svolgere un'attività lavorativa.

I dati aggiornati alle dichiarazioni relative all'anno d'imposta 2021 risultano sostanzialmente in linea rispetto al 2020, anno in cui si rileva, però, la netta diminuzione del ricorso alle agevolazioni previste per le spese per la frequenza degli asili nido, che non mostrano segni di recupero nel 2021. A partire dal 2019, le spese per la frequenza di asili nido mostrano un calo generalizzato annuale sia in relazione alle frequenze sia agli importi della spesa, confermando l'andamento del 2018; dal 2020 al 2021 tali spese si riducono del 6 per cento, senza variazioni sostanziali con riferimento alle percentuali di genere⁶⁰⁵. Le spese per addetti all'assistenza personale (+2 per cento nel 2021 rispetto al 2020) e i contributi per addetti ai servizi domestici e familiari (+19,5 per cento nel 2021 rispetto al 2020) sono utilizzate maggiormente da donne, sia in termini di frequenze che di ammontare. Al contrario, le spese per la frequenza di asili nido risultano essere utilizzate prevalentemente da soggetti di genere maschile (Tavola 1). Questi risultati vanno considerati anche alla luce del minor tasso di occupazione femminile che, per definizione, riduce la possibilità per le donne di fruire delle detrazioni e delle deduzioni oltretutto di sostenere le relative spese.

⁶⁰⁴ Legge 21 novembre 2000, n. 342 recante "Misure in materia fiscale", art. 30 "Deducibilità degli oneri contributivi relativi ai servizi domestici".

⁶⁰⁵ Il decremento è probabilmente connesso all'utilizzo del contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati introdotto dal l'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232 che non è cumulabile con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, legge 22 dicembre 2008.

Tavola 4.3.1. Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili

	2019		2020		2021		
	Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare	
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	46.454	85.441.199	42.408	78.307.109	41.884	77.840.808
	Spese per la frequenza di asili nido	80.923	42.077.560	52.207	24.876.801	46.294	23.677.059
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	262.638	206.217.537	276.306	204.653.433	300.897	235.398.203
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	78.243	149.492.280	73.217	140.015.264	74.079	142.351.102
	Spese per la frequenza di asili nido	70.579	36.858.768	48.187	23.545.847	42.085	21.689.468
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	344.209	267.000.765	364.244	267.937.067	382.337	295.164.813
Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	124.697	234.933.479	115.625	218.322.373	115.963	220.191.910
	Spese per la frequenza di asili nido	151.502	78.936.328	100.394	48.422.648	88.379	45.366.527
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	606.847	473.218.302	640.550	472.590.500	683.234	530.563.016
Donne Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	62,75	63,63	63,32	64,13	63,88	64,65
	Spese per la frequenza di asili nido	46,59	46,69	48,00	48,63	47,62	47,81
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	56,72	56,42	56,86	56,70	55,96	55,63

Fonte: Dipartimento delle Finanze.

4.3.1 - Rientro dei cervelli

La normativa italiana ha introdotto nel corso degli anni⁶⁰⁶ una serie di regimi fiscali agevolativi per le persone fisiche che trasferiscono la residenza fiscale in Italia, con lo scopo di aumentare il livello generale di capitale umano all'interno del Paese. In questo paragrafo sono analizzate le principali misure che possono essere ricomprese nell'alveo più generico comunemente denominato "rientro dei cervelli". Tali misure comprendono: agevolazioni per "docenti e ricercatori"⁶⁰⁷ e agevolazioni per i c.d. "impatriati"⁶⁰⁸.

Sulla base degli ultimi dati disponibili (anno d'imposta 2021), il totale dei soggetti che hanno beneficiato delle agevolazioni sono 22.707⁶⁰⁹, di cui il 32 per cento donne. Il reddito

⁶⁰⁶ Un primo intervento in questo senso risale alla legge n. 238/2010 – denominata "Controesodo" – che prevedeva l'applicazione di 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). Potevano accedere a tale agevolazione fino al 31 dicembre 2017, i 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.

⁶⁰⁷ L'art. 5 del decreto legge n. 34/2019 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. A partire dal 2019 la norma è a regime.

⁶⁰⁸ L'art. 16 del decreto legislativo n. 147/2015 prevede che i redditi da lavoro dipendente e reddito di lavoro autonomo 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. Tale agevolazione è a regime dal 2019. 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. Per lo scopo di questa analisi si è scelto di non includere un focus sugli sportivi.

⁶⁰⁹ Nell'analisi in questione, per semplicità, sono considerati esclusivamente i soggetti beneficiari che hanno dichiarato reddito da lavoro dipendente.

da lavoro dipendente medio dichiarato dai beneficiari è di circa 117 mila euro (considerando sia uomini sia donne), un livello più elevato rispetto al reddito medio da lavoro dipendente dichiarato dai contribuenti italiani, confermando che la misura ha effettivamente attratto il rientro di lavoratori particolarmente qualificati. Il reddito medio dichiarato dalle donne, pur se inferiore a quello dichiarato dagli uomini (65.591 euro contro 142.481 euro) è comunque più elevato del reddito medio da lavoro dipendente e assimilati delle contribuenti donne (17.956 euro). Confrontando i dati con il periodo d'imposta 2020, si osserva un trend leggermente in aumento nella quota dei soggetti di genere femminile che utilizzano questa misura (32 per cento nel 2021 e 31 per cento nel 2018) e in diminuzione dei redditi medi delle donne (65.591 euro nel 2021 rispetto a 80.540 euro nel 2018).

La misura, sebbene sia stata finalizzata all'obiettivo di incentivare il rientro in Italia di lavoratori qualificati, senza lo scopo diretto di incidere sulle differenze di genere, sembrerebbe essere andata a beneficio delle donne in misura proporzionalmente superiore. Infatti, analizzando le beneficiarie delle misure del rientro dei cervelli, si riscontra che circa il 35,8 per cento di queste dichiara un reddito complessivo maggiore di 55.000 euro. Tale percentuale risulta decisamente più elevata considerando l'universo delle lavoratrici in Italia, in cui solo il 2,8 per cento di queste dichiara più di 55.000 euro, di fatti evidenziando come la misura agevolativa influisca indirettamente nella distribuzione del reddito femminile, aumentando il numero delle donne presenti nella parte alta della distribuzione del reddito.

Tavola 4.3.1.1. Numerosità e redditi dichiarati dai beneficiari del rientro dei cervelli

Anno di imposta	Beneficiari	% donne	Reddito lordo da lavoro dipendente medio dichiarato (euro)		
			Uomini	Donne	% Donne
2018	8.590	31	131.906	80.540	61
2019	12.945	31	121.950	70.701	58
2020	16.317	31	138.994	68.110	49
2021	22.707	32	142.481	65.591	46

(*) Nel caso del reddito la percentuale donne è il rapporto tra il reddito lordo medio delle donne e quello degli uomini.

Fonte: Dipartimento delle Finanze

CAPITOLO 5 - Le spese del bilancio dello Stato 2022 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 adeguate⁶¹⁰. 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.

⁶¹⁰ Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dovrebbe costituire uno 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. 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_diseguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf)

Criteria di classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere: spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere, sensibili e neutrali

Le linee guida per la riclassificazione del bilancio dello Stato in una prospettiva di genere⁶¹¹, riprendono e ampliano i criteri 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 diseguaglianze di genere"** (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- **"sensibili"** (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- **"da approfondire"** (codice 0*), relative alle misure che per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari) dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e che, come tali, richiedono ulteriori successivi approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere;
- **"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 elementi possono venire dalla denominazione del **capitolo del bilancio** e/o dalla 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 programmi⁶¹² 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 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 diseguaglianze di genere o quali spese possono essere sensibili al genere. A volte l'autorizzazione di spesa è una norma che istituisce un intervento

⁶¹¹ Circolare RGS del 16 maggio 2023, n. 22, cfr.

https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2023/22/Circolare_del_16_maggio_2023_n_22.pdf

⁶¹² 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.

specificatamente destinato a ridurre le diseguaglianze 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 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.

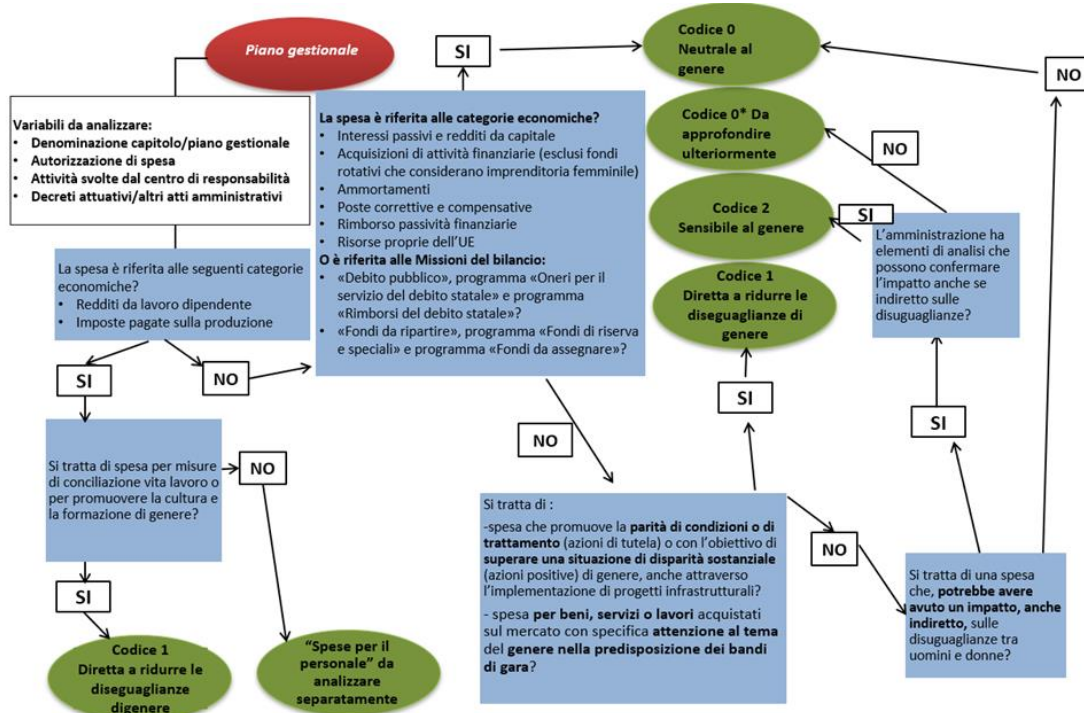
Missioni, programmi e azioni sono livelli troppi aggregati della spesa e raramente è possibile attribuire ad essi un'unica categoria classificatoria di genere (neutro, sensibile o diretto a ridurre le diseguaglianze di genere). Per contro, alcune categorie economiche della spesa tendono a escludere la 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 è illustrata 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 espone, 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 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 anche indiretti della spesa per comprendere come agisce su uomini e donne e, in ogni caso, per tenere conto della 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 disuguaglianze, 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 disuguaglianze di genere.

Con la Circolare emanata dalla Ragioneria generale dello Stato sul bilancio di genere del 16 maggio 2023, n.22, è stato introdotto un nuovo codice di classificazione che

comprende le spese **da approfondire (codice 0*)** ovvero le spese per le quali è necessario acquisire ulteriori informazioni per verificarne eventuali impatti diretti o indiretti di genere ed, eventualmente, escluderle da quelle neutrali; nel successivo Riquadro V.I.I vengono esposti i criteri di selezione utilizzati per definire a monte tali spese e le evidenze emerse. Queste spese richiedono l'acquisizione di informazioni sui destinatari degli interventi. L'attenzione alle persone che beneficiano degli interventi può rivelare, infatti, impatti differenziati per genere. Nelle successive analisi, alla luce della limitata informazione che è stato possibile trarre con l'aggiunta di questo nuovo codice e considerando l'importanza di mantenere una continuità nelle serie storiche, i capitoli/piani gestionali classificati da approfondire (0*) sono stati considerati unitamente a quelli neutrali da cui, nella selezione iniziale delle riclassificazioni da approvare/integrare proposta alle amministrazioni da parte di RGS, sono stati selezionati. 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 che raggruppa tutte le spese non classificabili come "sensibile al genere", "da approfondire" o "dirette a ridurre le disuguaglianze 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).

Le linee guida per la classificazione del bilancio forniscono alle amministrazioni indicazioni 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.

Riquadro V.I.I – Il nuovo codice 0* sul consuntivo 2022

Nella prospettiva dell’attuazione della riforma⁶¹³ 1.13 del PNRR (milestone M1C1-110), che richiede la riclassificazione delle spese del bilancio secondo la prospettiva di genere e quella ambientale da allegare al disegno di legge di bilancio, introdotta nell’ordinamento nazionale con la legge 21 aprile 2023, n. 41⁶¹⁴, è stato avviato un processo di maggior affinamento nell’individuazione delle spese che possono avere impatti sul genere, in analogia a quanto già introdotto per il bilancio comunitario⁶¹⁵.

Come previsto dalla Circolare del 16 maggio 2023, n. 22, è stata inclusa in via sperimentale una quarta categoria di classificazione delle spese che prevede l’introduzione del nuovo codice 0*, relativo alle misure che per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari) dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e che, come tali, richiedono ulteriori e successivi approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere.

Sono state, quindi, predisposte le basi dati della spesa da sottoporre alle verifiche delle amministrazioni con le attribuzioni dei quattro codici delle categorie di classificazione del bilancio di genere secondo la procedura descritta di seguito. A partire dai risultati di classificazione del Rendiconto 2021 (che presenta tre codici di riclassificazione del bilancio di genere), è stata fatta una selezione dei capitoli/piani gestionali all’interno delle spese considerate neutrali al genere (codice 0) considerando quali elementi di selezione le classificazioni economiche che si riferiscono a trasferimenti a famiglie, istituzioni sociali private, imprese, estero, consumi intermedi e investimenti; la selezione ha riguardato, dunque, sia le spese correnti sia le spese in conto capitale. La scelta di selezione si è basata sull’assunto che i capitoli/piani gestionali appartenenti alle categorie individuate sembrano prevedere trasferimenti di risorse dal bilancio dello Stato a soggetti specifici, con la possibilità di conoscere le caratteristiche dei beneficiari stessi, seppur non con immediatezza, ragione per cui tali spese sembrerebbero avere le caratteristiche per essere qualificate come “spese sensibili al genere”.

Il sottoinsieme della spesa complessiva è riportato nella successiva Tavola V.I.I.1 da cui si evince come (colonna “proposto alle amministrazioni” – Impegnato), per alcune categorie economiche, l’approfondimento delle caratteristiche di genere, richiesto dall’introduzione del nuovo codice 0*, mostra che almeno una parte della spesa considerata neutrale meriterebbe l’acquisizione di elementi informativi che ne caratterizzino completamente la natura.

⁶¹³ La riforma PNRR M1C1-110 prevede che con la legge di bilancio 2024 sia fornito al Parlamento un bilancio per lo sviluppo sostenibile che consiste nella classificazione delle spese del bilancio dello Stato con riferimento alla spesa ambientale e alla spesa che promuove la parità di genere.

⁶¹⁴ Conversione in legge del D.L. 13/2023 (PNRR ter) Art. 51 bis (Disposizioni in materia di bilancio di genere e ambientale) che prevede: 1) A decorrere dall’anno 2023 (legge di bilancio per il triennio 2024-2026), il Ministro dell’economia e delle finanze trasmette alle Camere, entro 30 giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio di cui all’articolo 21, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, appositi allegati conoscitivi nei quali, per il triennio di riferimento del disegno di legge di bilancio, è data evidenza delle spese: a) relative alla promozione della parità di genere attraverso le politiche pubbliche; b) aventi natura ambientale, riguardanti attività di protezione, conservazione, ripristino gestione e utilizzo sostenibile delle risorse e del patrimonio naturale. 2) Per le finalità di cui al presente articolo si applicano le procedure previste dagli articoli 36, comma 6 e 38-septies, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

⁶¹⁵ [Gender equality mainstreaming \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/infographic-gender-equality-mainstreaming-2020-2025-1000x500.pdf)

Le basi dati della spesa con le proposte delle possibili attribuzioni dei 4 codici, compreso il nuovo codice 0*, sono state sottoposte alle verifiche delle amministrazioni, come previsto dalla Circolare del 16 maggio 2023, n. 22; in questa fase iniziale sono stati individuati 12.030 piani gestionali attivi con codice 0*, riguardanti impegni per 108.008 milioni (nella Tavola V.I.I.1 sono le colonne nell'area "proposto alle amministrazioni"). L'esame delle amministrazioni, e le conseguenti risposte, ha restituito un quadro di classificazione secondo le caratteristiche di genere (nella Tavola V.I.I.1 sono le colonne nell'area "risultato finale dopo risposta delle amministrazioni") in cui sono confermati 6.817 piani gestionali aventi natura di spese da approfondire (codice 0*) a cui corrispondono 51.653 milioni di impegni a consuntivo 2022.

Tavola V.I.I.1 – Spese da approfondire (0*) per categorie economiche di spesa. Dati in milioni di euro e percentuale sul totale

Categoria di spesa	Proposto alle amministrazioni da circolare					Finale dopo risposta amministrazioni				
	Impegnato (mln di euro)	Incidenza su totale categoria	%	Numero PG	%	Impegnato (mln di euro)	%	Numero PG	%	
01 REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	529	0,5%	0,5%	14	0,1%	529	1,0%	12	0,2%	
02 CONSUMI INTERMEDI	13.249	92,7%	12,3%	7.887	65,6%	9.788	19,0%	4.255	62,4%	
03 IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	0	0,0%	0,0%	2	0,0%	0	0,0%	2	0,0%	
04 TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	679	0,2%	0,6%	1	0,0%	-	0,0%	1	0,0%	
05 TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	9.815	82,5%	9,1%	371	3,1%	7.358	14,2%	264	3,9%	
06 TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	22.984	97,1%	21,3%	385	3,2%	10.847	21,0%	252	3,7%	
07 TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.539	98,2%	1,4%	205	1,7%	1.089	2,1%	159	2,3%	
12 ALTRE USCITE CORRENTI	4.698	98,8%	4,3%	368	3,1%	180	0,3%	205	3,0%	
21 INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	10.218	98,1%	9,5%	2.041	17,0%	3.377	6,5%	1.251	18,4%	
23 CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	34.440	99,8%	31,9%	584	4,9%	12.758	24,7%	330	4,8%	
24 CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	709	100,0%	0,7%	70	0,6%	47	0,1%	56	0,8%	
25 CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	605	100,0%	0,6%	27	0,2%	68	0,1%	6	0,1%	
31 ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	8.542	95,4%	7,9%	75	0,6%	5.611	10,9%	24	0,4%	
Totale complessivo	108.008	18,9%	100,0%	12.030	100,0%	51.653	100,0%	6.817	100,0%	

In particolare, la maggior parte di piani gestionali classificata come 0* dall'analisi preliminare RGS si è concentrata nelle seguenti due categorie:

1. Consumi intermedi, per i quali sono stati richiesti approfondimenti su 7.887 piani gestionali (13.250 milioni di impegni), che, dopo le risposte delle amministrazioni, si sono ridotti a 4.255 (9.788 milioni di impegni);

2. Investimenti fissi lordi e acquisti di terreni, con la richiesta di approfondimento su 2.041 piani gestionali (10.218 mld di impegni) che poi si sono ridotti a 1.251 (3.377 milioni di impegni).

Dal lavoro di confronto con le amministrazioni, emerge quindi come il 56,6 per cento è stato riconfermato con codice 0* (come piano gestionale da monitorare per verificare possibili futuri impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere), il 43,2 per cento dei piani gestionali da approfondire è stato riclassificato come neutrale (codice 0), lo 0,1 per cento dei piani gestionali è stato riclassificato con codice 1 e il rimanente 0,1 per cento con codice 2.

Va evidenziato infine, come nel caso di quattro amministrazioni, è stato riclassificato il 100 per cento dei piani gestionali proposti con codice 0* e corretti in toto in base all'approfondimento e alle correzioni ricevute dalle amministrazioni stesse; per il *Ministero della Transizione ecologica* due piani gestionali sono diretti a ridurre le disuguaglianze di genere (codice 1) mentre i restanti sono diventati neutrali (codice 0); per il *Ministero dell'università e della Ricerca* i piani gestionali segnalati sono stati considerati tutti neutrali (codice 0), per quello delle *Politiche Agricole Alimentari e Forestali* i piani gestionali sono stati considerati tutti neutrali ad eccezione di 3 casi che sono stati riconosciuti dall'amministrazione come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere (codice 1); infine per il *Ministero della Salute* i casi segnalati come codice 0* sono stati considerati tutti neutrali

(codice 0) ad eccezione di un piano gestionale sensibile al genere (codice 2). Per quanto riguarda il *Ministero dell'Economia e delle Finanze*, dopo l'approfondimento richiesto, otto piani gestionali sono stati riclassificati come sensibili al genere (codice 2) e un piano gestionale come diretto a ridurre le disuguaglianze di genere (codice 1). Si segnala solo un'amministrazione, il *Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale*, per la quale non sono state effettuate modifiche alla classificazione di genere: tutti i PG proposti con classificazione codice 0* sono rimasti tali anche dopo l'approfondimento.

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 2022⁶¹⁶ si rifanno ai criteri di individuazione delle spese del personale della passata edizione. Sono quindi incluse tra le spese del personale 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)⁶¹⁷. 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 13,2 per cento degli impegni del bilancio statale al netto del rimborso delle passività finanziarie nel 2022). Per fornire un quadro completo del bilancio secondo una prospettiva di genere, tali spese vanno associate ai servizi e agli interventi di bilancio cui sono preposte. La metodologia utilizzata

⁶¹⁶ Per ulteriori dettagli si rinvia all'allegato 1 della Circolare RGS del 16 maggio 2023, n. 22, cfr.

https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2023/22/Circolare_del_16_maggio_2023_n_22.pdf

⁶¹⁷ 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.

precede una **distribuzione effettuata ripartendo le spese per il personale**, nell'ambito di ciascun programma del bilancio, **in proporzione alla distribuzione degli impegni di bilancio per spese neutrali, sensibili o dirette a ridurre le disuguaglianze di genere** (pro-quota)⁶¹⁸.

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 **110,7 miliardi** (in aumento rispetto al dato 2021 +3,7%). Si ricorda che 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 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 Ministri⁶¹⁹. 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 e, da questo anno, anche "0*" per le spese da approfondire. 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 stanziati 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 2022, le amministrazioni sono state chiamate ad analizzare 19.104 piani gestionali (6.859 in più dell'esercizio precedente dovuti anche all'istituzione del nuovo Ministero dell'università e della Ricerca e del Ministero del Turismo). Come nelle passate edizioni, sono stati esclusi dal processo di classificazione i piani gestionali privi di stanziamenti, impegni, e pagamenti (sia in conto competenza che in conto residui). Nel 62,0

⁶¹⁸ 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, le spese del personale sono considerate, rispettivamente, sensibili per più del 81,1 per cento e dell'84,6 per cento in quanto contribuiscono all'erogazione del servizio di istruzione.

⁶¹⁹ 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.

per cento dei casi i piani gestionali inclusi nel prospetto 2022 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 2021 è stata in gran parte riconfermata anche per il 2022 (nel 99,0 per cento dei casi circa). Non mancano tuttavia alcuni cambiamenti, in particolare, 71 piani gestionali che erano precedentemente considerati neutrali sono stati riclassificati come spese destinate al personale, mentre 6 piani gestionali classificati come spese di personale nel 2021, sono stati reconsiderati come spese neutrali (2) e sensibili al genere (4). Per 44 piani gestionali che erano precedentemente considerati neutrali, l'amministrazione suggerisce che potrebbero esserci impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere. Di questi, 13 piani gestionali sono stati considerati sensibili, mentre per 31 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 52 i piani gestionali per i quali l'esercizio di classificazione suggerisce una completa neutralità rispetto ai profili di genere, rispetto a quanto avvenuto nel 2021, quando gli stessi piani gestionali erano invece stati considerati come sensibili (14 piani gestionali, principalmente per il Ministero dell'Economia e delle finanze e Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali), diretti a ridurre le disuguaglianze (36 casi, principalmente per il Ministero dell'Istruzione e il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali) e spese per il personale (2).

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. Continuano a rimanere ampi margini di miglioramento, soprattutto nella descrizione dei relativi impatti su donne e uomini, testimoniata anche dall'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, rimangono **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 oggetto⁶²⁰;

⁶²⁰ 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.

- 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;
- 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, continua a rimanere 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)⁶²¹.

5.2 - Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2022 secondo una prospettiva di genere

La spesa totale del bilancio dello Stato a consuntivo 2022 è stata pari a circa **1.103,1 miliardi in termini di impegni** (1.081,4 miliardi di pagamenti) con un incremento rispetto all'anno precedente di circa 4,1 per cento (mentre in termini di pagamenti si rileva +3,2 per cento); è quindi proseguito il trend di crescita⁶²², seppur a ritmi inferiori, che aveva caratterizzato il biennio 2020-2021 profondamente connotato dall'emergenza sanitaria, sociale e economica determinata dalla pandemia.

Al netto delle spese del personale, trattate separatamente (cfr. paragrafo 5.1 "Metodologia generale"), il totale della spesa impegnata nel 2022 ammonta a 992,4 miliardi (+4,1 per cento rispetto all'esercizio precedente).

Tale somma è considerata, per circa **l'84,7 per cento** (840,3 miliardi) **neutrale** al genere, in quanto non sono stati individuati riflessi né diretti né indiretti sulle disuguaglianze di genere⁶²³. Tra le spese neutrali circa 261,8 miliardi di euro sono impegnati per il rimborso delle passività finanziarie e ulteriori 64,8 miliardi sono connessi agli oneri per il servizio del debito statale. Circa il **14,9 per cento** (148,1 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 **0,41 per cento** degli impegni (4,0 miliardi circa) del totale (Figura 5.2.1).

⁶²¹ 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>)

⁶²² La crescita è stata guidata anche dall'aumento degli oneri per il debito pubblico che, nel complesso tra interessi passivi e rimborso delle passività finanziarie, sono aumentati di circa 22 miliardi.

⁶²³ Come anticipato nel presente capitolo, i capitoli/piani gestionali classificati come da approfondire (codice 0*) sono stati considerati unitamente a quelli neutrali. La base dati a disposizione nel sito riporta le informazioni distintamente tra 0 e 0*

Un confronto con i risultati dell'esercizio precedente rivela che, in termini assoluti sono diminuite sia le spese sensibili al genere che quelle dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (nel 2021 quelle sensibili ammontavano a 152,0 miliardi, quelle dirette a ridurre le diseguaglianze a 5,4 miliardi), mentre le spese neutrali sono aumentate (nel 2021 erano pari a 795,8 miliardi); la composizione percentuale della spesa complessiva vede un incremento soprattutto nell'incidenza delle spese neutrali (+5,6 punti percentuali), e una diminuzione di quelle dirette a ridurre le diseguaglianze (-25,6 punti percentuali) e di quelle sensibili (-2,6 punti percentuali).

Nella maggior parte dei casi, i piani gestionali **direttamente connessi alla riduzione delle diseguaglianze di genere erano già stati individuati come tali nel consuntivo 2021**, 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). I nuovi interventi 2022, contabilizzati tramite capitoli e piani gestionali non presenti nell'esercizio finanziario 2021, ammontano nel complesso a circa 0,07 miliardi (molto più basso rispetto ai 3,0 miliardi aggiuntivi nel 2021 rispetto al 2020) in termini di impegni al netto delle spese destinate al personale. La riduzione dell'ammontare di risorse destinato a ridurre le disuguaglianze di genere dipende in buona parte da una revisione di tipo metodologico nella trattazione degli interventi finanziati attraverso il fondo di rotazione per l'attuazione del Next Generation Eu – Italia. Nel consuntivo 2022 sono stati contabilizzati basandosi maggiormente sull'effettiva realizzazione delle misure in modo da cogliere meglio la velocità di spesa non uniforme che hanno i diversi progetti di investimento: la valutazione adottata rappresenta meglio la spesa effettuata nel 2022 non basandosi più soltanto sul dato programmato complessivo dei cd "nuovi progetti" del PNRR (ossia misure coperte da risorse del capitolo 8003 e non da capitoli di bilancio specifici istituiti presso i vari Ministeri). Il risultato è che gli importi con effetti diretti e indiretti sono significativamente inferiori rispetto a quanto emerge utilizzando la sola ripartizione del dato programmato.

Vi sono poi, alcune spese che fanno riferimento a capitoli già esistenti nel 2021, per i quali l'amministrazione ha rappresentato l'opportunità di modificare la classificazione precedentemente proposta, che ammontano a circa 566,3 milioni⁶²⁴; nella maggior parte dei casi le amministrazioni hanno rilevato una diversa finalizzazione dello stesso capitolo di spesa (o di parte di esso) tra 2021 e 2022. Questo avviene, per esempio, per alcuni trasferimenti delle risorse del fondo per il reddito di cittadinanza ai beneficiari dei trattamenti assistenziali (circa 431 milioni finalizzati alla riduzione della disuguaglianza nel 2022 e considerati, invece, sensibili al genere nel 2021), per il contributo ai comuni per interventi relativi ad opere pubbliche di messa in sicurezza, ristrutturazione o costruzione di edifici di proprietà dei comuni destinati ad asili nido (100 milioni finalizzati alla riduzione della disuguaglianza nel 2022 e considerati, invece, neutrali nel 2021) e le somme da assegnare all'Inail per gli oneri derivanti dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici (circa 12 milioni finalizzati alla riduzione della disuguaglianza nel 2022 e considerati, invece, sensibili al genere nel 2021).

Escludendo sempre le spese per il personale, **il 99,3 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 0,7 per cento** è collegato a **politiche per il personale**

⁶²⁴ I nuovi interventi sono stati individuati a partire dai piani gestionali che sono stati classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere nel 2022 mentre erano considerati neutrali o al più sensibili nel 2021. Allo stesso modo, sono stati considerati nuovi interventi, quelli riferibili a piani gestionali di nuova istituzione, che non erano affatto presenti nel 2021.

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 e per l'assegnazione dei cd. voucher sociali a favore del personale⁶²⁵ in servizio, ossia di contributi sostenuti per spese per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figli di età inferiore a tredici anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età.

Dopo l'espansione delle spese destinate alla conciliazione tra vita professionale e lavorativa e per la tutela dei diritti della genitorialità che ha caratterizzato il 2020, dovute in gran parte all'emergenza pandemica, il 2021 e il 2022 si caratterizzano, principalmente, per le misure relative alle politiche per l'infanzia e le famiglie e alla tutela previdenziale per la maternità. Si tratta di misure che, pur essendo destinate indifferentemente alle lavoratrici ed ai lavoratori, potrebbero aver determinato effetti soprattutto su chi, tradizionalmente, sostiene la parte prevalente del lavoro familiare non retribuito, ovvero le donne.

Tra le politiche settoriali mirate a ridurre le disuguaglianze di genere, spiccano, dal punto di vista finanziario, quelle destinate alle **Politiche per l'infanzia e la famiglia**, attraverso congedi parentali (1,14 miliardi) e permessi retribuiti per i lavoratori che assistono persone con disabilità (0,15 miliardi), assegno temporaneo per i figli minori (0,17 miliardi) e maggiorazione degli assegni per i nuclei familiari (0,23 miliardi). Tali misure rappresentano complessivamente il **42,01 per cento** circa di quelle impegnate per la riduzione delle disuguaglianze nel 2022 (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.

Seguono quindi le spese per le **politiche di cooperazione internazionale allo sviluppo** attuate prevalentemente dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS); tali spese ammontano a 0,51 miliardi di euro in termini di impegno, vale a dire il **12,5 per cento** delle spese classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere; si tratta di trasferimenti effettuati dal Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI) all'AICS, che sono stati destinati per circa 504,9 milioni ad interventi per i quali il contrasto delle disuguaglianze di genere rappresenta l'obiettivo principale o perlomeno una delle finalità significative⁶²⁶ (cfr. paragrafo 5.4.2 "Iniziativa di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi"). Le spese per la **Tutela previdenziale obbligatoria della maternità e della famiglia**, con i trasferimenti all'INPS e alle casse di previdenza privatizzate degli oneri sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità, costituiscono complessivamente l'11,2 per cento delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze (0,45 miliardi) e quelle per il **Reddito di cittadinanza** (0,43 miliardi) costituiscono il **10,7 per cento** delle spese totali.

Il principale soggetto che gestisce le spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere è l'INPS che, con circa 1,60 miliardi, ne assorbe **circa il 40 per cento**; si tratta

⁶²⁵ Si tratta di un intervento del Ministero dell'economia e delle finanze.

⁶²⁶ Il capitolo 2185 del Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale trasferisce nel 2022 circa 933,2 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 504,9 milioni). Si tratta in particolare di interventi per i quali la finalità di genere è definita come "principale" (44,4 milioni di euro) o "significativa" (460,5 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>).

prevalentemente di assegni di maternità, inclusi i relativi oneri previdenziali, e per la paternità delle spese classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere⁶²⁷.

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. Si confermano, come in passato, anche altre spese, tra cui le agevolazioni per incentivare l'occupazione, contributi specifici in favore di determinati enti locali, politiche per la famiglia e la disabilità.

La rimanente parte delle spese mirate a ridurre disuguaglianze (circa il 23,5 per cento) riguarda una molteplicità di interventi. Quelli più rilevanti finanziariamente riguardano l'**attuazione delle politiche comunitarie in ambito nazionale**, attraverso i trasferimenti del fondo di rotazione per l'attuazione del Next generation EU - Italia (circa 30,2 milioni di impegni sono considerati come diretti a ridurre le disuguaglianze a valere sui trasferimenti effettuati dal Ministero dell'economia e delle finanze⁶²⁸).

L'**incentivazione dell'attività economica femminile** è invece perseguita attraverso diverse misure che fanno principalmente capo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali. Tra le agevolazioni alle imprese, finanziate a valere sui capitoli della Presidenza del Consiglio, risultano 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 controgaranzia⁶²⁹. La sezione speciale è stata rifinanziata dalla Presidenza del Consiglio con 6,5 milioni di euro nel 2022; 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. Tra le agevolazioni alle imprese, invece, finanziate a valere sui capitoli del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, risultano interventi diretti a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso la concessione di mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo e al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici attraverso investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazioni dei prodotti agricoli per 14,5 milioni.

⁶²⁷ 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 3534/02 "assegno di maternità per i lavoratori atipici e discontinui", capitolo 3534/03 "assegno di maternità per i lavoratori dello spettacolo", 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".

⁶²⁸ Il Dipartimento del tesoro del Ministero dell'Economia e delle finanze, indica che circa 239,3 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 56,2 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 43,0 milioni mentre quelle sensibili ammonterebbero a 38,5 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/it/attivita_istituzionali/rapporti_finanziari_internazionali/).

⁶²⁹ Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione

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, al Ministero della giustizia e al Ministero della salute. Tra questi, circa 1,07 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. 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 40,0 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. Anche nel 2022 sono quindi stati finanziati specifici servizi di assistenza telefonica per aiutare le vittime di violenza di genere⁶³⁰ (circa 0,5 milioni) e della tratta⁶³¹ (0,5 milioni circa). Per tutelare e proteggere le vittime di pedopornografia oltre che quelli della tratta, circa 16,8 milioni di euro sono stati messi a disposizione di appositi progetti territoriali volti ad assicurare condizioni di alloggio, vitto e assistenza. Nove milioni di euro sono invece stati impegnati 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 servizio diretto di assistenza, prevenzione, e riabilitazione delle donne e delle bambine già sottoposte a tali pratiche, per cui il Ministero della salute ha 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 (0,2 milioni).

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. Nell’ambito della formazione, il Ministero dell’istruzione ha intrapreso alcune attività per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 25 Novembre 2022 (0,1 milioni) e per la produzione, realizzazione, messa in onda di programmi di supporto per la didattica a distanza (1,8 milioni), mentre per il Ministero dell’università e della ricerca 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 genere⁶³² (1 milione). Nell’ottica di un continuo affinamento delle attività di analisi e per le ricerche connesse al bilancio di genere, anche per il 2022 è proseguita la 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 2022, è proseguita l’attività del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione

⁶³⁰ Numero di pubblica utilità 1522

⁶³¹ Numero verde 800.290.290

⁶³² Cfr. Decreto del Ministro dell’università e della ricerca del 24 giugno 2022 n. 581

finanziaria 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 0,98 milioni). Ulteriori risorse sono state destinate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri alla vigilanza e al monitoraggio sul rispetto delle norme che stabiliscono dei vincoli sulla rappresentanza di genere nelle compagini societarie⁶³³ (circa 100 mila euro). Il bilancio statale contribuisce con un fondo apposito anche all'attività dei consiglieri e delle consigliere di parità (15 mila euro). Nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sono state, inoltre, utilizzate risorse per sgravi contributivi in favore delle imprese in possesso della certificazione di genere (50 milioni) per introdurre all'interno delle organizzazioni aziendali, sia grandi che medio piccole, una gestione del personale e un'organizzazione più attenta alle pari opportunità in modo permanente e per il fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere (3 milioni) per il finanziamento, in favore delle imprese, delle attività di formazione propedeutiche al conseguimento della certificazione della parità di genere sulla base dei parametri minimi determinati dall'art. 1 del decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022⁶³⁴. 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 (0,28 milioni) e per finanziare interventi destinati all'accoglienza di genitori detenuti con bambini al seguito in case-famiglia (1,5 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 trovato attuazione a valere sulle risorse dell'esercizio finanziario 2022. 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 questione⁶³⁵ (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 15,0 milioni in termini di impegni). Tra queste si considerano anche spese 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.

⁶³³ Cfr. Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 2012.

⁶³⁴ Cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/01/22A03808/sg>

⁶³⁵ Rientrano nella fattispecie sopra menzionata, le spese connesse ai servizi di supporto alla genitorialità (capitolo 1334/04 "spese comuni per beni e servizi" del Ministero dello Sviluppo Economico); il fondo a sostegno dell'impresa femminile (capitolo 7342/18 "fondo per la competitività e lo sviluppo" del Ministero dello Sviluppo Economico); il fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare (capitolo 3555/01 "fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare" del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Anche nel 2022, come era già accaduto l'anno precedente, alcune amministrazioni hanno finanziato lavori per l'organizzazione e il funzionamento di asili nido per i dipendenti (Ministero dello sviluppo economico, Ministero della giustizia, Ministero della transizione ecologica, Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e Ministero della salute), 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.

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**" (2,39 miliardi in termini di impegni) "**L'Italia in Europa e nel mondo**" (0,84 miliardi); "**Politiche previdenziali**" (0,59 miliardi) (Figura 5.2.2).

La Missione "**Diritti sociali, politiche sociali e famiglia**" è, anche nel 2022, la prima in termini di risorse impegnate per attuare misure finalizzate alla riduzione di divari di genere con un decremento di circa 1,12 miliardi di risorse impegnate rispetto all'anno precedente. Il valore più alto del 2021 è dipeso, anche, 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, il fondo per il reddito di cittadinanza, 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 "*Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio*" contribuisce alle numerose politiche della Presidenza del Consiglio in tema di contrasto alla povertà educativa dei minori e fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza (Azione "**Politiche per la famiglia e le disabilità**"); per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare (Azione "**Politiche per**

la famiglia e le disabilità); finanziamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio (Azione "Promozione e garanzia delle pari opportunità"); politiche nazionali antidroga (Azione "Lotta alle dipendenze"), equilibrio di genere nei Consigli di Amministrazione (Azione "Politiche per le pari opportunità").

La Missione "L'Italia in Europa e nel mondo" vede un decremento nelle risorse destinate alla riduzione dei divari di genere rispetto al 2021 (-559 milioni circa in termini di impegni), imputabile, principalmente al minore impegno sul fondo di rotazione per l'attuazione del Next generation EU - Italia. (-809 milioni). Secondo le informazioni trasmesse dal Ministero dell'economia e delle finanze, le risorse trasferite a banche multilaterali di sviluppo, fondi e altri organismi internazionali (Programma di bilancio "Politica economica e finanziaria in ambito internazionale") vanno a finanziare nel 2022 politiche impattanti dal punto di vista del genere in misura leggermente maggiore di quanto avvenuto nel 2021⁶³⁶. 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 disuguaglianze, 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, 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 monitoraggio⁶³⁷. 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 quarto piano di azione in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del Consiglio di Sicurezza dell'ONU sulle donne, la pace e la sicurezza 2020-2024⁶³⁸.

La Missione "Politiche previdenziali" è la terza in termini di risorse classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere e risulta in aumento rispetto agli impegni dell'esercizio precedente (128 milioni in più) nell'ambito del Programma "Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali" in relazione alle risorse relative

⁶³⁶ 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 disuguaglianze, sensibili o neutrali, alla luce delle informazioni trasmesse dalle organizzazioni stesse. Nel 2020 tali trasferimenti hanno raggiunto il livello più elevato a partire dal 2017. Per ulteriori informazioni, si rinvia al questionario sulle politiche settoriali compilato a cura del Dipartimento del tesoro del Ministero dell'Economia e delle finanze. Il questionario è disponibile nell' Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere.

⁶³⁷ Cfr. il paragrafo 5.4.2 "Interventi volti a ridurre le disuguaglianze di genere nella cooperazione internazionale" di questa relazione.

⁶³⁸ La Risoluzione 1325 su "Donne, Pace e Sicurezza", approvata dal Consiglio di Sicurezza dell'ONU il 30 novembre del 2020, 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. Come riporta il sito del Ministero degli Esteri, l'30 novembre, in seduta plenaria, il Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU) ha approvato il IV Piano d'Azione Nazionale su Donne, Pace e Sicurezza, 2020 – 2024, alla luce del venticinquesimo anniversario della IV Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino (1995) e nel quadro del ventesimo anniversario della Risoluzione del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite 1325(2000). Il nuovo Piano d'Azione Nazionale su Donne, Pace e Sicurezza, viene diffuso il 10 dicembre 2020, nella prospettiva di celebrare, anche, la Giornata Internazionale dei Diritti Umani. In linea con l'Agenda di Sviluppo Sostenibile 2030, il nuovo Piano persegue 4 Obiettivi volti a promuovere e rafforzare: il ruolo delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali; la prospettiva di genere nelle operazioni di pace; l'empowerment delle donne, la parità di genere e la protezione dei diritti umani di donne e bambine/i in aree di conflitto e post-conflitto; attività di comunicazione, advocacy e formazione, a tutti i livelli, sull'Agenda Donne, Pace e Sicurezza e le questioni connesse, accrescendo al contempo le sinergie con la società civile per implementare efficacemente la Risoluzione 1325(2000) e l'Agenda Donne, Pace e Sicurezza.

all'esonero contributivo sperimentale lavoratrici madri del settore privato e all'esonero contributivo per le aziende private in possesso della certificazione della parità di genere.

Nell'ambito della missione "Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali" sono collocate le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (100,1 milioni di impegni) attraverso il contributo ai comuni per interventi relativi ad opere pubbliche di messa in sicurezza, ristrutturazione o costruzione di edifici di proprietà dei comuni destinati ad asili nido.

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:

- "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, l'approvvigionamento di equipaggiamento per rispondere alle diverse esigenze di donne e uomini appartenenti ai Militari e ai Carabinieri (in particolar modo per la spesa destinata all'approvvigionamento di uniformi femminili al fine di garantire gli standard di confortevolezza) e le spese destinate alla formazione e addestramento del personale al fine di accrescere la conoscenza sul fenomeno della violenza di genere;
- "Politiche per il lavoro", per le attività dei consiglieri e delle consigliere di parità⁶³⁹ 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, per gli oneri derivanti dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici, per il sostegno della parità salariale di genere, per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere e per le spese per lo sviluppo dei sistemi informativi, riconducibili a iniziative di implementazione infrastrutturale, volte a garantire la continuità delle attività di lavoro anche da remoto e consentire a tutti i dipendenti il lavoro in sicurezza, con aggiornamenti costanti e la reingegnerizzazione dei sistemi applicativi, con il potenziamento della connettività, anche wireless, per renderli accessibili a tutti anche dall'esterno, con adeguamento delle postazioni di lavoro alle nuove tecnologie implementate e con lo sviluppo di nuovi sistemi di sicurezza sulle infrastrutture di desktop virtuale (VDI) per garantire l'integrità dei dati e prevenire le intrusioni sui sistemi informativi;
- "Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca" (19,9 milioni di impegni diretti alla riduzione delle disuguaglianze nel 2022), sono collocate le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso la concessione di mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo e al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici attraverso investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazioni dei prodotti agricoli e all'iniziativa bilaterale di cooperazione da attuare in Mozambico, di durata triennale, denominata "As mulheres no sustenta: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'economia rurale";
- "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;

⁶³⁹ La figura dei Consiglieri di parità è regolamentata dal decreto legislativo n. 198 del 2006 e successive modificazioni.

- “Istruzione universitaria e formazione post-universitaria”, per la destinazione di specifiche risorse del Fondo per il finanziamento ordinario delle università a oneri connessi all’astensione per maternità e a corsi connessi alle tematiche di genere;
- “Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche”, per le misure di conciliazione riservate ai dipendenti di varie amministrazioni;
- “Ordine pubblico e sicurezza”, per interventi finanziati dal Ministero dell’interno per iniziative di conciliazione vita lavoro;
- “Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica” per le spese di 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;
- “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 e per il sostegno all’acquisto di sostituti del latte materno;
- “Istruzione scolastica”, per la realizzazione, tra l’altro, di un concorso che intende favorire una riflessione sulla partecipazione e lo studio, da parte delle donne, delle discipline STEM per contribuire a una lettura critica dei pregiudizi e degli stereotipi di genere riguardanti le materie scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, nonché per incoraggiare le studentesse allo studio di tali materie;
- “Soccorso civile”, per la pianificazione e l’esecuzione di opere di riqualificazione dei servizi igienici nei locali dei Vigili del Fuoco e per la realizzazione di spogliatoi distinti, che tengono conto delle diverse esigenze del personale femminile;
- “Giovani e sport”, per gli oneri connessi al potenziamento del movimento sportivo italiano e per il professionismo negli sport femminili;
- “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 e le risorse destinate all’attuazione del coworking;
- “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; per l’erogazione di borse di studio 2022 – 2024 Italia – AOSIS” da parte del Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica e per il supporto ad un progetto per il recupero di suolo degradato, il miglioramento delle condizioni di vita e la creazione di opportunità economiche per le comunità locali, con un target di 300.000 beneficiari da raggiungere, di cui 50% donne.;
- “Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto”, per i trasferimenti in favore dei comuni per l’istituzione di spazi riservati alla sosta gratuita dei veicoli adibiti al servizio di persone con limitata o impedita capacità motoria muniti di contrassegno speciale ovvero delle donne in stato di gravidanza;
- “Ricerca e innovazione”, per il sostegno dello studio, della ricerca e della valutazione dell’incidenza dell’endometriosi ed il contributo a favore della fondazione Anna Milanese al fine di garantire assistenza e protezione alle ragazze povere ed orfane dell’Etiopia.

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 a 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 2022, la spesa del bilancio dello Stato finalizzata a ridurre i divari di genere è costituita principalmente da trasferimenti correnti a amministrazioni pubbliche (circa l'87,6 per cento in termini di impegni nel 2022 contro l'83 per cento del 2021) operanti sia in Italia che all'estero. Le amministrazioni pubbliche a cui vengono trasferite le risorse sono principalmente gli enti di previdenza (circa l'80,9 per cento dei trasferimenti, contro l'85,0 per cento del 2021), l'Agenzia italiana per la coesione e lo sviluppo (quasi il 12,0 per cento dei trasferimenti nel 2022 contro il 7,0 per cento circa del 2021), la Presidenza del Consiglio dei Ministri (quasi il 6,6 per cento nel 2022, l'8,0 per cento nel 2021) (Figura 5.2.3).

Circa l'8,0 per cento delle spese dirette a ridurre le diseguaglianze si concretizza attraverso la partecipazione italiana⁶⁴⁰ a banche, fondi e organismi internazionali, nel 2021 il valore si attestava invece al 5,0 per cento circa. Le altre categorie economiche della spesa rappresentano, assieme, circa il 2 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 attraverso la concessione di mutui a tasso zero in favore dei giovani di età compresa tra i 18 ed i 41 anni e alle donne di qualsiasi età, 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 prevalente 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 1,0 per cento della spesa totale per 13 ministeri su 15). 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 16,0 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 2021 circa l'8,0 per cento della spesa del ministero era classificata come diretta a ridurre le diseguaglianze). Questo risultato discende anche dall'individuazione da parte dell'AICS di una serie di progetti relativi al 2022, che hanno dichiaratamente un obiettivo di genere, sebbene spesso tale obiettivo non sia l'unico, né il principale per le politiche in questione⁶⁴¹. 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 0,51 miliardi di impegni classificati come diretti a ridurre le diseguaglianze di genere (ovvero il 12,6 per cento delle spese statali complessive con questa finalità).

Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, invece, la quota di spese destinate a ridurre le diseguaglianze diminuisce nell'ultimo esercizio (si passa infatti dal 2,2 per cento all'1,7 per cento). Il risultato è collegato, in parte, alle politiche emergenziali destinate ai

⁶⁴⁰ Si tratta di interventi con oneri che sono contabilizzati nella categoria di spesa "acquisizioni di attività finanziarie".

⁶⁴¹ 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)

lavoratori del settore pubblico e privato che sono state erogate dall'INPS a valere sui trasferimenti del MLPS nell'anno 2021 per l'emergenza COVID. Da rilevare, inoltre, il fatto che, quello del Lavoro e delle politiche sociali è uno dei due ministeri per cui la componente di spesa neutrale al genere non è predominante, infatti, circa l'80,0 **per cento degli impegni è relativo a spesa classificata sensibile** (l'altro Ministero è quello dell'istruzione con una percentuale di spesa sensibile pari al 50,1 per cento). Nonostante le spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali siano solo in minima parte destinate esplicitamente alla riduzione delle diseguaglianze (circa 2,7 miliardi rispetto ad una spesa complessiva del ministero di quasi 165,0 miliardi in termini di impegni), queste rappresentano comunque la parte più consistente delle spese statali complessive con la stessa finalità (circa il 68 per cento delle spese destinate a ridurre le diseguaglianze).

Oltre al MAECI e al MLPS, le spese destinate a ridurre le disuguaglianze trovano collocazione, in misura ben inferiore, anche nello stato di previsione degli altri ministeri, in particolare, il Ministero dell'economia e delle finanze (0,61 miliardi, pari al 15,2 per cento delle spese con finalità di genere) e il Ministero dell'interno (0,1 miliardi, ovvero il 2,5 per cento del totale) (Figura 5.2.6).

Le altre amministrazioni, che nel complesso rappresentano l'1,5 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 le 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, 148,0 miliardi nel 2022, risultando in diminuzione sia rispetto all'esercizio precedente (nel 2021 erano 152,0 miliardi), sia come incidenza sul bilancio statale, passando dal 18,8 per cento del 2021 a 17,5 per cento nel 2022.

Anche nel 2022, 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 (141,8 miliardi in termini di impegni, ovvero il 95,8 per cento sul totale delle spese con questa classificazione). Sempre tra le spese sensibili vi sono contributi in conto capitale ad amministrazioni pubbliche (circa 2,1 miliardi, circa l'1,4 per cento delle spese sensibili complessive) e trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali private (2,0 miliardi, ovvero circa l'1,4 per cento del totale). Le altre categorie economiche, nel complesso, rappresentano circa l'1,4 per cento delle spese sensibili pari a 2,1 miliardi di impegni (Figura 5.2.7).

Per alcuni ministeri, le spese sensibili al genere costituiscono una quota non trascurabile degli impegni complessivi. Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali gran parte della spesa complessiva è da considerarsi sensibile. Anche per il Ministero dell'istruzione la spesa sensibile assorbe una quota considerevole degli impegni (circa il 50,1 per cento sempre al netto delle spese per il personale), seguono la Giustizia (8,1 per cento), l'Interno (6,4 per cento), la Salute (5,1 per cento), l'Università e ricerca (2,5 per cento), l'Economia e le finanze (2,1 per cento), la Cultura (1,6 per cento) e gli altri Ministeri (per i quali l'incidenza delle spese sensibili è inferiore all'1,0 per cento).

Come nell'esercizio 2021, le spese sensibili al genere ricadono principalmente nelle Missioni "Politiche previdenziali" (la missione rappresenta il 59,3 per cento di tutte le spese sensibili in termini di impegni), "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (28,8 per cento), "Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali" (6,0 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" (87,8 miliardi di spese sensibili nel 2022, quasi 10,4 miliardi in meno 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, sotto contribuzioni 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" per circa 7,2 miliardi di euro) e l'"opzione donna". Quest'ultima misura (circa 0,90 miliardi 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 precedenti⁶⁴².

Per la Missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (42,6 miliardi di spese sensibili, in aumento di 1,8 miliardi rispetto al 2021), 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" (42,4 miliardi di impegni sensibili). Rilevano, in particolare, le somme per la copertura di assegni vari agli invalidi civili, ai ciechi e ai sordomuti; l'assegno unico e universale per i figli a carico⁶⁴³; gli assegni e le pensioni sociali; le somme per la copertura degli oneri relativi alla famiglia

Ulteriori spese classificate come sensibili sono quelle erogate dall'amministrazione nell'ambito della missione "Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali" (8,9 miliardi di spese sensibili). Più in particolare, il programma "Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria" (circa 8,9 miliardi di impegni) è considerato pressoché totalmente sensibile per le finalizzazioni relative al fondo sanitario nazionale. Infine, le spese relative alla missione "L'Italia in Europa e nel mondo" risultano sensibili principalmente per le finalità del programma "Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE" (circa 2,1 miliardi) per il fondo di rotazione per l'attuazione del Next generation EU – ITALIA.

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.

⁶⁴² Viene proposta la stessa classificazione degli anni dal 2021 al 2017, mentre per l'anno 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/VERSIONI/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2016/)

⁶⁴³ Capitolo 3620 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

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”; “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”; “Fondi da ripartire”.

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 della 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 sostenibile⁶⁴⁴.

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 2022, a circa 110,7 miliardi (in termini di impegni + 4,0 miliardi rispetto all’anno precedente). Le spese sono state ripartite per ogni programma secondo i 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, circa 0,4 miliardi di spese per il personale (0,3 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 considerate neutrali rispetto al genere assorbono 65,0 miliardi (circa il 58,7 per cento degli impegni), mentre 45,4 miliardi di euro (circa il 41,0 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

⁶⁴⁴ Per un approfondimento di tali tematiche si faccia riferimento ai riquadri V.II.1 e V.II.2 della Relazione 2021 al Bilancio di genere 2020 disponibile al seguente link https://www.rqs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Bilancio-di-genere-2020_finale.pdf

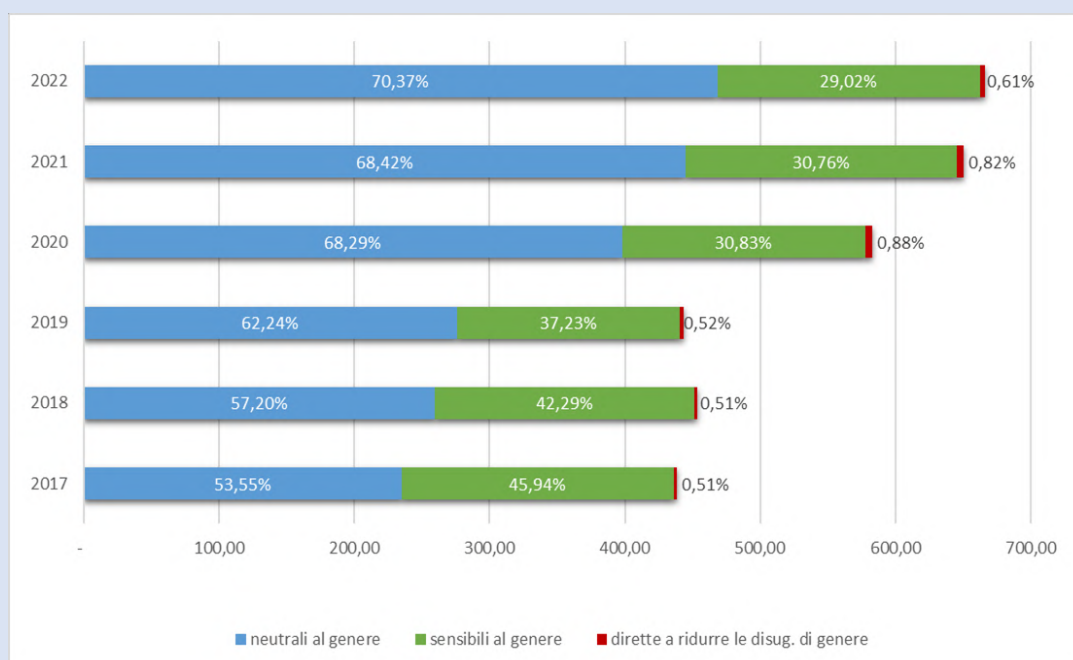
dell'istruzione sul complesso delle spese considerate sensibili al genere (al lordo delle spese per il personale dei diversi programmi), cresce in modo sostanziale, passando dallo 0,1 al 5,3 per cento circa (Figura 5.2.13).

Riquadro V.II.1 - Proposta di revisione del perimetro della spesa per il bilancio di genere

Tra le spese considerate **neutrali (codice 0)**, ovvero le spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere e che quindi non sono classificabili come "sensibile al genere" o "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere", sono incluse *ab initio* le spese riferite alle seguenti categorie economiche del bilancio dello Stato: risorse proprie Ue (8), interessi passivi e redditi da capitale (9), acquisizioni di attività finanziarie (31) (a meno di specifici casi di istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere), ammortamenti (11), poste correttive e compensative (10) e rimborso delle passività finanziarie (61). Rispetto alla proposta di revisione presentata nell'omologo riquadro della Relazione al Bilancio di genere 2021, è stata inclusa tra le categorie considerate a prescindere come neutrali anche la categoria economica relativa ai trasferimenti al bilancio europeo, in analogia a quanto fatto per la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere, ai fini dell'attuazione della riforma PNRR M1C1-110. L'esclusione di tali categorie della spesa permette di definire un perimetro ristretto che approssima più da vicino la spesa finale delle amministrazioni centrali dello Stato, pur mantenendo la caratteristica di spesa non consolidata, ossia comprensiva dei trasferimenti ad altri livelli di governo. Nella prospettiva, quindi, di proseguire con la futura revisione del perimetro delle spese da considerare nella riclassificazione in esame, è stato aggiornato l'esercizio di ricalcolo, già presente nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021, estendendolo ad un periodo di sei anni, a partire dal 2017 (viene escluso il primo esercizio di avvio della sperimentazione per l'adozione di un bilancio di genere)⁶⁴⁵, considerando gli impegni del Bilancio dello Stato secondo le caratteristiche di genere al netto di tali categorie.

⁶⁴⁵ Cfr. Riquadro V.II.II – Evoluzione della spesa per classificazione di genere al lordo e al netto delle spese di personale.

Figura V.II.I.1 Impegnato a rendiconto 2017-2022 (al netto delle categorie di bilancio 8, 9,10,11,31 e 61 e al lordo delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per classificazione di genere. Dati in miliardi di euro e percentuale sul totale



Elaborazioni RGS su dati dalle Circolari annuali sul bilancio di genere

La spesa così ridefinita è cresciuta nei 6 anni del 52,07 per cento, con una variazione nell'ultimo anno del 2,40 per cento. In particolare, la spesa neutrale al genere nel 2019 costituisce il 62,24 per cento del totale, mentre negli ultimi tre anni si attesta sopra il 68 per cento; ciò è in buona parte dovuto agli interventi a sostegno del sistema economico ai quali non è stata attribuita dalle amministrazioni una specifica caratteristica di genere. La parte di spesa sensibile al genere passa poi dal 37,23 per cento del 2019 al 30 per cento circa nel 2020 e 2021, mentre nel 2022 registra una flessione attestandosi al 29 per cento circa; infine, la percentuale di spesa diretta a ridurre le disuguaglianze di genere passa dallo 0,52 per cento del 2019 al quasi 1 per cento del 2020 e 2021, mentre nel 2022 si registra un livello simile a quello del 2019 pari allo 0,6 per cento. Rispetto alla definizione corrente di spesa - comprensiva di tutte le categorie - la composizione per finalità di genere varia poiché la revisione ha impatto soltanto su una delle 3 possibili finalizzazioni della spesa (ricordando che la codifica 0 * introdotta con la Circolare 22/2023 è stata considerata congiuntamente alle spese neutrali per necessità di confronto), ossia quella maggiormente rappresentata: la spesa neutrale al genere che, in questa rappresentazione che assume un diverso perimetro, diminuisce, in media, nei sei anni del 16,22 per cento, mentre quella sensibile aumenta del 15,97 per cento e quella diretta a ridurre le disuguaglianze rimane pressoché costante con un incremento medio dello 0,3 per cento.

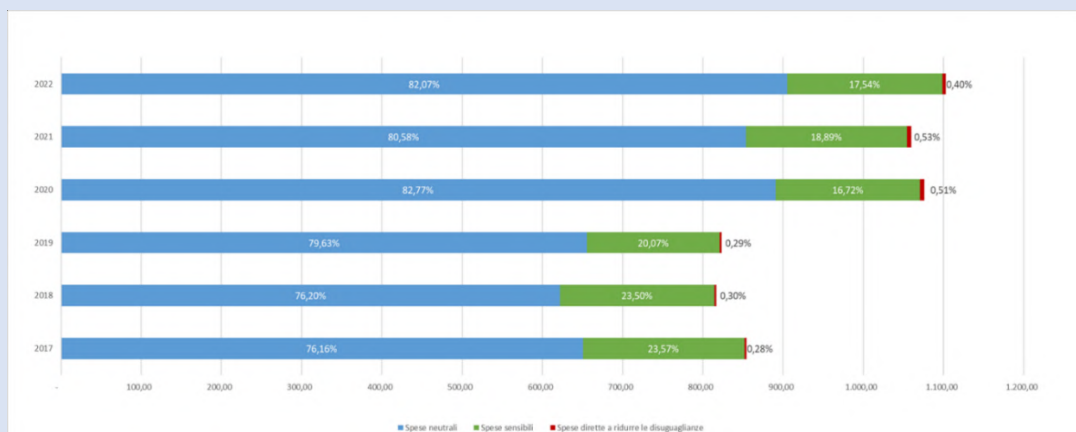
Riquadro V.II.II – Evoluzione della spesa per classificazione di genere al lordo e al netto delle spese di personale

In questo approfondimento viene ripercorsa l'evoluzione della spesa statale, riclassificata per genere, nel periodo 2017-2022. La serie storica non include, quindi, il conto del bilancio relativo all'esercizio 2016, primo esercizio di avvio della sperimentazione per l'adozione di un bilancio di genere per le amministrazioni centrali dello Stato. Al fine di standardizzare i criteri di classificazione delle spese (incluse le spese di personale) tenendo conto delle modifiche succedutesi nel corso dei diversi anni, è in corso un lavoro di confronto e ricostruzione di un database complessivo che, partendo dai database annuali messi a disposizione sul sito istituzionale della RGS, sezione bilancio di genere, fornisca una visione standardizzata delle spese del bilancio, secondo una prospettiva di genere.

La spesa complessiva è aumentata, nel periodo considerato, del 29,15 per cento, passando da un impegnato di circa 854,14 miliardi nel 2017 a 1.103,14 miliardi nel 2022. In particolare, la spesa neutrale rappresenta una quota rilevante delle risorse con una percentuale che va dal 76,16 per cento nel 2017 all'82,07 per cento del 2022⁶⁴⁶ (con un incremento del 39,18 per cento complessivo, di cui il 35,86 per cento tra il 2019 e il 2020, dovuto in gran parte agli interventi a sostegno dell'economia durante l'emergenza pandemica). La spesa sensibile passa dal 23,57 per cento del 2017 al 17,54 per cento del 2022 con un decremento del 3,90 per cento che, in valori assoluti si traduce in una riduzione di 7,86 miliardi. Nel periodo di massimo aumento della spesa (tra il 2019 e il 2020), si nota una riduzione del peso relativo delle spese classificate come sensibili che passano dal 20,07 per cento nel 2019 al 16,72 per cento nel 2020, sebbene in termini assoluti ci sia stato un incremento di 14,7 miliardi. Ciò è legato soprattutto all'incidenza percentuale delle spese neutrali, che nel 2020 costituiscono circa l'82,77 per cento della spesa complessiva e, in misura inferiore, delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Per queste ultime, la percentuale di spesa passa dallo 0,28 per cento nel 2017 allo 0,40 per cento nel 2022, attestandosi sopra lo 0,50 per cento nel 2020-2021 (Figura V.II.II.1). Guardando ai valori assoluti, si segnala un importante aumento di circa 3 miliardi destinati al potenziamento delle misure di conciliazione vita-lavoro durante l'emergenza Covid. Tale aumento è ascrivibile, in entrambi gli anni, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e riguarda nello specifico, nel 2020, gli oneri relativi alle indennità per congedo parentale e bonus per servizi di baby sitting da corrispondere ai lavoratori del settore privato e del settore pubblico (per un totale di 1,85 mld) nonché la somma per la copertura degli oneri derivanti dalla contribuzione figurativa per genitori e familiari di persone con handicap (1,21 miliardi), mentre nel 2021 si riferisce a risorse da destinare all'assegno temporaneo per i figli minori (1,08 miliardi).

⁶⁴⁶ Si fa presente che per il 2022 sono state inserite, per semplicità di confronto, nella categoria delle spese neutrali anche quelle misure (pari a circa il 15,5 per cento sul totale delle spese neutrali) che, per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari) dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e che richiedono ulteriori e successivi approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere (nuovo codice 0*). Per maggiori approfondimenti, si faccia riferimento al Riquadro V.I.I – Il nuovo codice 0* sul consuntivo 2022, presente nello stesso capitolo.

Figura V.II.I.1 Impegnato a rendiconto 2017-2022 per classificazione di genere. Dati in miliardi di euro e percentuale sul totale



Elaborazioni RGS su dati dalle Circolari annuali sul bilancio di genere

A partire dal consuntivo 2017, con l'introduzione delle azioni come articolazioni dei programmi, le spese per il personale vengono considerate separatamente come un fattore di produzione delle politiche statali e ripartite, nell'ambito di ciascun programma di spesa, in proporzione agli impegni di bilancio per spese neutrali, sensibili o dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (pro-quota)⁶⁴⁷. Nel corso degli anni, inoltre, sono stati proposti alcuni affinamenti dei criteri di individuazione delle spese di personale, con l'inclusione di ulteriori spese, rientranti in categorie non considerate rispetto alle edizioni iniziali⁶⁴⁸. Escludendo le spese per il personale dei programmi del bilancio, il totale della spesa impegnata ammonta a 772,24 mld di euro nel 2017 per arrivare a 992,44 mld nel 2022, con un incremento del 28,51 per cento nell'intero periodo considerato e il 35,13 per cento tra il 2019 e il 2020. L'importo della spesa neutrale si attesta intorno all'80,00 per cento nel 2017 e 2018 (pari rispettivamente a 617,82 mld e 584,86 mld sul totale) per passare all'84,67 per cento nel 2022 (pari a 840,34 mld), con un incremento complessivo del 36,02 per cento, rappresentando la parte più rilevante delle risorse gestite dalle Amministrazioni centrali dello Stato. Le spese sensibili segnano, invece, un decremento dal 2017 (152,28 mld) al 2022 (148,07 mld) pari al 2,77 per cento in valori assoluti. In particolare, nel passaggio dal 2018 al 2019 si assiste ad una riduzione pari al 17,6 per cento, dovuta in parte alla differente metodologia per l'individuazione delle spese per il personale (alcuni piani gestionali considerati neutrali o sensibili al genere nel 2018 sono stati, invece, individuati come spesa del personale nel 2019, da analizzare quindi a parte). Nel 2021 si registra, invece, un incremento, in termini di impegni, delle spese sensibili che passano da 132,34 mld del 2020 a 152,00 mld. In questo caso, l'incremento è più che proporzionale rispetto a quanto avvenuto per le spese neutrali e per quelle destinate a ridurre le

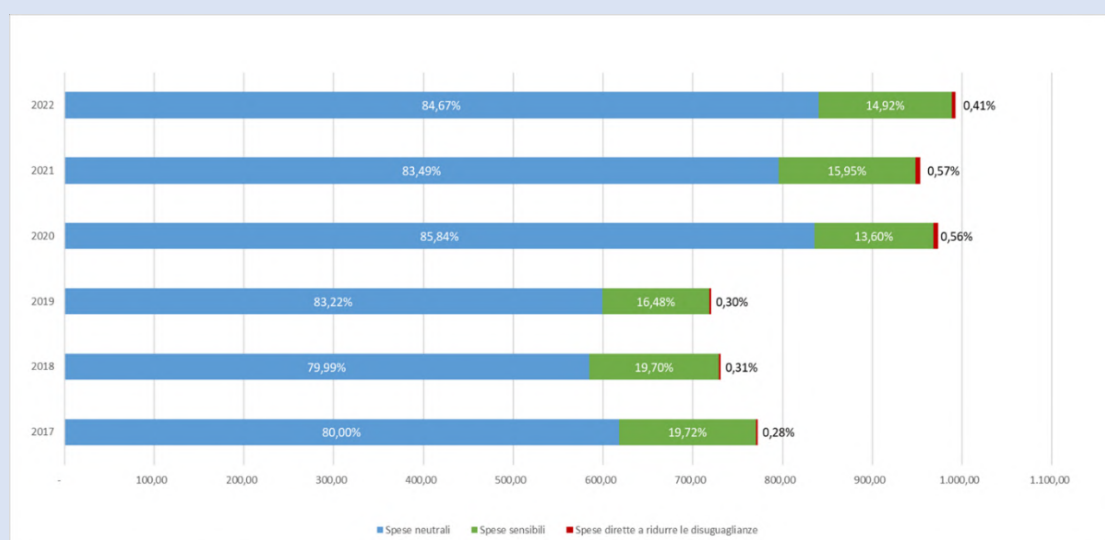
⁶⁴⁷ Diversamente dalle successive edizioni (per ulteriori approfondimenti in merito, si faccia riferimento a quanto riportato nel capitolo 5 della Relazione al Bilancio di genere 2017 e aa. segg.), la sperimentazione del bilancio di genere sul conto consuntivo del bilancio dello Stato per l'esercizio 2016 proponeva una contabilizzazione dettagliata per genere delle retribuzioni del personale al fine di individuare quanta parte era destinata a uomini o donne. Le linee guida adottate per la riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere, di cui alla Circolare n. 25 del 05.07.2017, indicavano tali spese come "sensibili", considerando la spesa per il personale come un intervento sull'economia piuttosto che come un fattore di produzione o uno strumento per l'erogazione dei servizi e la realizzazione degli interventi pubblici.

⁶⁴⁸ Inizialmente, le spese di personale erano principalmente rappresentate dalle poste retributive fisse e accessorie per il personale dell'amministrazione liquidate attraverso il sistema del c.d. cedolino unico (CU) e dagli oneri a titolo di imposta regionale sulle attività produttive. A partire dal 2019 sono state incluse, in aggiunta alle competenze corrisposte attraverso il CU, anche altre spese di categoria economica 1 (Redditi da lavoro dipendente) che rappresentano erogazioni in denaro, in natura o sotto forma di servizi per il personale dipendente. Vengono inclusi, inoltre, anche i trasferimenti effettuati alle altre pubbliche amministrazioni, a titolo di rimborso per il personale comandato (categoria 4).

diseguaglianze e, di conseguenza, l'incidenza percentuale delle spese sensibili aumenta passando dal 13,60 per cento del 2020 al 15,95 per cento del 2021. Le spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere, invece, segnano un incremento complessivo, in valori assoluti, pari all'88,33 per cento dal 2017 al 2022, pur costituendo una quota esigua delle risorse impegnate e pagate dai vari Ministeri (Figura V.II.II.2)

L'introduzione del nuovo codice 0* volto ad individuare possibili impatti diretti o indiretti sulle diseguaglianze di genere di alcune spese in precedenza considerate neutrali e, in prospettiva, la proposta di una possibile ridefinizione del perimetro delle spese da considerare neutrali, al netto, cioè, di alcune categorie di spesa, potrebbero contribuire a fornire una stima più precisa del perimetro delle risorse del bilancio disponibili e, in particolare, di quelle destinate alle politiche di genere.

Figura V.II.II.2 Impegnato a rendiconto 2017-2022 (al netto delle spese per personale) per classificazione di genere. Dati in miliardi di euro e percentuale sul totale



Elaborazioni RGS su dati dalle Circolari annuali sul bilancio di genere

Riquadro V.II.III – La spesa del bilancio dello Stato in previsione secondo la classificazione di genere (Riforma PNRR 1.13 – MILESTONE M1C1-110)

La riclassificazione della spesa secondo la prospettiva di genere, prevista dalla Riforma PNRR 1.13, milestone M1C1-10, ha richiesto un esame delle spese del bilancio dello Stato in previsione (D.L.B. 2024-2026) utilizzando, per questa prima fase di attuazione della riforma, la medesima metodologia utilizzata per il consuntivo. Tale approccio sconta, tuttavia, alcuni fattori di criticità:

- L'articolazione per categoria economica delle spese del bilancio dello Stato è comprensiva delle due categorie fondi, ossia fondi di parte corrente (categoria 13) e fondi in conto capitale (categoria 27): ciò comporta che, ad eccezione di alcuni fondi in cui risulta chiara la finalizzazione delle risorse stanziato nonché le Amministrazioni centrali dello Stato beneficiarie, la codifica di genere generalmente adottata è quella neutrale. Per i fondi di parte corrente viene classificato come *diretto a ridurre le diseguaglianze di genere* soltanto il *Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare*, mentre rientrano tra le *spese sensibili* al genere il *Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità*, e altri fondi⁶⁴⁹. I fondi in conto capitale sono, invece, tutti classificati come neutrali o neutrali da approfondire (codice 0*).

- Limitate informazioni sulle modalità di attuazione delle disposizioni normative previste dalla legge di bilancio che, pur accompagnata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnica, non ha contezza della fase attuativa che sconta necessariamente le procedure amministrative e di ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che opereranno in attuazione della norma. L'auspicabile futura interazione con le amministrazioni potrebbe offrire un supporto utile per il miglioramento delle classificazioni.

- Mancanza di riscontro da parte delle amministrazioni per possibili modifiche alle 4 codifiche di genere di classificazione delle spese: anche in questo caso potrebbe essere di supporto l'utilizzo futuro dei due moduli in fase di sviluppo sulla nuova piattaforma informatica della RGS.

- Utilizzo delle medesime percentuali di distribuzione delle 4 codifiche di genere dell'ultimo consuntivo disponibile: per questo primo anno di implementazione della riforma si tratta del consuntivo 2022; si prevedono ampi margini di miglioramento considerando che per la legge di bilancio 2025 si avranno a disposizione sia una situazione di previsione (riclassificazione del bilancio di previsione 2024) sia una di consuntivo (riclassificazione del consuntivo 2023).

- Anche alla luce del fatto che il bilancio di previsione include le due categorie dei Fondi da ripartire, mentre nel consuntivo i fondi non sono presenti in quanto già riallocati, si prevede la necessità di approfondire la serie storica di ripartizione dei fondi e il loro impatto, più o meno differenziato, sulle spese secondo la ripartizione delle codifiche di genere.

⁶⁴⁹ Per maggiori dettagli, si rinvia al documento informativo sulla riclassificazione delle spese del Bilancio dello Stato che promuovono l'uguaglianza di genere, pubblicato al seguente link: [Ragioneria Generale dello Stato - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Le spese del bilancio dello Stato secondo la prospettiva di genere e gli obiettivi di sviluppo sostenibile \(mef.gov.it\)](https://www.mef.gov.it/Portals/0/Documenti/2024/01/20240124_Le_spese_del_bilancio_dello Stato_secondo_la_prospettiva_di_genere_e_gli_obiettivi_di_sviluppo_sostenibile.pdf)

La composizione della spesa statale complessiva e al netto delle spese per il personale dei programmi di bilancio, nel triennio di riferimento del disegno di legge di bilancio 2024-2026, viene rappresentata nelle due tavole seguenti, sia in valori assoluti che in composizione percentuale rispetto al totale.

Tavola V.II.III.1 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato secondo una prospettiva di genere. DDL bilancio 2024-2026 Stanziamenti di competenza in milioni di euro e composizione percentuale

Codice	Voci delle classificazione	2024		2025		2026	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	857.961,7	70,61	809.160,4	69,99	846.816,4	71,54
0*	Neutrali da approfondire	148.247,3	12,20	139.646,0	12,08	137.908,1	11,65
1	Destinate a ridurre le diseguglianze di genere	7.012,3	0,58	6.403,9	0,55	6.368,3	0,54
2	Sensibili al genere	201.928,5	16,62	200.833,0	17,37	192.668,3	16,28
Totale spese		1.215.149,8	100,00	1.156.043,3	100,00	1.183.761,1	100,00

Tavola V.II.III.2 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. DDL bilancio 2024-2026 Stanziamenti di competenza in milioni di euro e composizione percentuale

Codice	Voci delle classificazione	2024		2025		2026	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	827.023,5	74,88	776.803,3	74,35	814.200,7	75,83
0*	Neutrali da approfondire	80.973,0	7,33	73.025,3	6,99	72.410,2	6,74
1	Destinate a ridurre le diseguglianze di genere	6.637,5	0,60	6.045,0	0,58	6.014,8	0,56
2	Sensibili al genere	189.821,1	17,19	188.988,5	18,09	181.063,4	16,86
Totale spese		1.104.455,1	100,00	1.044.862,1	100,00	1.073.689,1	100,00

Oltre alla descrizione della metodologia utilizzata per la riclassificazione del bilancio dello Stato in previsione, secondo una prospettiva di genere, la milestone M1C1-110 prevede che tale riclassificazione sia coerente con gli obiettivi di sostenibilità e con l'Agenda 2030. Per questa prima implementazione della riforma, si è deciso di riassumere la dimensione di genere secondo le 4 codifiche (0, 1, 2 e 0*) e la dimensione della sostenibilità secondo i 5 pilastri o concetti chiave (Persone, Pianeta, Prosperità, Pace, Partnership) attribuendo le relative codifiche alle spese dei singoli capitoli/PG.

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 2022. Miliardi di euro e percentuale.

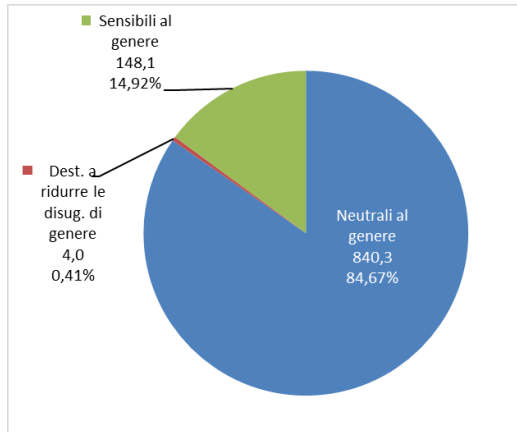


Figura 5.2.2 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Missione. Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

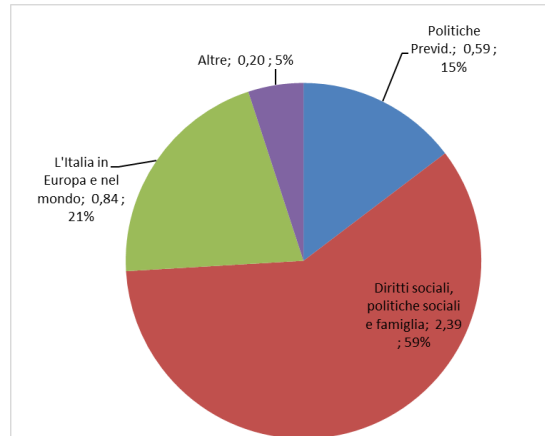


Figura 5.2.3 Trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche destinati a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio). Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

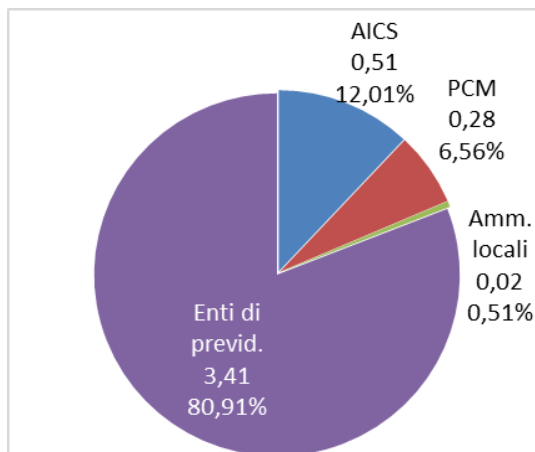


Figura 5.2.4 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

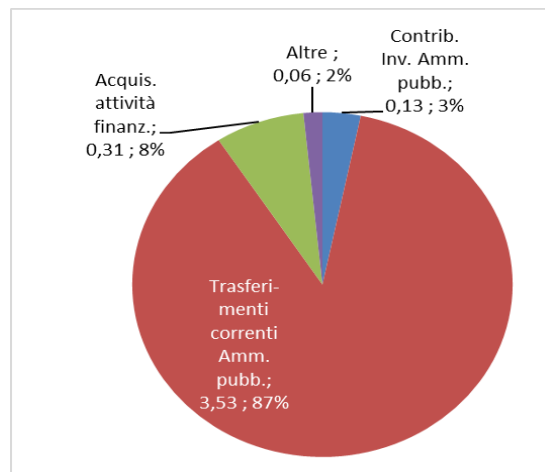


Figura 5.2.5 Impegnato a rendiconto 2022 (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero e classificazione di genere.

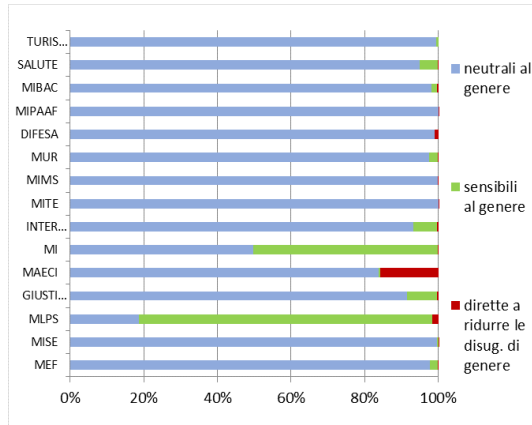


Figura 5.2.6 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

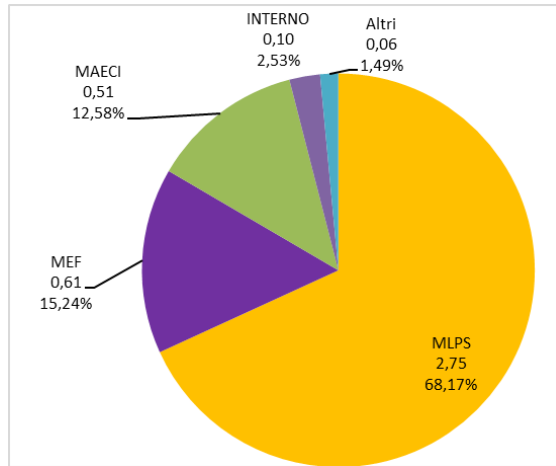


Figura 5.2.7 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

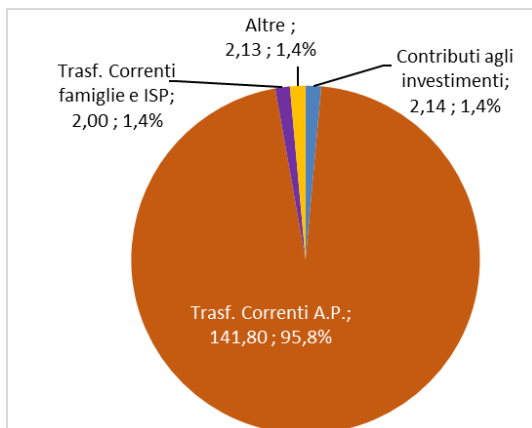


Figura 5.2.8 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per missione. Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

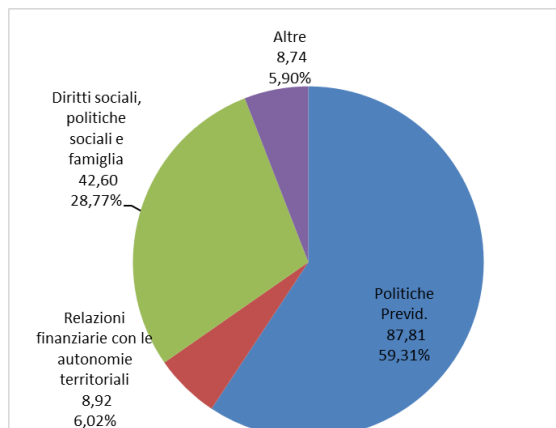


Figura 5.2.9 Spese neutrali al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo. Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

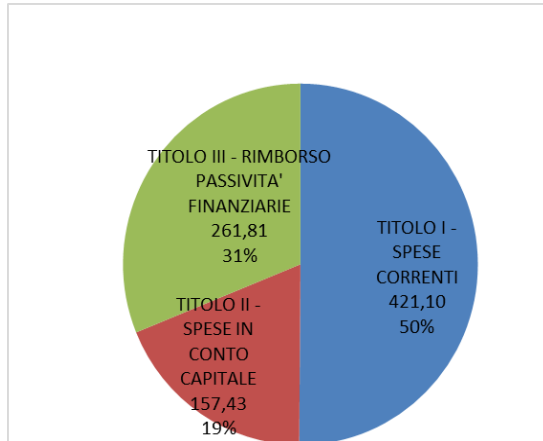


Figura 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio. Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

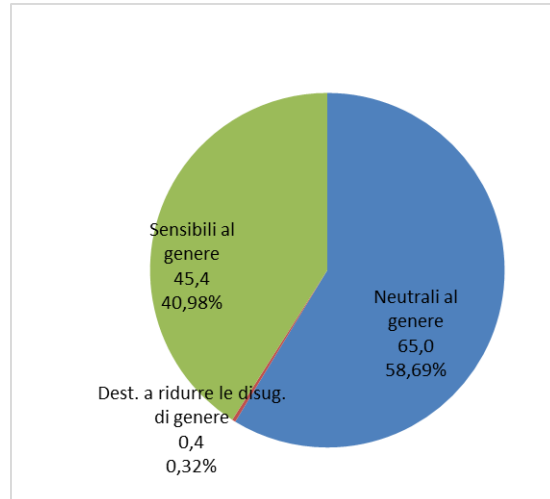


Figura 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2022.

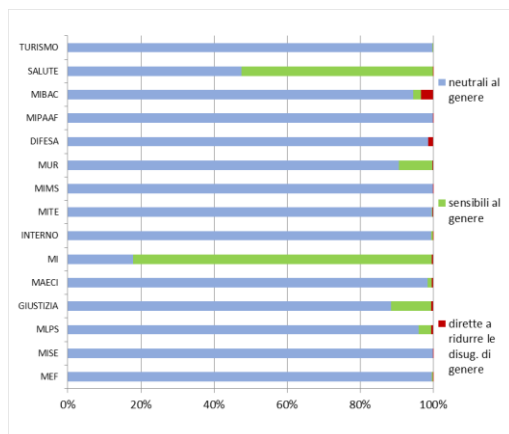


Figura 5.2.12 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (comprese le spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

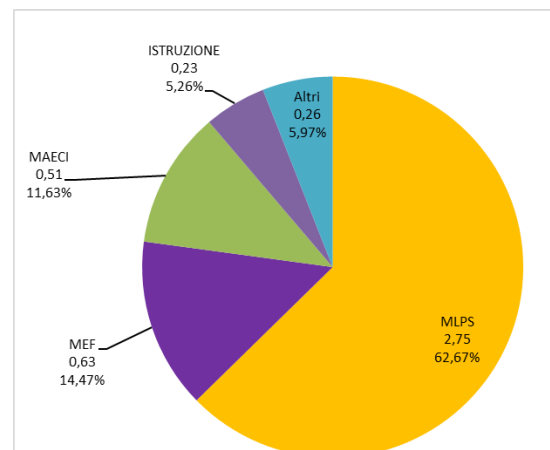


Figura 5.2.13 Spese sensibili al genere (comprese le spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2022. Miliardi di euro e percentuale.

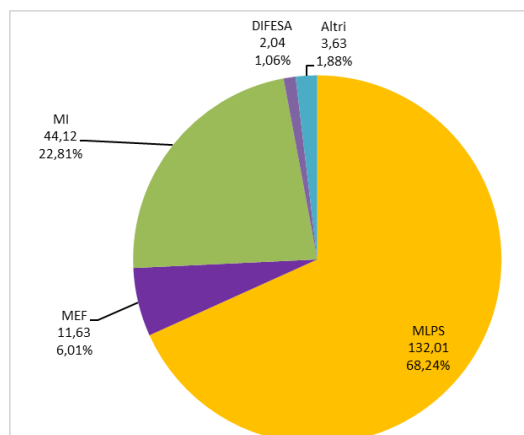


Tavola 5.2.1 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2022 e altre misure di spesa. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle 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	880.085,0	84,5	840.340,7	84,7	897.340,4	84,7	825.884,2	85,2
1	Destinate a ridurre le diseguglianze di genere	4.822,6	0,5	4.027,6	0,4	4.854,6	0,5	3.932,3	0,4
2	Sensibili al genere	156.699,4	15,0	148.070,3	14,9	157.775,1	14,9	139.810,5	14,4
Totale spese		1.041.607,1	100,0	992.438,5	100,0	1.059.970,1	100,0	969.627,1	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 2021 e 2022. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle classificazione	2021		2022	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	795.833,0	83,49	840.340,7	84,67
1	Destinate a ridurre le diseguglianze di genere	5.411,2	0,57	4.027,6	0,41
2	Sensibili al genere	152.004,8	15,95	148.070,3	14,92
Totale spese		953.248,9	100,00	992.438,5	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 2022 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	581,8	10,8	20,5	613,1
02	CONSUMI INTERMEDI	13.431,5	9,9	839,4	14.280,8
03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	0,4	0,0	-	0,4
04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	202.363,2	3.527,3	141.803,0	347.693,5
05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	9.647,0	6,5	2.002,6	11.656,1
06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	22.983,7	-	694,2	23.677,9
07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.339,3	0,8	227,5	1.567,6
08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	20.946,2	-	-	20.946,2
09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	64.766,3	-	-	64.766,3
10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	79.866,0	-	-	79.866,0
11	AMMORTAMENTI	475,1	-	-	475,1
12	ALTRE USCITE CORRENTI	4.698,0	-	55,2	4.753,2
21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	10.241,9	15,3	156,3	10.413,5
22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	96.333,8	130,2	2.138,1	98.602,1
23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	34.424,8	19,8	60,0	34.504,6
24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	709,4	-	-	709,4
25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	603,4	1,4	-	604,8
26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	6.543,6	-	-	6.543,6
31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	8.571,0	305,6	73,6	8.950,1
61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	261.814,3	-	-	261.814,3
Totale complessivo		840.340,7	4.027,6	148.070,3	992.438,5

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 5.2.4 Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo e categoria economica. Esercizio 2022. Milioni di euro e percentuali.

Titolo	Codice categoria economica	Categoria economica	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	%
TITOLO I - SPESE CORRENTI	01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	676,7	0,1	581,8	0,1	679,5	0,1	580,9	0,1
	02	CONSUMI INTERMEDI	14.501,5	1,6	13.431,5	1,6	15.363,2	1,7	13.239,1	1,6
	03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	0,7	0,0	0,4	0,0	0,7	0,0	0,4	0,0
	04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	205.750,9	23,4	202.363,2	24,1	209.953,0	23,4	200.074,6	24,2
	05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	10.066,0	1,1	9.647,0	1,1	10.672,5	1,2	9.630,5	1,2
	06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	23.222,2	2,6	22.983,7	2,7	24.156,2	2,7	22.645,7	2,7
	07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.444,2	0,2	1.339,3	0,2	1.432,2	0,2	1.354,6	0,2
	08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	23.170,0	2,6	20.946,2	2,5	23.170,0	2,6	20.946,2	2,5
	09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	73.686,6	8,4	64.766,3	7,7	73.686,5	8,2	64.767,2	7,8
	10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	82.945,4	9,4	79.866,0	9,5	82.959,8	9,2	80.216,0	9,7
	11	AMMORTAMENTI	1.199,1	0,1	475,1	0,1	1.199,1	0,1	475,1	0,1
	12	ALTRE USCITE CORRENTI	6.081,1	0,7	4.698,0	0,6	7.524,2	0,8	4.716,3	0,6
TITOLO I - Totale			442.744,3	50,3	421.098,5	50,1	450.796,9	50,2	418.646,6	50,7
TITOLO II - SPESE IN CONTO CAPITALE	21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	11.467,9	1,3	10.241,9	1,2	12.257,8	1,4	8.297,9	1,0
	22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	96.905,5	11,0	96.333,8	11,5	88.519,2	9,9	78.836,8	9,5
	23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	35.528,2	4,0	34.424,8	4,1	36.840,4	4,1	31.347,6	3,8
	24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	713,3	0,1	709,4	0,1	762,8	0,1	623,6	0,1
	25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	612,0	0,1	603,4	0,1	627,6	0,1	503,9	0,1
	26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	8.135,8	0,9	6.543,6	0,8	8.017,7	0,9	5.033,1	0,6
	31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	11.376,3	1,3	8.571,0	1,0	26.902,2	3,0	21.465,3	2,6
TITOLO II - Totale			164.739,0	18,7	157.427,9	18,7	173.927,7	19,4	146.108,2	17,7
Totale spese finali al netto del TITOLO III			607.483,3	69,0	578.526,4	68,8	624.724,6	69,6	564.754,8	68,4
TITOLO III - RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	272.601,7	31,0	261.814,3	31,2	272.615,7	30,4	261.129,4	31,6
Totale complessivo			880.085,0	100,0	840.340,7	100,0	897.340,4	100,0	825.884,2	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 2021. 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
001	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	3.347,8	0,2	2,0	3.350,0
002	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	282,5	-	12,0	294,5
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	136.149,6	100,1	8.918,7	145.168,4
004	L'Italia in Europa e nel mondo	81.438,6	841,8	2.449,6	84.730,0
005	Difesa e sicurezza del territorio	8.210,7	5,4	207,9	8.424,1
006	Giustizia	2.859,3	11,7	226,5	3.097,6
007	Ordine pubblico e sicurezza	3.382,3	1,8	-	3.384,1
008	Soccorso civile	4.395,6	0,0	-	4.395,6
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	2.048,8	19,9	-	2.068,8
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	34.228,1	-	-	34.228,1
011	Competitività e sviluppo delle imprese	30.127,6	-	60,1	30.187,8
012	Regolazione dei mercati	45,7	-	-	45,7
013	Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	18.585,8	6,0	-	18.591,8
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	8.907,1	-	-	8.907,1
015	Comunicazioni	1.352,9	-	-	1.352,9
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	729,9	-	-	729,9
017	Ricerca e innovazione	5.030,6	1,4	-	5.032,0
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.994,2	1,6	0,5	2.996,3
019	Casa e assetto urbanistico	1.548,8	-	-	1.548,8
020	Tutela della salute	1.905,0	5,2	40,5	1.950,7
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	3.086,0	-	-	3.086,0
022	Istruzione scolastica	1.645,0	2,9	1.738,8	3.386,6
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	9.247,8	4,5	644,6	9.897,0
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	9.087,6	2.392,4	42.596,7	54.076,7
025	Politiche previdenziali	5.185,0	590,8	87.813,1	93.589,0
026	Politiche per il lavoro	17.795,5	31,2	1.785,1	19.611,7
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	1.365,4	-	1.555,6	2.921,0
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	14.348,3	-	-	14.348,3
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	101.069,2	4,5	-	101.073,7
030	Giovani e sport	1.367,0	4,0	-	1.371,0
031	Turismo	320,4	-	2,0	322,4
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	2.109,3	2,1	16,5	2.127,8
033	Fondi da ripartire	4.524,8	-	-	4.524,8
034	Debito pubblico	321.618,3	-	-	321.618,3
Totale complessivo		840.340,7	4.027,6	148.070,3	992.438,5

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 2022. 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-Organismi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	001-Organismi costituzionali	1.745,51	-	-	1.745,51
	003-Presidenza del Consiglio dei Ministri	1.602,28	0,18	2,00	1.604,46
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	282,46	-	12,00	294,47
003-Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	001-Erogazioni a Enti territoriali per interventi di settore	2.197,47	-	-	2.197,47
	005-Compartecipazione e regolazioni contabili ed altri trasferimenti alle autonomie speciali	32.831,25	-	-	32.831,25
	006-Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria	78.890,19	-	8.915,33	87.805,52
	007-Rapporti finanziari con Enti territoriali	2.429,72	-	-	2.429,72
	008-Gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	3,28	0,11	3,35	6,75
	009-Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	367,25	-	-	367,25
	010-Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	19.430,48	100,00	-	19.530,48

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

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	2,44	-	-	2,44
	002-Cooperazione allo sviluppo	883,57	505,16	-	1.388,73
	004-Cooperazione economica e relazioni internazionali	33,48	-	-	33,48
	006-Promozione della pace e sicurezza internazionale	405,87	0,81	-	406,68
	007-Integrazione europea	22,03	-	-	22,03
	008-Italiani nel mondo e politiche migratorie	115,44	-	-	115,44
	010-Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE	79.375,02	30,18	2.138,06	81.543,27
	011-Politica economica e finanziaria in ambito internazionale	201,65	305,61	301,06	808,33
	012-Presenza dello Stato all'estero tramite le strutture diplomatico-consolari	291,93	-	-	291,93
	013-Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	12,17	-	-	12,17
	014-Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	5,76	-	-	5,76
	015-Comunicazione in ambito internazionale	-	-	-	-
	017-Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	3,91	-	-	3,91
	018-Diplomazia pubblica e culturale	85,34	-	10,47	95,81

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

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	493,29	3,55	128,86	625,71
	002-Approntamento e impiego delle forze terrestri	790,33	-	-	790,33
	003-Approntamento e impiego delle forze marittime	424,32	0,00	78,63	502,96
	004-Approntamento e impiego delle forze aeree	572,03	-	0,31	572,34
	006-Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	5.545,56	1,84	0,11	5.547,51
	008-Missioni internazionali	-	-	-	-
	009-Approntamento e impiego dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico/operativa	385,19	0,02	0,03	385,24
006-Giustizia	001-Amministrazione penitenziaria	590,55	11,74	184,86	787,15
	002-Giustizia civile e penale	826,65	-	-	826,65
	003-Giustizia minorile e di comunita'	24,26	-	41,69	65,95
	005-Giustizia tributaria	82,47	-	-	82,47
	006-Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	1.093,74	-	-	1.093,74
	007-Giustizia amministrativa	209,17	-	-	209,17
	008-Autogoverno della magistratura	32,50	-	-	32,50
	007-Ordine pubblico e sicurezza	004-Sicurezza democratica	1.023,69	-	-
005-Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica		333,87	0,28	-	334,15
007-Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste		208,23	-	-	208,23
008-Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica		905,56	1,55	-	907,11
009-Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica		329,18	-	-	329,18
010-Pianificazione e coordinamento Forze di polizia		581,76	-	-	581,76

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
008-Soccorso civile	002-Gestione del sistema nazionale di difesa civile	5,79	-	-	5,79
	003-Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	743,59	0,04	-	743,64
	004-Interventi per pubbliche calamita'	2.171,59	-	-	2.171,59
	005-Protezione civile	1.474,57	-	-	1.474,57
009-Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002-Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	899,23	19,95	-	919,17
	005-Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	11,61	-	-	11,61
	006-Politiche competitive, della qualita' agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	1.138,01	-	-	1.138,01
010-Energia e diversificazione delle fonti energetiche	007-Promozione dell'efficienza energetica , delle energie rinnovabili e regolamentazione del mercato energetico	33.912,71	-	-	33.912,71
	008-Innovazione, reti energetiche, sicurezza in ambito energetico e di georisorse	315,43	-	-	315,43

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

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	5.097,54	-	-	5.097,54
	006-Vigilanza sul sistema cooperativo e sulle società	21,85	-	-	21,85
	007-Incentivazione del sistema produttivo	4.490,53	-	60,00	4.550,53
	008-Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	1.933,48	-	-	1.933,48
	009-Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalità	15.473,42	-	0,13	15.473,55
	010-Lotta alla contraffazione e tutela della proprietà industriale	126,72	-	-	126,72
	011-Coordinamento dell'azione amministrativa e dei programmi per la competitività e lo sviluppo delle imprese, la comunicazione e l'energia	1,65	-	-	1,65
	012-Riconversione industriale e grandi filiere produttive	2.982,45	-	-	2.982,45
012-Regolazione dei mercati	004-Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	45,66	-	-	45,66

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

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	005-Promozione e valutazione dello sviluppo sostenibile, valutazioni e autorizzazioni ambientali	-	-	-	-
	008-Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	4,37	-	-	4,37
	012-Tutela e gestione delle risorse idriche e del	652,83	-	-	652,83
	013-Tutela, conservazione e valorizzazione della fauna e della flora, salvaguardia della	382,05	-	-	382,05
	014-Sostegno allo sviluppo sostenibile	1.435,02	-	0,50	1.435,52
	015-Promozione dell'economia circolare, e gestione dei rifiuti e interventi per lo sviluppo sostenibile	141,67	-	-	141,67
	017-Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e	43,47	0,17	-	43,65
	018-Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	36,49	-	-	36,49
	019-Prevenzione e risanamento del danno ambientale e bonifiche	76,90	-	-	76,90
	020-Attività internazionale e comunitaria per la transizione ecologica	84,26	1,41	-	85,68
	021-Valutazioni e autorizzazioni ambientali e interventi per la qualità dell'aria e prevenzione e riduzione dell'inquinamento	137,15	-	-	137,15
019-Casa e assetto urbanistico	001-Politiche abitative e riqualificazione	582,00	-	-	582,00
	002-Politiche abitative, urbane e territoriali	966,83	-	-	966,83

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

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	311,06	0,32	35,20	346,58
	002-Sanita' pubblica veterinaria	22,04	-	-	22,04
	003-Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	806,31	-	4,92	811,24
	004-Regolamentazione e vigilanza in materia di	4,77	-	-	4,77
	005-Vigilanza, prevenzione e repressione nel	6,33	-	-	6,33
	006-Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica	19,07	-	0,09	19,15
	007-Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	705,26	-	0,30	705,56
	008-Sicurezza degli alimenti e nutrizione	3,99	4,89	-	8,87
	009-Attivita' consultiva per la tutela della salute	0,26	-	-	0,26
	010-Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	23,50	-	-	23,50
	011-Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	1,99	-	-	1,99
	012-Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	0,39	-	-	0,39

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

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	621,44	-	-	621,44
	005-Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	3,47	-	-	3,47
	006-Tutela dei beni archeologici	12,98	-	-	12,98
	009-Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	80,55	-	-	80,55
	010-Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	77,26	-	-	77,26
	012-Tutela delle belle arti e tutela e	81,68	-	-	81,68
	013-Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	153,79	-	-	153,79
	014-Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	615,48	-	-	615,48
	015-Tutela del patrimonio culturale	703,50	-	-	703,50
	016-Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	29,55	-	-	29,55
	018-Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	678,10	-	-	678,10
	019-Realizzazione attività di tutela in ambito territoriale	3,84	-	-	3,84
	020-Coordinamento e attuazione interventi per la sicurezza del patrimonio culturale e per le emergenze	24,39	-	-	24,39

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
022-Istruzione scolastica	001-Programmazione e coordinamento dell'istruzione	13,88	-	310,99	324,87
	008-Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica	1.224,78	0,94	54,88	1.280,60
	009-Istituzioni scolastiche non statali	0,34	-	680,95	681,29
	015-Istruzione terziaria non universitaria e	48,91	-	-	48,91
	016-Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	275,52	-	0,01	275,53
	017-Istruzione del primo ciclo	36,85	-	158,24	195,09
	018-Istruzione del secondo ciclo	23,20	1,91	125,99	151,11
	019-Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico	21,54	-	407,70	429,24
023-Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001-Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	119,87	-	311,60	431,48
	002-Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	51,54	-	61,04	112,59
	003-Sistema universitario e formazione post-universitaria	8.859,37	4,50	271,00	9.134,87
	004-Coordinamento e supporto amministrativo per le politiche della formazione superiore e	1,21	-	-	1,21
	005-Formazione superiore e ricerca in ambito	215,81	-	1,00	216,81
024-Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002-Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilita' sociale delle imprese e delle	534,53	-	-	534,53
	005-Famiglia, pari opportunita' e situazioni di disagio	286,93	268,85	41,99	597,77
	006-Garanzia dei diritti dei cittadini	101,21	-	-	101,21
	011-Sostegno in favore di pensionati di guerra	292,54	-	-	292,54
	012-Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	7.827,80	2.123,56	42.386,57	52.337,94
	013-Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	168,12	168,12
	014-Tutela della privacy	44,58	-	-	44,58

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

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	524,08	-	-	524,08
	003-Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	4.660,94	590,83	87.813,11	93.064,88
026-Politiche per il lavoro	006-Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	17.271,37	-	-	17.271,37
	007-Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	26,60	-	-	26,60
	008-Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	56,30	0,72	-	57,02
	009-Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	76,68	-	-	76,68
	010-Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	169,50	3,00	567,55	740,05
	011-Prevenzione in materia di salute e	167,57	12,54	1.217,55	1.397,67
	012-Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro, logistica e servizi di comunicazione istituzionale	27,44	14,91	-	42,35
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	167,02	-	1.545,34	1.712,36
	006-Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone	1,21	-	10,21	11,42
	007-Rapporti con le confessioni religiose	1.197,21	-	-	1.197,21
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	14.348,26	-	-	14.348,26

(segue) 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 2022. Milioni di euro.

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	001-Regolazione e coordinamento del sistema della fiscalita'	832,60	-	-	832,60
	003-Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	508,46	3,57	-	512,03
	004-Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	1.837,63	0,94	-	1.838,57
	005-Regolazioni contabili, restituzioni e	80.634,06	-	-	80.634,06
	006-Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli	5.004,89	-	-	5.004,89
	007-Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	317,15	0,04	-	317,19
	008-Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria	25,60	-	-	25,60
	009-Servizi finanziari e monetazione	127,57	-	-	127,57
	010-Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	8.444,88	-	-	8.444,88
	011-Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	358,73	-	-	358,73
	012-Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	2.977,59	-	-	2.977,59
	030-Giovani e sport	001-Attivita' ricreative e sport	956,01	4,03	-
002-Incentivazione e sostegno alla gioventu'		411,00	-	-	411,00
031-Turismo	001-Sviluppo e competitivita' del turismo	-	-	-	-
	002-Coordinamento ed indirizzo delle politiche del turismo	234,25	-	2,00	236,25
	003-Programmazione delle politiche turistiche nazionali	5,62	-	-	5,62
	004-Promozione dell'offerta turistica italiana	80,58	-	-	80,58

segue) 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 2022. Milioni di euro.

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	002-Indirizzo politico	38,17	-	0,04	38,21
	003-Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	803,82	2,06	0,76	806,64
	004-Servizi generali delle strutture pubbliche	1.042,64	-	-	1.042,64
	005-Rappresentanza, difesa in giudizio e	24,80	-	15,68	40,48
	006-Interventi non direttamente connessi con	143,36	-	-	143,36
033-Fondi da ripartire	007-Servizi per le pubbliche amministrazioni	56,47	-	-	56,47
	001-Fondi da assegnare	4.524,77	-	-	4.524,77
034-Debito pubblico	002-Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-
	001-Oneri per il servizio del debito statale	61.157,62	-	-	61.157,62
	002-Rimborsi del debito statale	260.460,63	-	-	260.460,63
Totale complessivo		840.340,70	4.027,56	148.070,26	992.438,52

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 2022. 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	680.557,6	613,9	11.582,9	692.754,4
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	13.560,0	0,0	60,0	13.620,0
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	30.826,1	2.745,6	131.995,0	165.566,7
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.551,7	11,7	226,6	2.790,0
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2.689,2	506,5	10,5	3.206,2
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	1.728,0	3,0	1.739,1	3.470,1
8	MINISTERO DELL'INTERNO	22.871,7	101,7	1.560,9	24.534,3
9	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	35.752,4	1,7	0,1	35.754,1
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	20.893,7	6,2	-	20.899,9
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	12.101,7	4,9	644,6	12.751,2
12	MINISTERO DELLA DIFESA	8.631,8	5,6	208,0	8.845,4
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	2.091,1	20,3	-	2.111,4
14	MINISTERO DELLA CULTURA	3.224,4	0,0	-	3.224,4
15	MINISTERO DELLA SALUTE	2.538,3	6,5	40,5	2.585,3
16	MINISTERO DEL TURISMO	323,0	-	2,0	325,0
Totale complessivo		840.340,7	4.027,6	148.070,3	992.438,5

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 2021 e 2022. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere		Spese destinate a ridurre le diseguglianze di genere		Spese sensibili al genere	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	664.362,9	680.557,6	1.460,5	613,9	6.082,5	11.582,9
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	20.679,6	13.560,0	0,0	0,0	10,1	60,0
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	22.821,8	30.826,1	3.641,5	2.745,6	140.395,7	131.995,0
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.445,5	2.551,7	3,3	11,7	215,0	226,6
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	3.419,6	2.689,2	280,1	506,5	-	10,5
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	1.453,1	1.728,0	0,7	3,0	2.882,1	1.739,1
8	MINISTERO DELL'INTERNO	24.706,0	22.871,7	1,6	101,7	1.313,3	1.560,9
9	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	4.908,5	35.752,4	0,2	1,7	0,6	0,1
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	17.137,0	20.893,7	0,2	6,2	-	-
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	12.073,7	12.101,7	2,5	4,9	640,4	644,6
12	MINISTERO DELLA DIFESA	7.549,7	8.631,8	4,9	5,6	53,6	208,0
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	2.147,6	2.091,1	14,5	20,3	-	-
14	MINISTERO DELLA CULTURA	3.140,3	3.224,4	-	0,0	-	-
15	MINISTERO DELLA SALUTE	8.000,2	2.538,3	1,0	6,5	10,1	40,5
16	MINISTERO DEL TURISMO	987,6	323,0	-	-	401,4	2,0
Totale complessivo		795.833,0	840.340,7	5.411,2	4.027,6	152.004,8	148.070,3

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.9 Trasferimenti correnti a amministrazioni pubbliche diretti a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Esercizio 2022. Milioni di euro e percentuali.

Class.ne Economica CE2	Amministrazione Centrale	Stanziamiento definitivo di competenza 2022		Impegnato a Rendiconto 2022		Stanziamiento definitivo di cassa 2022		Somma di Totale Pagato 2022	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
AMMINISTRAZIONI CENTRALI	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE (AICS)	506,72	12,0	505,16	14,3	534,91	12,6	500,30	14,4
	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE (PCM)	276,88	6,6	273,05	7,7	276,97	6,5	273,13	7,9
AMMINISTRAZIONI CENTRALI Totale		783,60	18,6	778,21	22,1	811,88	19,1	773,43	22,3
AMMINISTRAZIONI LOCALI	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	3,00	0,1	3,00	0,1	3,00	0,1	-	-
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	1,50	0,0	1,50	0,0	1,50	0,0	1,50	0,0
	MINISTERO DELL'INTERNO	0,13	0,0	0,11	0,0	0,13	0,0	0,11	0,0
	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	6,00	0,1	6,00	0,2	6,00	0,1	5,30	0,2
	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	4,85	0,1	4,85	0,1	4,89	0,1	4,44	0,1
	MINISTERO DELLA SALUTE	6,18	0,1	6,06	0,2	6,50	0,2	5,39	0,2
AMMINISTRAZIONI LOCALI Totale		21,65	0,5	21,53	0,6	22,01	0,5	16,75	0,5
ENTI DI PREVIDENZA	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	3.413,26	80,9	2.727,53	77,3	3.413,26	80,4	2.672,85	77,2
ENTI DI PREVIDENZA Totale		3.413,26	80,9	2.727,53	77,3	3.413,26	80,4	2.672,85	77,2
Totale complessivo		4.218,51	100,0	3.527,27	100,0	4.247,15	100,0	3.463,03	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 2022. 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	17.857,9	20,7	47,2	17.925,7
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	148,2	0,0	0,2	148,4
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	367,2	2,1	13,5	382,8
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	5.949,5	38,3	738,0	6.725,8
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	747,5	3,6	7,6	758,7
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	9.227,0	227,7	42.385,2	51.839,9
8	MINISTERO DELL'INTERNO	10.115,4	12,6	50,9	10.179,0
9	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	77,9	0,2	0,1	78,1
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	1.042,8	0,3	-	1.043,1
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	258,0	0,0	285,2	543,2
12	MINISTERO DELLA DIFESA	18.189,5	42,8	1.835,9	20.068,1
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	98,3	1,3	-	99,6
14	MINISTERO DELLA CULTURA	680,6	0,0	-	680,6
15	MINISTERO DELLA SALUTE	207,4	7,5	4,6	219,5
16	MINISTERO DEL TURISMO	9,0	-	0,0	9,0
	Totale complessivo	64.976,2	356,9	45.368,4	110.701,5

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 2022. Milioni di euro.

Codice Missione	Missione	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguglianze 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	470,7	-	20,0	490,7
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	42,6	0,4	9,2	52,2
004	L'Italia in Europa e nel mondo	708,6	3,4	7,6	719,7
005	Difesa e sicurezza del territorio	17.139,7	40,8	1.835,8	19.016,3
006	Giustizia	5.910,1	38,3	737,6	6.686,0
007	Ordine pubblico e sicurezza	9.335,9	13,4	-	9.349,3
008	Soccorso civile	2.371,7	0,1	-	2.371,8
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	73,9	0,3	-	74,2
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	10,7	-	-	10,7
011	Competitività e sviluppo delle imprese	40,5	-	0,2	40,6
012	Regolazione dei mercati	7,1	-	-	7,1
013	Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	153,8	0,0	-	153,8
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	103,9	-	-	103,9
015	Comunicazioni	53,0	-	-	53,0
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	7,7	-	-	7,7
017	Ricerca e innovazione	30,9	0,0	-	30,9
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	535,5	2,0	-	537,5
019	Casa e assetto urbanistico	5,2	-	-	5,2
020	Tutela della salute	128,9	5,3	4,6	138,8
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	585,1	-	-	585,1
022	Istruzione scolastica	9.191,9	227,6	42.385,1	51.804,6
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	244,9	0,0	285,2	530,1
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	16,0	0,2	4,0	20,2
025	Politiche previdenziali	10.800,2	0,0	4,1	10.804,4
026	Politiche per il lavoro	344,3	1,8	2,9	349,0
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	2,6	-	23,7	26,3
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	-	-	-	-
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	3.382,5	19,3	-	3.401,7
030	Giovani e sport	-	-	-	-
031	Turismo	3,8	-	0,0	3,8
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.464,2	4,1	48,2	1.516,4
033	Fondi da ripartire	1.810,4	-	-	1.810,4
034	Debito pubblico	-	-	-	-
	Totale complessivo	64.976,2	356,9	45.368,4	110.701,5

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. 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	470,7	-	20,0	490,7
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	9,0	0,3	9,2	18,6
	009 Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	23,6	-	-	23,6
	010 Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	9,9	0,1	-	10,0

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

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	4,7	-	-	4,7
	002 Cooperazione allo sviluppo	6,0	3,4	-	9,4
	004 Cooperazione economica e relazioni internazionali	11,7	-	-	11,7
	006 Promozione della pace e sicurezza internazionale	11,9	0,0	-	11,9
	007 Integrazione europea	11,6	-	-	11,6
	008 Italiani nel mondo e politiche migratorie	5,4	-	-	5,4
	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	1,4	-	-	1,4
	013 Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	577,0	-	-	577,0
	014 Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	13,9	-	-	13,9
	015 Comunicazione in ambito internazionale	-	-	-	-
	017 Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	3,1	-	-	3,1
	018 Diplomazia pubblica e culturale	62,0	-	7,6	69,6
005 Difesa e sicurezza del territorio	001 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	5.635,2	40,6	1.472,0	7.147,8
	002 Approntamento e impiego delle forze terrestri	5.775,3	-	-	5.775,3
	003 Approntamento e impiego delle forze marittime	1.954,7	0,0	362,2	2.317,0
	004 Approntamento e impiego delle forze aeree	2.823,3	-	1,5	2.824,8
	006 Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	406,6	0,1	0,0	406,8
	008 Missioni internazionali	-	-	-	-
	009 Approntamento e impiego dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico/operativa	544,5	0,0	0,0	544,6

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
006 Giustizia	001 Amministrazione penitenziaria	1.926,2	38,3	602,9	2.567,4
	002 Giustizia civile e penale	3.774,5	-	-	3.774,5
	003 Giustizia minorile e di comunita'	78,3	-	134,6	213,0
	005 Giustizia tributaria	115,3	-	-	115,3
	006 Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	15,7	-	-	15,7
	007 Giustizia amministrativa	-	-	-	-
	008 Autogoverno della magistratura	-	-	-	-
	007 Ordine pubblico e sicurezza	004 Sicurezza democratica	-	-	-
005 Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica		1.501,2	1,2	-	1.502,5
007 Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste		721,0	-	-	721,0
008 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica		7.068,2	12,1	-	7.080,3
009 Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica		7,5	-	-	7,5
010 Pianificazione e coordinamento Forze di polizia		37,9	-	-	37,9
008 Soccorso civile	002 Gestione del sistema nazionale di difesa civile	1,5	-	-	1,5
	003 Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	2.370,2	0,1	-	2.370,3
	004 Interventi per pubbliche calamita'	-	-	-	-
	005 Protezione civile	-	-	-	-
009 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	11,7	0,3	-	12,0
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	46,2	-	-	46,2
	006 Politiche competitive, della qualita' agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	16,0	-	-	16,0
010 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	007 Promozione dell'efficienza energetica, delle energie rinnovabili e regolamentazione del mercato energetico	5,7	-	-	5,7
	008 Innovazione, reti energetiche, sicurezza in ambito energetico e di georisorse	5,0	-	-	5,0

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

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	6,9	-	-	6,9
	006 Vigilanza sul sistema cooperativo e sulle società	7,5	-	-	7,5
	007 Incentivazione del sistema produttivo	11,9	-	0,2	12,1
	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	5,9	-	-	5,9
	011 Coordinamento dell'azione amministrativa e dei programmi per la competitività e lo sviluppo delle imprese, la comunicazione e l'energia	6,2	-	-	6,2
	012 Riconversione industriale e grandi filiere produttive	2,1	-	-	2,1
012 Regolazione dei mercati	004 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	7,1	-	-	7,1
013 Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 Sviluppo e sicurezza della mobilità stradale	130,6	-	-	130,6
	002 Autotrasporto ed intermodalità	5,1	-	-	5,1
	004 Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	2,3	-	-	2,3
	005 Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	3,6	-	-	3,6
	006 Sviluppo e sicurezza della mobilità locale	4,4	0,0	-	4,4
	008 Sostegno allo sviluppo del trasporto	-	-	-	-
	009 Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	7,8	-	-	7,8

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
014 Infrastrutture pubbliche e logistica	005 Sistemi idrici, idraulici ed elettrici	6,7	-	-	6,7
	008 Opere pubbliche e infrastrutture	-	-	-	-
	009 Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	6,5	-	-	6,5
	010 Edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamita'	72,4	-	-	72,4
	011 Pianificazione strategica di settore e sistemi stradali e autostradali	18,3	-	-	18,3
015 Comunicazioni	003 Servizi postali	-	-	-	-
	004 Sostegno al pluralismo dell'informazione	-	-	-	-
	005 Pianificazione, regolamentazione tecnica e valorizzazione dello spettro radio	5,9	-	-	5,9
	008 Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	8,1	-	-	8,1
	009 Attivita' territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	39,0	-	-	39,0
016 Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	005 Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	7,7	-	-	7,7
017 Ricerca e innovazione	004 Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attivita' culturali	15,5	0,0	-	15,5
	015 Ricerca di base e applicata	-	-	-	-
	018 Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della societa' dell'informazione	5,6	-	-	5,6
	020 Ricerca per il settore della sanita' pubblica	4,1	0,0	-	4,1
	021 Ricerca per il settore zooprofilattico	0,9	-	-	0,9
	022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	4,8	0,0	-	4,8

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

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	005 Promozione e valutazione dello sviluppo sostenibile, valutazioni e autorizzazioni ambientali	-	-	-	-
	008 Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	17,3	-	-	17,3
	012 Tutela e gestione delle risorse idriche e del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico	3,2	-	-	3,2
	013 Tutela, conservazione e valorizzazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversita' e dell'ecosistema marino	4,7	-	-	4,7
	014 Sostegno allo sviluppo sostenibile	-	-	-	-
	015 Promozione dell'economia circolare, e gestione dei rifiuti e interventi per lo sviluppo sostenibile	2,0	-	-	2,0
	016 Programmi e interventi per il governo dei cambiamenti climatici ed energie rinnovabili	-	-	-	-
	017 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	498,2	2,0	-	500,2
	018 Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	2,9	-	-	2,9
	019 Prevenzione e risanamento del danno ambientale e bonifiche	2,6	-	-	2,6
	020 Attività internazionale e comunitaria per la transizione ecologica	0,7	0,0	-	0,7
	021 Valutazioni e autorizzazioni ambientali e interventi per la qualità dell'aria e prevenzione e riduzione dell'inquinamento	3,9	-	-	3,9
	019 Casa e assetto urbanistico	001 Politiche abitative e riqualificazione periferie	-	-	-
002 Politiche abitative, urbane e territoriali		5,2	-	-	5,2

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

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	40,0	0,0	4,5	44,6
	002 Sanita' pubblica veterinaria	33,1	-	-	33,1
	003 Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	10,6	-	0,1	10,7
	004 Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	8,5	-	-	8,5
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	4,1	-	-	4,1
	006 Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica veterinaria e attivita' e coordinamento in ambito internazionale	4,4	-	0,0	4,5
	007 Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	6,7	-	0,0	6,7
	008 Sicurezza degli alimenti e nutrizione	4,3	5,3	-	9,6
	009 Attivita' consultiva per la tutela della salute	2,6	-	-	2,6
	010 Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	4,3	-	-	4,3
	011 Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	5,2	-	-	5,2
	012 Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	5,0	-	-	5,0

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

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	002 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore dello spettacolo dal vivo	3,1	-	-	3,1
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	6,0	-	-	6,0
	006 Tutela dei beni archeologici	84,2	-	-	84,2
	009 Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	72,4	-	-	72,4
	010 Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	48,9	-	-	48,9
	012 Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	86,5	-	-	86,5
	013 Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	241,4	-	-	241,4
	014 Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	7,9	-	-	7,9
	015 Tutela del patrimonio culturale	8,9	-	-	8,9
	016 Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	2,5	-	-	2,5
	018 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	4,0	-	-	4,0
	019 Realizzazione attività di tutela in ambito territoriale	18,5	-	-	18,5
	020 Coordinamento e attuazione interventi per la sicurezza del patrimonio culturale e per le emergenze	0,7	-	-	0,7

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

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	24,7	-	552,4	577,0
	008 Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica	12,5	0,0	0,6	13,1
	009 Istituzioni scolastiche non statali	-	-	-	-
	015 Istruzione terziaria non universitaria e formazione professionale	0,5	-	-	0,5
	016 Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	142,5	-	0,0	142,5
	017 Istruzione del primo ciclo	6.252,8	-	26.851,8	33.104,6
	018 Istruzione del secondo ciclo	2.758,9	227,6	14.980,3	17.966,8
	019 Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	0,0	-	0,0	0,0
023 Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	1,1	-	2,8	3,9
	002 Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	238,3	-	282,3	520,6
	003 Sistema universitario e formazione post-universitaria	3,5	0,0	0,1	3,6
	004 Coordinamento e supporto amministrativo per le politiche della formazione superiore e della ricerca	1,3	-	-	1,3
	005 Formazione superiore e ricerca in ambito internazionale	0,7	-	0,0	0,7
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilita' sociale delle imprese e delle organizzazioni	2,9	-	-	2,9
	005 Famiglia, pari opportunita' e situazioni di disagio	-	-	-	-
	006 Garanzia dei diritti dei cittadini	12,3	-	-	12,3
	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	0,7	0,2	4,0	5,0
	013 Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	-	-
	014 Tutela della privacy	-	-	-	-

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

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	24,7	-	552,4	577,0
	008 Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica	12,5	0,0	0,6	13,1
	009 Istituzioni scolastiche non statali	-	-	-	-
	015 Istruzione terziaria non universitaria e formazione professionale	0,5	-	-	0,5
	016 Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	142,5	-	0,0	142,5
	017 Istruzione del primo ciclo	6.252,8	-	26.851,8	33.104,6
	018 Istruzione del secondo ciclo	2.758,9	227,6	14.980,3	17.966,8
	019 Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	0,0	-	0,0	0,0
023 Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	1,1	-	2,8	3,9
	002 Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	238,3	-	282,3	520,6
	003 Sistema universitario e formazione post-universitaria	3,5	0,0	0,1	3,6
	004 Coordinamento e supporto amministrativo per le politiche della formazione superiore e della ricerca	1,3	-	-	1,3
	005 Formazione superiore e ricerca in ambito internazionale	0,7	-	0,0	0,7
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilita' sociale delle imprese e delle organizzazioni	2,9	-	-	2,9
	005 Famiglia, pari opportunita' e situazioni di disagio	-	-	-	-
	006 Garanzia dei diritti dei cittadini	12,3	-	-	12,3
	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	0,7	0,2	4,0	5,0
	013 Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	-	-
	014 Tutela della privacy	-	-	-	-

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le disuguaglianze 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	4,1	4,4
026 Politiche per il lavoro	006 Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	4,4	-	-	4,4
	007 Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	4,7	-	-	4,7
	008 Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	4,8	0,1	-	4,8
	009 Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	326,5	-	-	326,5
	010 Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	0,5	0,0	1,6	2,0
	011 Prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	0,2	0,0	1,3	1,5
	012 Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro, logistica e servizi di comunicazione istituzionale	3,2	1,7	-	5,0
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	2,3	-	21,3	23,6
	006 Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,3	-	2,4	2,7
	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	-	-	-	-

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
029 Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	001 Regolazione e coordinamento del sistema della fiscalita'	224,2	-	-	224,2
	003 Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	2.736,7	19,2	-	2.755,9
	004 Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	11,6	0,0	-	11,6
	005 Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	-	-	-	-
	006 Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	44,6	-	-	44,6
	007 Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	166,1	0,0	-	166,2
	008 Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	199,3	-	-	199,3
	009 Servizi finanziari e monetazione	-	-	-	-
	010 Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	-	-	-	-
	011 Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	-	-	-	-
	012 Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	-	-	-	-
	030 Giovani e sport	001 Attivita' ricreative e sport	-	-	-
	002 Incentivazione e sostegno alla gioventu'	-	-	-	-
031 Turismo	001 Sviluppo e competitivita' del turismo	-	-	-	-
	002 Coordinamento ed indirizzo delle politiche del turismo	1,8	-	0,0	1,8
	003 Programmazione delle politiche turistiche nazionali	0,8	-	-	0,8
	004 Promozione dell'offerta turistica italiana	1,2	-	-	1,2

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2022. Milioni di euro.

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	002 Indirizzo politico	198,0	-	0,4	198,5
	003 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	912,3	4,1	0,6	916,9
	004 Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attività formative e ad altre attività trasversali per le pubbliche amministrazioni	2,7	-	-	2,7
	005 Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	74,6	-	47,2	121,7
	006 Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento Militare	269,5	-	-	269,5
	007 Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	7,1	-	-	7,1
	033 Fondi da ripartire	001 Fondi da assegnare	1.810,4	-	-
	002 Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-
034 Debito pubblico	001 Oneri per il servizio del debito statale	-	-	-	-
	002 Rimborsi del debito statale	-	-	-	-
Totale complessivo		64.976,2	356,9	45.368,4	110.701,5

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 2022 mediante la compilazione di un questionario riguardante le politiche settoriali suddiviso in quattro sezioni. La prima, di carattere generale, ha l'obiettivo di 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 diseguaglianze di genere, la terza sezione si sofferma sugli interventi "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne, e l'ultima riguarda gli Altri Interventi settoriali realizzati.

5.3.1 - Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere

Nella prima sezione del questionario sono contenute le indicazioni raccolte relative a eventuali direttive, circolari, comunicati emanati dalle Amministrazioni 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 2022 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.

Il **Dipartimento per gli Affari regionali e le autonomie della Presidenza del Consiglio dei Ministri** ha comunicato che nell'ambito della "Giornata internazionale della montagna" tenutasi il 12 dicembre 2022 a Edolo, presso il Polo UNIMONT dell'Università degli Studi di Milano, dedicata nell'anno 2022 alle "donne che muovono le montagne" è intervenuto il Ministro per gli affari regionali e le autonomie, sen. Roberto Calderoli, che ha illustrato nei saluti istituzionali l'intento di utilizzare parte della quota nazionale del "Fondo per lo sviluppo delle montagne italiane" per il supporto all'imprenditoria femminile dei territori montani⁶⁵⁰, le relative attività sono state avviate nel 2023.

In continuità con il 2021, il **Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri**⁶⁵¹ ha messo in evidenza una serie di interventi e iniziative su specifiche tematiche quali il contrasto alla tratta degli esseri umani⁶⁵²; in particolare il 19 ottobre 2022, il Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente, del Ministro per le pari opportunità e la famiglia e del Ministro dell'interno, ha deliberato l'adozione del Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani relativo al periodo 2022-2025⁶⁵³, "creazione di imprese femminili", realizzazione di un sistema di certificazione per la parità di genere⁶⁵⁴, le quote di genere e pari opportunità nelle PA, la violenza sessuale e di genere, le mutilazioni genitali e matrimoni forzati, e come la pandemia da COVID 19 abbia acuito le disparità sociali soprattutto delle donne.

Il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, ha emanato le **Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni**⁶⁵⁵ che costituisce uno strumento di supporto offerto alle Pubbliche amministrazioni con l'obiettivo di **realizzare una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere**⁶⁵⁶.

⁶⁵⁰ [Dipartimento per gli Affari Regionali giornata-internazionale-della-montagna_2022_atti.pdf \(affariregionali.it\)](#)

⁶⁵¹ [Direttiva 2022_DPO_txt.pdf \(governo.it\)](#) **Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.**

⁶⁵² [Dipartimento per le Pari Opportunità - Tratta di esseri umani: il Consiglio dei Ministri approva il nuovo Piano nazionale d'Azione 2022- 2025 \(pariopportunita.gov.it\)](#)

⁶⁵³ [Dipartimento per le Pari Opportunità - Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani 2022-2025 \(pariopportunita.gov.it\)](#)

⁶⁵⁴ [Dipartimento per le Pari Opportunità - \(pariopportunita.gov.it\)](#)

⁶⁵⁵ [PA Linee guida lavoro agile.pdf \(funzionepubblica.gov.it\)](#)

⁶⁵⁶ [Parità di genere, Brunetta e Bonetti firmano le linee guida per la Pa \(funzionepubblica.gov.it\)](#)

Come richiamato nel sito istituzionale “La legge di bilancio 2022 (legge n. 234 del 2021) ha istituzionalizzato l’adozione di un **Piano strategico sulla parità di genere** rendendo strutturale uno strumento volto a definire le politiche pubbliche per la parità di genere, prevedendone apposito finanziamento a partire dal 2022. Tale strumento era stato anticipato con l’adozione il 5 agosto 2021 della Strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2026, la prima per l’Italia. La medesima legge di bilancio 2022 ha, inoltre, definito un sistema di governance della Strategia, composto da una Cabina di regia interistituzionale per la parità di genere, organismo di natura politica, supportata da un Osservatorio nazionale per l’integrazione delle politiche per la parità di genere, organismo di tipo tecnico nel quale sono rappresentate le diverse componenti – istituzioni, associazioni e parti sociali – impegnate per la parità di genere e l’empowerment femminile”⁶⁵⁷.

Nel 2021 era stato presentato il nuovo **Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023**⁶⁵⁸ che si prefigge il **contrasto delle diverse forme di violenza contro le donne** attraverso misure di prevenzione, la protezione delle vittime, informazione e sensibilizzazione della collettività; a tale riguardo, nel 2022, si legge sul sito del Dipartimento delle Pari opportunità⁶⁵⁹ che “*La disciplina del Piano è stata in parte modificata dall’art. 1, comma 149, della legge di bilancio 2022 (legge n. 234/2021), che ne ha mutato la denominazione da Piano d’azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere a Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica. Tale denominazione ricalca la terminologia utilizzata nella Convenzione di Istanbul; inoltre, il Piano perde la qualifica di “straordinario” per diventare uno strumento “strategico” nel contrasto alla violenza sulle donne. La legge di bilancio 2022 introduce ulteriori modifiche:*

l’elaborazione del Piano da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri o dell’Autorità politica delegata per le pari opportunità (non più dal Ministro per le pari opportunità), con cadenza almeno triennale (non più biennale) e previo parere (anziché previa intesa) in sede di Conferenza unificata;

l’istituzione di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

la soppressione dell’obbligo di trasmissione annuale alle Camere di una relazione sull’attuazione del Piano da parte del Ministro delegato per le pari opportunità”.

Il Dipartimento per le Politiche della famiglia ha indicato l’iniziativa che riguarda l’Avviso pubblico #Riparto - percorsi di welfare aziendale per agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance⁶⁶⁰ finalizzato a sostenere il ritorno al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto, anche attraverso l’armonizzazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, mediante il finanziamento di progetti proposti dalle imprese che forniscano strumenti che possano favorire la soluzione delle problematiche comuni alle lavoratrici madri dopo l’arrivo di un figlio.

⁶⁵⁷ [Dipartimento per le Pari Opportunità - Governance istituzionale per la parità di genere \(pariopportunita.gov.it\)](https://www.pariopportunita.gov.it)

⁶⁵⁸ [Dipartimento per le Pari Opportunità - \(pariopportunita.gov.it\)](https://www.pariopportunita.gov.it)

⁶⁵⁹ [Dipartimento per le Pari Opportunità - \(pariopportunita.gov.it\)](https://www.pariopportunita.gov.it)

⁶⁶⁰ [Dipartimento per le politiche della famiglia - Avviso pubblico #Riparto - percorsi di welfare aziendale per agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance \(governo.it\)](https://www.governo.it)

Il **Dipartimento per lo Sport della Presidenza del Consiglio dei Ministri** nel 2022, nella Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione del dipartimento per lo sport dell'anno 2022⁶⁶¹ fra i tanti interventi indicati, evidenzia l'azione di **incentivazione dell'avviamento dell'esercizio dell'attività sportiva delle persone disabili** mediante l'uso di ausili per lo sport, il sostegno della realizzazione di eventi calcistici di rilevanza internazionale e altri eventi sportivi di rilevanza internazionale, il **sostegno alla maternità delle atlete non professioniste**, a garantire il diritto all'esercizio della pratica sportiva quale insopprimibile forma di svolgimento della personalità del minore, anche attraverso la realizzazione di campagne di sensibilizzazione e a sostenere la **realizzazione di eventi sportivi femminili di rilevanza nazionale e internazionale** attraverso la gestione del "Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano" di cui all'articolo 1, comma 369, della legge n. 205/2017.

Il **Dipartimento per lo Sport**, come nel 2021, ha pubblicato l'Avviso per la selezione di richieste di contributo per la realizzazione di eventi sportivi di rilevanza nazionale e internazionale, con particolare attenzione agli eventi sportivi femminili e al coinvolgimento di soggetti a rischio di esclusione sociale o povertà e fasce più vulnerabili della popolazione (es. persone con disabilità, minorenni, anziani, ecc.)⁶⁶².

La **Guardia di finanza del Ministero dell'Economia e delle finanze** segnala il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022 – 2024, approvato con D.M. n. 225 in data 18 ottobre 2022⁶⁶³ e il **Piano triennale di azioni positive** del MEF per il triennio 2020 – 2022⁶⁶⁴, individuato quale fondamentale strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, in coerenza e in sinergia con gli obiettivi fissati e gli strumenti di programmazione strategica e finanziaria adottati dal Dicastero di riferimento (Piano della performance e Direttiva generale per l'azione amministrativa e di gestione).

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** di concerto con il **Dipartimento per le pari opportunità e la famiglia** ha pubblicato il **Decreto interministeriale del 29 marzo 2022**⁶⁶⁵ che stabilisce le **modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti**.

La **Direzione generale immigrazione e politiche di integrazione** segnala iniziative sul sito www.integrazionemigranti.gov.it, in cui sono evidenziate varie iniziative come l'organizzazione di eventi finalizzati alla promozione dell'affido di Minori Stranieri Non Accompagnati nel quadro del sistema nazionale di accoglienza e integrazione pubblicati, la Presentazione del XXIV Rapporto Osservatorio Interistituzionale sugli Stranieri a Torino incentrato sull'inserimento lavorativo degli stranieri e il contrasto alle forme di sfruttamento cd "caporalato".

Sul sito ufficiale del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**⁶⁶⁶ in attuazione dell'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, che ha previsto a decorrere dall'anno 2022 un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali per i datori di lavoro del settore privato che conseguano la **certificazione della parità di genere**, è stato pubblicato il decreto adottato il 20 ottobre 2022⁶⁶⁷ dal **Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali**, di

⁶⁶¹ [direttiva-generale-per-l'azione-amministrativa-e-la-gestione-del-dipartimento-per-lo-sport-anno-2022.pdf \(governo.it\)](#)

⁶⁶² [Dipartimento per lo Sport - Eventi sportivi di rilevanza nazionale ed internazionale \(governo.it\)](#)

⁶⁶³ [Dipartimento per lo Sport - Eventi sportivi di rilevanza nazionale ed internazionale \(governo.it\)](#)

⁶⁶⁴ MEF - Ministero dell'Economia e delle Finanze

⁶⁶⁵ [DI-del-29032022-Rapporto-biennale-parita.pdf \(lavoro.gov.it\)](#)

⁶⁶⁶ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/esoneri-contributivi-aziende-certificazione-genero-interventi-promozione-genero>

⁶⁶⁷ [DI-del-20102022-Esonero-contributivo-aziende-private-parita-salariale-genero.pdf \(lavoro.gov.it\)](#)

concerto con i **Ministri per le Pari Opportunità e la Famiglia e dell'Economia e delle Finanze**, di attuazione della predetta disposizione, che definisce criteri e modalità di concessione di tali esoneri.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Direzione generale dei rapporti di lavoro e relazioni industriali)** ha indicato l'**Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e politiche sociali per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2022** - D.M. n. 232/2021 del 1.12.2021 (con specifico riguardo nei parr. 1.Quadro di riferimento – pag. 5, par. 2.1 La riforma degli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro – pag. 9, e par. 2.3 Tutela della salute e sicurezza ed implementazione della qualità del lavoro - pag. 11).

È stato, inoltre, emanato l'**atto di indirizzo 2022 per il Terzo Settore**⁶⁶⁸ con l'individuazione degli obiettivi generali 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. Le iniziative e i progetti dovranno riguardare una o più delle seguenti aree prioritarie di intervento: a) *sviluppo della cultura del volontariato*; b) *prevenzione e contrasto di ogni forma di violenza fisica o mentale, lesioni o abusi, abbandono, maltrattamento o sfruttamento, compresa la violenza sessuale sui bambini e bambine, nonché adolescenti e giovani*; c) *promozione di relazioni fondate sul principio di uguaglianza sostanziale e di parità di diritti tra uomini e donne tenuto conto della pari dignità e delle differenze di genere (ad esempio: inserimento lavorativo e/o in attività formativa e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro)*; d) *sviluppo delle reti associative del Terzo settore e rafforzamento della loro capacity building, funzionale all'implementazione dell'offerta di servizi di supporto agli enti del Terzo settore*.

Infine, con Decreto interministeriale n. 327 del 16 novembre 2022⁶⁶⁹ sono stati individuati - per l'anno 2023 - i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiori almeno del 25% il valore medio annuo, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione previsti dall'articolo 4, commi 8-11, della Legge 92/2012.

Il **Ministero della giustizia (Dipartimento per gli affari di giustizia)** ha emanato l'**Atto di indirizzo del Ministro per l'anno 2022**⁶⁷⁰, segnalando in particolare il Punto 5 **“una giustizia vicina alle esigenze dei propri utenti”** da conseguirsi attraverso la valorizzazione degli strumenti utili a ridurre la distanza, tra il dicastero e tutti gli attori (cittadini, professionisti, associazioni, ordini) che ad esso si rivolgono per ricevere un servizio e, per il miglioramento delle pratiche virtuose di buona amministrazione, verrà dato impulso al **Tavolo nazionale sui diritti delle persone fragili**, che, fra le altre attività, effettua la ricognizione e il monitoraggio dello stato di attuazione della legislazione vigente in materia di **interdizione, inabilitazione, amministrazione di sostegno**.

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, nel corso del 2022⁶⁷¹, dovranno dare la priorità, coniugando tra l'altro solidarietà e sicurezza, al principio della salvaguardia della vita umana, alla lotta al traffico di esseri umani e alla protezione dei rifugiati e dei migranti più vulnerabili (donne e minori) nell'ambito degli aiuti allo sviluppo; tra i settori principali d'intervento viene dato rilievo alla valorizzazione del ruolo delle donne;

⁶⁶⁸ [DM-141-del-02082022-aree-intervento-Terzo-Settore.pdf \(lavoro.gov.it\)](#)

⁶⁶⁹ [DI-327-del-16112022.pdf \(lavoro.gov.it\)](#)

⁶⁷⁰ [Ministero della giustizia | Atto di indirizzo per l'anno 2022](#)

⁶⁷¹ [Direttiva generale \(esteri.it\)](#)

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 degli affari esteri e della cooperazione internazionale (Direzione generale per l’amministrazione, l’informatica e le comunicazioni e la Direzione generale per gli affari politici e di sicurezza)** ha indicato la Direttiva generale (esteri.it) e l’adozione di una Circolare (la n. 1 del 18 gennaio 2022 “Aggiornamenti dei metodi di lavoro e benessere organizzativo”), a firma del Segretario Generale del MAECI, che richiama i principi già enunciati nella Circ. n. 3 del 15 ottobre 2021 “Parità di genere”, finalizzati a promuovere un’effettiva parità di genere attraverso l’impostazione dei metodi di lavoro, la tutela della genitorialità e l’organizzazione di eventi in Italia e all’estero. "

Il **Ministero dell’istruzione (Direzione generale per lo studente, l’inclusione e l’orientamento scolastico)** segnala il sito internet “www.noisiamopari.it”, una piattaforma web che raccoglie le esperienze e i progetti realizzati dalle scuole sul tema delle pari opportunità e delle discriminazioni di genere, razza e religione, che costituisce uno strumento per 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.

Il **Ministero della difesa (Ufficio generale del centro di responsabilità amministrativa dello Stato maggiore della difesa)** indica le varie iniziative pubblicate nella la **sezione “politiche di genere”**, fra cui, nel 2022, si evidenzia l’organizzazione e la gestione di corsi sulla prospettiva di genere, esclusivamente dedicata alle pari opportunità, uguaglianza di genere e adozione della prospettiva di genere nelle attività e nelle operazioni⁶⁷² militari, nel 2023 la Convention “Donne impresa”⁶⁷³, la Conferenza su impegno Difesa per agenda “Donne, pace e sicurezza”⁶⁷⁴, l’Incontro con Comitato unico di garanzia e Consiglio interforze prospettiva genere⁶⁷⁵, la presentazione al Salone libro del volume “Donne, pace e sicurezza”⁶⁷⁶.

Il **Ministero dell’interno** ha pubblicato il **Piano triennale delle azioni positive**⁶⁷⁷ i cui obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all’interno dell’amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il **Ministero dell’università e della ricerca (Segretariato generale- Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali)** ha pubblicato il **Piano di uguaglianza di genere 2022-2024 (o Gender Equality Plan – GEP)**⁶⁷⁸ documento necessario per la partecipazione del MUR al programma Horizon Europe⁶⁷⁹. Il processo di pianificazione delle azioni del **GEP** che è in linea con le linee strategiche dettagliate nel **Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)** del MUR per il triennio 2022-2024⁶⁸⁰, prevede 5 aree di intervento di partenza raccomandate dalla Commissione Europea e ritenute particolarmente rilevanti per la promozione dell’uguaglianza di genere all’interno del Ministero:

⁶⁷² [2022_11_21_VI_GENDER.pdf \(difesa.it\)](#)

⁶⁷³ [Convention "Donne impresa" \(difesa.it\)](#)

⁶⁷⁴ [Conferenza su impegno Difesa per agenda “Donne, pace e sicurezza”](#)

⁶⁷⁵ [Incontro con Comitato unico di garanzia e Consiglio interforze prospettiva genere \(difesa.it\)](#)

⁶⁷⁶ [Salone libro, Rauti: “Difesa presente per trasmettere valori di libertà, pace e sicurezza”. - Difesa.it](#)

⁶⁷⁷ [Piano triennale di azioni positive | Ministero dell’Interno](#)

⁶⁷⁸ [MUR_Gender Equality Plan.pdf](#)

⁶⁷⁹ [Regolamento \(UE\) 2021/695 del Parlamento europeo e del Consi... - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

⁶⁸⁰ [PTAP: adottato con decreto direttoriale n. 315 del 30 giugno 2022 - Cerca \(bing.com\)](#)

- A. Conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione;
- B. Uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- C. Uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale;
- D. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nelle attività formative;
- E. Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo.

Il **Ministero della cultura** ha pubblicato il **-Piano-triennale-delle-azioni-positive-2022-2024**⁶⁸¹, il **Primo rapporto annuale dell'Osservatorio per la parità di genere** del Ministero della Cultura⁶⁸² e il **Piano di uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP)**⁶⁸³ che declina le quattro Aree Strategiche ritenute prioritarie per il contesto di riferimento:

- o AREA STRATEGICA 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- o AREA STRATEGICA 2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- o AREA STRATEGICA 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- o AREA STRATEGICA 4. Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere.

Il **Ministero della salute** ha pubblicato il **PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione della Pubblica amministrazione)** relativo al triennio 2022-2024, adottato con decreto ministeriale 15 settembre 2022⁶⁸⁴ che fra le tante azioni, promuove il "Benessere ambientale e sociale" attraverso la rilevazione delle criticità e opportunità correlate al genere, le pari opportunità legate allo sviluppo delle carriere e il contrasto alla violenza di genere.

Il **Ministero del turismo** ha pubblicato il **Piano Integrato Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO)**⁶⁸⁵ che illustra, fra le tante, le azioni poste in essere in tema di organizzazione del lavoro agile;

Inoltre, ha effettuato campagne di sensibilizzazione con comunicati stampa di vari progetti promossi dalla **Presidenza del Consiglio dei Ministri**:

- o il progetto benefico **"Qui non sei sola"**, grazie alla firma di un protocollo d'intesa siglato dal Governo con le principali associazioni di categoria degli albergatori con l'obiettivo di promuovere le strutture alberghiere come luogo di accoglienza per le donne che sono state vittime di violenza;
- o Il **numero di pubblica utilità 1522** (contro la violenza e lo stalking).

⁶⁸¹ [Piano triennale delle azioni positive 2022 - 2024.pdf \(beniculturali.it\)](#)

⁶⁸² [Parità di genere, l'Osservatorio del MiC pubblica il primo rapporto nel settore della cultura - Ministero della cultura](#)

⁶⁸³ [Piano uguaglianza di genere 2022.pdf \(beniculturali.it\)](#)

⁶⁸⁴ [Microsoft Word - PIAO 2022 - 2024_rev GAB \(salute.gov.it\)](#)

⁶⁸⁵ [Piano integrato di attività e organizzazione \(PIAO\) \(ministeroturismo.gov.it\)](#)

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 2022

Amministrazione	Dipartimento	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzione alle pari opportunità
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI REGIONALI E LE AUTONOME	Nell'ambito della "Giornata internazionale della montagna" tenutasi il 12 dicembre 2022 a Edolo, presso il Polo UNIMONT dell'Università degli Studi di Milano, dedicata nell'anno 2022 alle "donne che muovono le montagne" è intervenuto il Ministro per gli affari regionali e le autonomie, sen. Roberto Calderoli, il quale ha illustrato nei saluti istituzionali l'intento di utilizzare parte della quota nazionale del "Fondo per lo sviluppo delle montagne italiane" per il supporto all'imprenditoria femminile dei territori montani. Di seguito il link, sul sito dipartimentale, alla giornata internazionale della montagna e al documento relativo agli interventi e agli atti: https://www.affarirgionali.it/comunicazione/notizie/2022/novembre/giornata-internazionale-della-montagna-2022/ ; https://www.affarirgionali.it/media/508872/giornata-internazionale-della-montagna-2022_atti.pdf . Le relative attività sono state avviate nel 2023.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	https://www.pariopportunita.gov.it/it/ ; https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home ; https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/BandiContratti/Indes.html ; https://www.pariopportunita.gov.it/media/2373/linee_guida_sulla_parity_di_genero.pdf
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/finanziamenti-avvisi-e-bandi/avvisi-e-bandi/avviso-pubblico-riguardo-percorsi-di-welfare-aziendale-per-agevolare-il-rientro-al-lavoro-delle-madri-favorire-la-natalita-e-il-work-life-balance/
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LO SPORT	https://www.sport.governo.it/media/3784/direttiva-generale-per-lazione-amministrativa-e-la-gestione-del-dipartimento-per-lo-sport-anno-2022.pdf
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO	Circolare del 16 maggio 2023, n. 22 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato" https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/circolari/2023/circolare_n_22_2023/
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022 – 2024, approvato con D.M. n. 225 in data 18 ottobre 2022 (https://www.mef.gov.it/ministero/oviv/documenti/225-B19-del-18-ott-2022-PIAO-2022-2024-bollinato-PDF-2.pdf); Circolare n. 9 del 3 marzo 2023 della Ragioneria Generale dello Stato recante: "Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2022", con la quale si ribadisce che, anche con riferimento al Conto del Bilancio dell'esercizio 2022, 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/VERSIONE-1/circolari/2023/circolare_n_09_2023/index.html); Circolare n. 22 del 16 maggio 2023 della Ragioneria Generale dello Stato recante: "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato" (https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/circolari/2023/circolare_n_22_2023/); #Piano triennale di azioni positive del MEF per il triennio 2020 – 2022 (https://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2021/DEF-PTAP-2020-2022-pdf.pdf), individuato quale fondamentale strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, in coerenza e in sinergia con gli obiettivi fissati e gli strumenti di programmazione strategica e finanziaria adottati dal Dicastero di riferimento (Piano della performance e Direttiva generale per l'azione amministrativa e di gestione).
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE IMMIGRAZIONE E POLITICHE DI INTEGRAZIONE	www.lavoro.gov.it (sezione Parità e Pari Opportunità); www.integrazionemigranti.gov.it
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	www.lavoro.gov.it - https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-oppunita/Pagine/default.aspx
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI	Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e politiche sociali per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2022 - D.M. n. 232/2021 del 1.12.2021 (con specifico riguardo nel par. 1 Quadro di riferimento – pag. 5, par. 2.1 la riforma degli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro – pag. 9, e par. 2.3 Tutela della salute e sicurezza ed implementazione della qualità del lavoro - pag. 11).
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	SEGRETARIATO GENERALE	www.lavoro.gov.it
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA POVERTÀ E PER LA PROGRAMMAZIONE SOCIALE	https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-oppunita/Pagine/default.aspx ; http://inlavoro/politiche/delpersonale/Pagine/Parita-oppunita.aspx ; http://www.pariopportunita.gov.it (sito della Presidenza del Consiglio)
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/esoneri-contributivi-aziende-certificazione-genero-interventi-promozione-genero
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	Atto di indirizzo del Ministro per l'anno 2022 – Punto 5 "UNA GIUSTIZIA VICINE ALLE ESIGENZE DEI PROPRI UTENTI"
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	www.giustizia.it
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER L'AMMINISTRAZIONE, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI (DGA1)	Direttiva generale (esteri.it) Comunicati stampa (Comunicati – Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale) Si segnala, altresì, l'adozione di una Circolare (Circ. n. 1 del 18 gennaio 2022 "Aggiornamenti dei metodi di lavoro e benessere organizzativo"), a firma del Segretario Generale del MAECI, che richiama i principi già enunciati nella Circ. n. 3 del 15 ottobre 2021 "Parità di genere", finalizzati a promuovere un'effettiva parità di genere attraverso l'impostazione dei metodi di lavoro, la tutela della genitorialità e l'organizzazione di eventi in Italia e all'estero.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA (DGAP)	Direttiva generale (esteri.it) Comunicati stampa (Comunicati – Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale) Si segnala, altresì, l'adozione di una Circolare (Circ. n. 1 del 18 gennaio 2022 "Aggiornamenti dei metodi di lavoro e benessere organizzativo"), a firma del Segretario Generale del MAECI, che richiama i principi già enunciati nella Circ. n. 3 del 15 ottobre 2021 "Parità di genere", finalizzati a promuovere un'effettiva parità di genere attraverso l'impostazione dei metodi di lavoro, la tutela della genitorialità e l'organizzazione di eventi in Italia e all'estero.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE E L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO	www.noisiamopari.it
MINISTERO DELLA DIFESA	UFFICIO GENERALE DEL CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	https://www.difesa.it/it_Ministro/sottosegretari/isabella_rauti/Notizie/Pagine/2022_11_21_GENDER.aspx ; https://www.difesa.it/it_Ministro/sottosegretari/isabella_rauti/Notizie/Pagine/2023_02_01_IMPRESA.aspx ; https://www.difesa.it/it_Ministro/sottosegretari/isabella_rauti/Notizie/Pagine/2023_03_07_COVID_ONNE.aspx ; https://www.difesa.it/it_Ministro/sottosegretari/isabella_rauti/Notizie/Pagine/2023_05_10_GENDER.aspx ; https://www.difesa.it/it_Ministro/sottosegretari/isabella_rauti/Notizie/Pagine/2023_05_20_SALONE_LIBRO.aspx .
MINISTERO DELL'INTERNO	MINISTERO DELL'INTERNO	https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale-azioni-positive
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	SEGRETARIATO GENERALE- DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEL BILANCIO E DEI SERVIZI STRUMENTALI	https://trasparenza.mur.gov.it/sites/trasparenza/files/2022-08/MUR_Gender%20Quality%20Plan.pdf
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE CREATIVITA' CONTEMPORANEA	https://www.beniculturali.it/comunicato/circolare-n-39-dg-or-piano-triennale-delle-azioni-positive-2021-2023
MINISTERO DELLA CULTURA	MINISTERO DELLA CULTURA	https://media.beniculturali.it/mibac/files/boards/be78e33bc8ca0c99bfff70aa174035096/PDF/2022/CossParigenero/Primo%20rapporto%20annuale-23%20novembre%202022.pdf
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E RAPPORTI EUROPEI ED INTERNAZIONALI	https://www.salute.gov.it/portale/ministro/p4_10_1_1.jsp?lingua=italiano&label=trasparenza18idi1383&menu=trasparenza
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E BILANCIO	Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 (salute.gov.it)
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE IN SANITÀ	Nota DGPOB n. 5359/2022; Allegato 2 "Assegnazione competenze e obiettivi individuali anno 2022 – indicazioni per i valutatori"; Obiettivo pari opportunità: "Attuazione di misure che favoriscano i tempi di conciliazione vita - lavoro"
MINISTERO DEL TURISMO	UFFICIO DI GABINETTO	Codice di comportamento del Ministero del turismo; Comunicato stampa relativo al progetto "Qui non sei sola"; Comunicato stampa per promuovere il numero di pubblica utilità 1522; Piano Integrato Attività e Organizzazione del Ministero del turismo.

5.3.2 - Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio

Anche nel corso del 2022, così come avvenuto per il 2021 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 il permanere della 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 disuguaglianze tra uomini e donne misurate da indicatori BES.

Il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha indicato un intervento collegato all'Indicatore BES nel DEF "Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione", realizzato con "Avviso EDUCARE IN COMUNE", sono stati utilizzati i capitoli cap. 858/pg 40 e il cap. MEF 2102. Inoltre, collegato all'indicatore BES Criminalità predatoria sono state realizzate "Campagne di comunicazione contro il Cyberbullismo" utilizzando le risorse del cap. 539/pg 1 e pg 30 e del cap. MEF 2102 e interventi di "Contrasto della pedofilia" con l'utilizzo delle risorse del cap. 519/pg 1 e del cap. MEF 2102.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Direzione generale dei rapporti di lavoro e relazioni industriali) ha indicato tre interventi relativi all'*Indice di disuguaglianza del reddito disponibile*:

- 1) Attività antidiscriminatoria svolta dalle consigliere di parità volta alla risoluzione dei casi di discriminazione, che riguardano tra l'altro anche il reddito
- 2) Rapporti biennali: raccolta ed analisi dei rapporti in chiave di genere – emersione delle disuguaglianze di reddito tra uomini e donne
- 3) Collaborazione con INAPP per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'intesa prevede, tra l'altro, un'analisi dei rapporti biennali su scala nazionale, con l'obiettivo di far emergere le disuguaglianze di reddito tra uomini e donne e le relative cause, al fine di disporre di un quadro conoscitivo utile alla definizione di successivi interventi.

Sono stati utilizzati il capitolo 3971 (Fondo per l'attività delle Consigliere e dei consiglieri nazionali di parità) e il capitolo 2820 (Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere).

In relazione al *Tasso di mancata partecipazione al lavoro* sono state indicate le seguenti iniziative:

1. Certificazione di genere: procedimento introdotto dalla legge 162/2021 che prevede un meccanismo di premialità per le imprese che abbiano conseguito la certificazione di genere. L'intervento potrebbe far aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, incentivando le imprese alla realizzazione di iniziative che favoriscano la parità di genere.
Sono stati utilizzati il capitolo 4363 (sgravi contributivi) per il 2022, il capitolo 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) per il 2023

2. Collaborazione con INAPP per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. È stato utilizzato il cap. 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere).

In relazione al *Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli* è stato indicato un intervento relativo alla Certificazione di genere considerando che l'inclusione tra gli indicatori della performance individuati dalla Prassi UNI/PdR 125/2022 anche delle misure di tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro tra i requisiti che devono possedere le aziende per ottenere la certificazione potrebbe influire su tale indicatore BES perché dovrebbe favorire l'aumento dell'occupazione di donne con figli.

La certificazione ha durata triennale e viene monitorata annualmente, anche con il contributo delle Consigliere di Parità. La certificazione come processo di acquisizione da parte delle aziende delle caratteristiche di titolarità della stessa grava sul Dipartimento Pari Opportunità. Sono stati indicati il capitolo 4363 (sgravi contributivi) - per il 2022; e il capitolo 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) per il 2023⁶⁸⁶.

Il Ministero della giustizia (Direzione generale detenuti e trattamento) in relazione all' *Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione*, per contrastare l'uscita precoce delle detenute dal sistema di istruzione e formazione il DAP promuove ed organizza corsi scolastici ed agevola la frequenza di corsi universitari. Si svolgono negli Istituti corsi di formazione professionale rivolti alle donne.

L'attività di istruzione è organizzata e finanziata dal MIUR. Il Dap eroga premi di rendimento scolastici e sussidi orari a valere sul cap.1761 p.g.4 (Spese per l'organizzazione e lo svolgimento negli istituti penitenziari delle attività di istruzione e scolastiche, pagamento tasse scolastiche, sussidi giornalieri e premi di rendimento scolastico). La formazione professionale è finanziata dalle Regioni e dalla Cassa per le Ammende nell'ambito dei propri programmi di intervento.

In relazione al *Tasso di mancata partecipazione al lavoro* la Direzione generale detenuti e trattamento ha promosso, con finanziamento della Cassa per le Ammende, il progetto Opportunità di lavoro professionalizzante per l'avviamento di detenuti/e ad attività lavorative interne a carattere formativo. È stato utilizzato il capitolo Cap.1764 p.g.2 (Spese per mercedi ai detenuti lavoranti).

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 Stato⁶⁸⁷.

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

⁶⁸⁶ [DI-del-20102022-Esonero-contributivo-aziende-private-parita-salariale-genere.pdf \(lavoro.gov.it\)](http://www.lavoro.gov.it/DI-del-20102022-Esonero-contributivo-aziende-private-parita-salariale-genere.pdf)

⁶⁸⁷ 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

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 integrative sono, inoltre, l'elemento di collegamento tra la programmazione di bilancio e la programmazione strategica⁶⁸⁸ nonché con il ciclo della *performance*⁶⁸⁹.

Il numero degli indicatori nelle note integrative che monitorano l'impatto delle politiche statali da un punto di vista di genere continua a essere 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 Italia⁶⁹⁰.

Nelle Note integrative della legge di bilancio 2022 sono presenti 21 obiettivi che riguardano in diversa misura le pari opportunità di genere, la maggior parte dei quali 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 maniera più o meno dettagliata, i processi o le attività messe in atto dall'amministrazione o il risultato finale; la definizione di tali indicatori potrebbe essere migliorata con l'individuazione di dati più vicini alle tematiche delle pari opportunità o legate, comunque, alla risoluzione delle disparità di genere (Tavola V.III.II.1 e Tavola III.II.1.2).

Gli indicatori che riguardano politiche di promozione della pari opportunità di genere adottati dalle amministrazioni per la legge di bilancio 2022, nell'ambito più generale di obiettivi per il benessere del personale, riguardano azioni rivolte al proprio personale, anche in corrispondenza di 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:

- Efficacia dell'attività finalizzata all'attuazione, aggiornamento ed interpretazione della disciplina in materia di rapporti di lavoro che comprende l'elaborazione e interpretazione del quadro normativo in materia di rapporti di lavoro del settore privato, di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e di pari opportunità nel lavoro, (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)
- Risorse umane, corrispondente al personale effettivamente impiegato nello svolgimento dei compiti istituzionali nelle sedi centrali e territoriali dell'Amministrazione anche in relazione all'adozione, nelle attività possibili, delle modalità di lavoro agile e delle azioni finalizzate al benessere organizzativo e alla diffusione della cultura di parità di genere (Ministero della giustizia);
- Numero di corsi di formazione offerti al personale MAECI in cui sono inseriti moduli specifici in tema di pari opportunità e contrasto di ogni forma di discriminazione (Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale);
- Centro estivo: incremento progressivo dei giorni del servizio in base alla chiusura estiva delle scuole (Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale);

⁶⁸⁸ Decreto legislativo n. 286 del 1999

⁶⁸⁹ Decreto legislativo n. 150 del 2009

⁶⁹⁰ 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 2021 <https://bdap-opendata.mef.gov.it/content/2021-note-integrative-alla-legge-di-bilancio-indicatori> . Oppure per ulteriori dettagli

- Grado di utilizzo da parte del personale dell'Amministrazione, della modalità di lavoro in smart working (Ministero dell'interno)
- Incidenza delle risorse in lavoro agile. Nell'ambito delle modalità organizzative agili (Legge n. 81 del 2017, Decreto del ministro della Pubblica Amministrazione dell'8.10.2021, PIAO di nuova adozione), l'indicatore misura il grado del ricorso del personale dell'Amministrazione alla modalità di lavoro agile; (Ministero della transizione ecologica);
- Grado di utilizzo delle postazioni di lavoro virtuale per il lavoro agile che misura l'incremento percentuale di licenze Citrix assegnabili ai dipendenti che svolgono lavoro agile rispetto alle licenze assegnate al 31.12.2021. (Ministero della transizione ecologica);
- Predisposizione dei programmi per attivare il telelavoro, ed assicurare il benessere organizzativo (Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili);
- Indice di partecipazione al programma dello smart working (Ministero della difesa)
- Livello di accesso a misure di benessere organizzativo per il personale dipendente (servizio Asili Nido) (Ministero della difesa);
- Consentire lo svolgimento della normale attività lavorativa del personale attraverso lo smart working (Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali);
- Numero di attività ed iniziative svolte per favorire la diffusione del lavoro agile/ Numero di attività programmate per il miglioramento dell'attività lavorativa in modalità agile, l'indicatore misura la capacità dell'Amministrazione di mettere a disposizione dei propri dipendenti le risoluzioni consentite dalla normativa per conciliare i tempi vita-lavoro attraverso una maggiore diffusione sia degli strumenti informatici e connettività, sia una costante assistenza avendo come effetto finale quello di migliorare l'efficacia delle attività svolte in modalità agile (Ministero della cultura).

Sempre in connessione con la gestione delle risorse umane, il Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale adotta un indicatore relativo Percentuale di funzionarie diplomatiche e dirigenti in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio, con la finalità di *" Al fine 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 e delle dirigenti, 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 e dirigenti a posizioni di responsabilità"*, inoltre viene adottato un altro indicatore che riguarda Percentuale di missioni/assegnazioni brevi utilizzate come strumenti di flessibilità nell'allocazione del personale all'estero, a risorse di bilancio invariate, con particolare attenzione alla promozione delle pari opportunità.

Nella struttura del bilancio dello Stato, data dalla legge di bilancio per il 2022 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. In corrispondenza dell'obiettivo 148 *Politiche per la famiglia* gli indicatori associati sono "Grado di utilizzo delle risorse" e "Grado di utilizzo delle risorse al verificarsi degli eventi che ne implicano l'erogazione"; essi non consentono, tuttavia, di apprezzare specifiche realizzazioni o risultati per le pari opportunità di genere.

Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali nelle note integrative in relazione all'obiettivo 33 Ob. 33 *Miglioramento sostenibilità processi produttivi attraverso il sostegno dell'agricoltura di precisione nel settore agricolo in sinergia con gli interventi previsti dal Piano Nazionale di ripresa e resilienza. Attuazione interventi relativi alla nuova*

Programmazione 2021/2027 delle politiche di sviluppo rurale a livello comunitario e nazionale, implementazione di strumenti finanziari agevolativi a supporto delle aziende del settore agricolo con particolare riferimento al cambio generazionale adotta come indicatore l'elaborazione di uno schema unitario di intervento per favorirne l'attuazione da parte delle Regioni a favore dello sviluppo delle aziende agricole e dell'imprenditoria agricola giovanile e femminile, L'indicatore rileva la realizzazione dei prodotti finanziari che verranno successivamente trasferiti per la gestione agli Enti vigilati del Ministero. Tali indicatori non consentono, tuttavia, di evidenziare specifiche realizzazioni o risultati per le pari opportunità di genere.

Il Ministero dello sviluppo economico in corrispondenza dell'*obiettivo 9 Promozione dello sviluppo delle PMI, delle startup e PMI innovative, e del movimento cooperativo* adotta fra i vari indicatori Nuove iscrizioni di START-UP Innovative e PMI innovative COOPERATIVE iscritte alla sezione speciale del Registro delle Imprese che misura l'efficacia delle politiche a favore delle START-UP INNOVATIVE e PMI innovative cooperative, che è considerato sensibile al genere, in quanto la normativa di riferimento promuove agevolazioni anche per l'imprenditoria femminile.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in relazione all'*obiettivo 4 Azioni di sistema per l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti* adotta l'Indicatore che misura il numero di report prodotti concernenti l'attività del tavolo caporalato e l'Indicatore che misura il numero di interventi attivati per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti di particolare rilievo strategico e finanziario.

Il Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale in corrispondenza dell'*obiettivo 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* adotta come indicatore "*L'intensità dell'impegno dell'Italia nel settore dei diritti umani, 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 e altre categorie vulnerabili, libertà di religione/credo, tutela dei difensori dei diritti umani*". L'indicatore misura l'incisività dell'azione di un Paese in ambito multilaterale, è correlata alla capacità di promuovere risoluzioni su temi prioritari. È particolarmente significativo valutare la frequenza con cui l'Italia co-sponsorizza, sui temi dell'obiettivo, i progetti delle risoluzioni poi adottate dall'organo (AGNU/III Comm, CDU).

L'Amministrazione mette in evidenza che la crescita dell'indicatore ha un limite in quanto non è ipotizzabile co-sponsorizzare/sostenere tutte le risoluzioni presentate prescindendo dai contenuti, dato che alcune non sono coerenti/compatibili con la posizione italiana e che un valore tendente a 100%, pertanto, non è realistico/desiderabile, viene specificato che all'ONU è in atto una razionalizzazione del numero di risoluzioni presentate da UE e Paesi partner, mentre analogo dinamica non avviene tra i Paesi non like-minded, il numero delle risoluzioni che non saremo nella posizione di co-sponsorizzare, in proporzione a quelle da noi sostenute, potrebbe aumentare in futuro. La stabilizzazione del target riflette tale dinamica.

Il Ministero dell'istruzione in relazione all'*obiettivo 54 Realizzare azioni a sostegno dell'inclusione scolastica attraverso l'utilizzo di metodologie didattiche inclusive e la promozione dell'attività sportiva. Introdurre e rendere strutturali nelle scuole di ogni ordine e grado iniziative formative per l'educazione allo sviluppo sostenibile* ha adottato l'indicatore che misura Iniziative a sostegno dell'inclusione scolastica degli alunni con disabilità ed altri bisogni educativi speciali, anche attraverso la promozione delle pratiche

Tavola V.III.II.1 Obiettivi delle Note integrative al Rendiconto generale dello Stato con riferimenti diretti alle politiche per le pari opportunità, anno 2022 (segue)

Anno 2022			
Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore	Descrizione Indicatore
Ministero della transizione ecologica Missione: 3 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 3.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 30 - Migliorare la gestione del personale e accrescere le competenze professionali	Indicatore 8 - Incidenza delle risorse in lavoro agile Indicatore 10 - Grado di utilizzo delle postazioni di lavoro virtuale per il lavoro agile	Decreto del ministro della Pubblica Amministrazione dell'8.10.2021 (PIAO di nuova adozione), l'Indicatore misura il grado di ricorso del personale dell'Amministrazione alla modalità di lavoro agile. Descrizione Indicatore 10 - Misura l'incremento percentuale di licenze Citrix assegnabili ai dipendenti che svolgono lavoro agile rispetto alle licenze assegnate al 31.12.2021.
Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili Missione: 5 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 5.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 30 - Migliorare la gestione del personale, accrescere le competenze professionali ed attivare iniziative di pari opportunità e benessere organizzativo	Indicatore 2 - Predispensione dei programmi per attivare il telelavoro, ed assicurare il benessere organizzativo	Descrizione Indicatore 2 - L'obiettivo viene realizzato attraverso la predisposizione delle attività propedeutiche all'avvio del telelavoro, ed alle iniziative intraprese per assicurare il benessere organizzativo. Per indicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa il valore non può essere negativo rispetto all'ultimo valore annuale disponibile al momento della compilazione della Nota Integrativa
Ministero della difesa Missione: 1 - Difesa e sicurezza del territorio (005) Programma: 1.5 - Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari (005.006)	Ob. 14 OB5012 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	Indicatore 4 - INDO30 Indice di partecipazione al programma dello smart working	Descrizione Indicatore 4 - L'Indicatore rileva il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa al programma del lavoro agile (smart working), introdotto dalla L. 124/2015, modificato dal Decreto Legge 19 maggio 2020 nr. 34 (c.m.l.), che prevede nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle PA. L'attuazione delle modalità di applicazione dello smart working sono dettate dal Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), di cui ogni Amministrazione si deve dotare. In merito all'approvazione del POLA per l'AD, l'applicazione del programma smart working dovrà interessare almeno il 15 per cento dei dipendenti civili che ne facciano richiesta, ai sensi dell'Art. 14, c. 1, l. 07/08/2015 nr. 124 (c.m.l.).
Ministero della difesa Missione: 1 - Difesa e sicurezza del territorio (005) Programma: 1.5 - Approvvigionamento e impiego dei Comandi e degli Enti inferiori dell'Area tecnico/operativa (005.009)	Ob. 12 - OB5008 Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale	Indicatore 3 - INDO4 (livello di accesso a misure di benessere organizzativo per il personale dipendente (servizio Ausl Nido)	Descrizione Indicatore 3 - L'Indicatore misura il livello di accesso del personale dipendente alle misure di benessere organizzativo (servizio Ausl Nido)
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali Missione: 1 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca (009) Programma: 1.1 - Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale (009.002)	Ob. 33 - Miglioramento sostenibilità processi produttivi attraverso il sostegno dell'agricoltura di precisione nel settore agricolo in sinergia con gli interventi previsti dal Piano Nazionale di ripresa e resilienza. Attuazione interventi relativi alla nuova Programmazione 2022/2027 delle politiche di sviluppo rurale a livello comunitario e nazionale, implementazione di strumenti finanziari agevolati a supporto delle aziende del settore agricolo con particolare riferimento al cambio generazionale	Indicatore 2 - Elaborazione schema unitario di intervento per favorire l'attuazione da parte delle Regioni a favore dello sviluppo delle aziende agricole e dell'imprenditoria agricola giovane e femminile	Descrizione Indicatore 2 - L'Indicatore rileva la realizzazione dei prodotti finanziari che verranno successivamente trasferiti per la gestione agli Enti vigilati del Ministero
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali Missione: 1 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca (009) Programma: 1.3 - Politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca, dell'efficienza e mezzi tecnici di produzione (009.006)	Ob. 9 - Sviluppo sistemi ICT, ringiovanimento e semplificazione processi per il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi di produzione (009.006)	Indicatore 2 - Consentire lo svolgimento della normale attività lavorativa del personale attraverso lo smart working	Descrizione Indicatore 2 Migrazione in cloud delle cartelle condive e dei firmieri di tutti gli uffici
Ministero della cultura Missione: 4 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 4.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 5 - Razionalizzare in un'ottica di miglioramento continuo la gestione delle risorse umane	Indicatore 6 - N. di attività ed iniziative svolte per favorire la diffusione del lavoro agile/N. attività programmate per il miglioramento dell'attività lavorativa in modalità agile	Descrizione Indicatore 6 - L'Indicatore misura la capacità dell'Amministrazione di mettere a disposizione dei propri dipendenti le riduzioni consentite dalla normativa per conciliare i tempi vita lavoro attraverso una maggiore diffusione sia degli strumenti informativi e connettività, sia una costante assistenza avendo come effetto finale quello di migliorare l'efficacia delle attività svolte in modalità agile.

Tavola V.III.II.2 Indicatori ulteriori delle Note integrative al Rendiconto Generale dello Stato con riferimenti alle politiche per le pari opportunità, anno 2022

Anno 2022			
Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore	Descrizione Indicatore
Ministero dell'economia e delle finanze Missione: 14 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia (024) Programma: 14.3 - Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio (024.005)	Ob. 14B Politiche per la famiglia	Indicatore 1 - Grado di utilizzo delle risorse Indicatore 2 - Grado di utilizzo delle risorse al verificarsi degli eventi che ne implicano l'erogazione	Descrizione Indicatore 1 - Grado di utilizzo delle risorse Descrizione Indicatore 2 - Grado di utilizzo delle risorse al verificarsi degli eventi che ne implicano l'erogazione.
Ministero dello sviluppo economico Missione: 1 - Competitività e sviluppo delle imprese (011) Programma: 1.1 - Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo (011.005)	Ob. 9 Promozione dello sviluppo delle PMI, delle startup e PMI innovative, e del movimento cooperativo	Indicatore 2 - Incremento del n. di PMI innovative iscritte alla sezione speciale del Registro delle imprese Indicatore 3 - Nuove iscrizioni di startup innovative nella sezione speciale del Registro delle imprese Indicatore 8 - Nuove iscrizioni di START-UP Innovative e PMI innovative COOPERATIVE iscritte alla sezione speciale del Registro delle imprese	Descrizione Indicatore 2: misura l'efficacia delle policy a favore delle PMI innovative. Descrizione Indicatore 3: misura l'efficacia delle policy a favore delle startup innovative. Descrizione Indicatore 8: misura l'efficacia delle politiche a favore delle START-UP INNOVATIVE e PMI innovative Cooperative
Ministero del lavoro e delle politiche sociali Missione: 4 - Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti (027) Programma: 4.1 - Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate (027.006)	Ob. 4 - Azioni di sistema per l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti	Indicatore 5 - Numero di report prodotti concernenti l'attività del tavolo caporale Indicatore 7 - Numero di interventi attivati per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti di particolare rilievo strategico e finanziario	Descrizione Indicatore 5: Monitorare le attività prodotte per il controllo al caporale Descrizione Indicatore 7: Programmazione e sviluppo di un sistema di interventi per la gestione integrata delle politiche migratorie, l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti regolarmente presenti in Italia
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale Missione: 1 - Italia in Europa e nel mondo (004) Programma: 1.4 - Promozione della pace e sicurezza internazionale (004.006)	Ob. 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 perseguire le iniziative diplomatiche e umanitarie per prevenire e risolvere le crisi in atto nel nostro vicinato, rendendo più inclusiva l'azione degli organismi e dei processi multilaterali in tali contesti di crisi	Indicatore 3 - Intensità dell'impegno dell'Italia nel settore dei diritti umani, misurato attraverso la frequenza con cui il Paese sponositoria risoluzioni ONU afferenti il tema della promozione dei: interventi, con priorità su tutti o: Siccità/inondazioni, malattie infettive, vulnerabilità, libertà di religione/credo, tutela dei difensori dei diritti umani	Descrizione Indicatore 3 - L'inclusività dell'azione di un Paese in ambito multilaterale è correlata alla capacità di promuovere risoluzioni su temi prioritari. Il particolarmente significativo valutare la frequenza con cui l'Italia co-sponsorizza, sui temi dell'obiettivo, i progetti delle risoluzioni poi adottate dall'organo (AG/MI/III Comm., CDD). La novità dell'indicatore ha un limite in quanto non è ipotizzabile co-sponsorizzare/ sostenere tutte le risoluzioni presentate prescindendo dai contenuti, fatto che alcune non sono coerenti/compatibili con la posizione italiana. Un valore tendente a 100% (pertanto, non è realistico/realizzabile. AF/ONU è in atto una razionalizzazione del numero di risoluzioni presentate da UE e Paesi partner, mentre analogo dinamica non avviene tra i paesi non like-minded. Il numero delle risoluzioni che non siamo nella posizione di co-sponsorizzare, in proporzione a quelle da noi sostenute, potrebbe aumentare in futuro. La stabilizzazione del target riflette tale dinamica.
Ministero dell'Istruzione Missione: 1 - Istruzione scolastica (022) Programma: 1.2 - Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica (022.008)	Ob. 54 - Realizzare azioni a sostegno dell'inclusione scolastica attraverso l'utilizzo di metodologie didattiche inclusive e la promozione dell'attività sportiva. Introdurre e rendere strutturati nelle scuole di ogni ordine e grado iniziative formative per l'educazione allo sviluppo sostenibile	Indicatore 3 - Iniziative a sostegno dell'inclusione scolastica degli alunni con disabilità ed altri bisogni educativi speciali, anche attraverso la promozione delle pratiche sportive Indicatore 4 - Interventi a sostegno dell'integrazione scolastica degli alunni stranieri e interventi per la scuola in ospedale e l'istruzione domiciliare.	Descrizione Indicatore 3 - Azioni di supporto ai Centri territoriali di supporto (CTS) per la realizzazione da parte delle scuole dei progetti di didattica inclusiva, anche attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie Descrizione Indicatore 4 - Azioni di supporto al servizio di scuola in ospedale e dei progetti di inclusione domiciliare anche attraverso attuazione di iniziative di formazione/informazione dei docenti/agenti/personale AIA Studio e diffusione di buone pratiche finalizzate all'integrazione degli alunni con cittadinanza non italiana.
Ministero dell'Istruzione Missione: 1 - Istruzione scolastica (022) Programma: 1.6 - Istruzione del primo ciclo (022.017)	Ob. 42 - Integrazione degli alunni del primo ciclo di istruzione con bisogni educativi speciali	Indicatore 2 - Risorse erogate alle istituzioni scolastiche rispetto alle risorse stanziate	Descrizione Indicatore 2 - Le risorse per l'acquisto di attrezzature per l'integrazione scolastica degli alunni con bisogni educativi speciali del primo ciclo di istruzione sono ripartite tra le scuole in base al numero di alunni con disabilità.
Ministero dell'Istruzione Missione: 1 - Istruzione scolastica (022) Programma: 1.7 - Istruzione del secondo ciclo (022.018)	Ob. 44 - Integrazione degli alunni del secondo ciclo di istruzione con bisogni educativi speciali.	Indicatore 2 - Risorse erogate alle istituzioni scolastiche rispetto alle risorse stanziate	Descrizione Indicatore 2 - Le risorse per l'acquisto di attrezzature per l'integrazione scolastica degli alunni con bisogni educativi speciali del primo ciclo di istruzione sono ripartite tra le scuole in base al numero di alunni con disabilità.
Ministero dell'Istruzione Missione: 1 - Istruzione scolastica (022.008) Programma: 1.2 - Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica (022.008)	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	Indicatore 3 - Tempistica sulla distribuzione delle risorse per il finanziamento delle uscite primaverili nel territorio nazionale	Descrizione Indicatore 3: miglioramento della tempistica per il finanziamento delle sezioni primavera nel 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 2022 presenta una sezione per il monitoraggio dell'adozione di strategie di *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 attraverso 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 2022 solo la Presidenza del Consiglio dei Ministri e poche Amministrazioni centrali hanno indicato specifiche 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.

Un primo tentativo di rafforzamento del gender responsive public procurement è stato adottato dal legislatore con l'**Art. 47 del Decreto legge 77/2021** (Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza), come modificato in sede di conversione dalla Legge 108/2021: nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati con il PNRR e il PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari) si prevede l'adempimento di specifici obblighi e un eventuale punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti per favorire l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani e donne e l'inclusione lavorativa dei disabili.

A tale riguardo è utile evidenziare che è stato pubblicato il **Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le pari opportunità del 7 dicembre 2021**, pubblicato sulla G.U. n. 309 del 31 dicembre 2021 recante «*Adozione linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC*»⁶⁹¹. Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la Missione 5 "Inclusione e Coesione" –Componente 1 "Politiche per il lavoro", l'Investimento 1.2 "Creazione di imprese femminili", ha l'obiettivo di sostenere l'imprenditorialità femminile, il raggiungimento della parità tra uomo e donna, nonché a combattere ogni forma di discriminazione di genere nonché la promozione delle pari opportunità generazionali e per le persone con disabilità.

Con la **Delibera dell'ANAC n. 122 del 16 marzo 2022** vengono individuati i dati e le informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori devono fornire alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici utili per monitorare l'adozione dei requisiti e dei criteri premiali per le pari opportunità generazionali di genere, nonché per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, di cui all'articolo 47 decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77,

⁶⁹¹ <https://disabilita.governo.it/it/notizie/linee-guida-per-favorire-linclusione-lavorativa-delle-persone-con-disabilita/>

convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, in relazione ai contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

È opportuno citare il **Decreto interministeriale del 29 marzo 2022 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia** che all'Articolo 3 stabilisce che *“ Ai sensi dell'articolo 46, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al presente decreto. Analogamente sono resi altresì disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori. Ai fini del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali acquisisce le relative informazioni dagli enti che ne sono già in possesso ”.*

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità del 29 aprile 2022 -Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità (GU n.152 del 1-7-2022 ha stabilito che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione di parità di genere devono essere quelli definiti dalla prassi Uni/PdR 125:2022⁶⁹².

La disciplina in materia di gender gap introdotta dall'art. 47 del **D.L. n. 77/2021** ha visto una parziale estensione anche al di là delle gare relative a progetti finanziati con il PNRR con il **Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36** (Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 100 del 30 aprile 2022), coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79 recante: «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)» che con **l'articolo 34 reca alcune puntuali modifiche al codice degli appalti al fine di rafforzare il sistema di certificazione della parità di genere**, in particolare, nel modificare gli articoli 93, comma 7 e 95, comma 13, del Codice dei contratti pubblici, ha inserito il possesso della certificazione della parità di genere tra i criteri premiali per la valutazione dell'offerta agli operatori economici che dimostrino l'adozione di politiche direzionate verso la parità di genere e comprovata dal possesso della certificazione di parità.

In ambito europeo, nel **2021** la **Commissione UE** aveva pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 18.6.2021 una **guida alla considerazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici** (seconda edizione)⁶⁹³ in cui, tra l'altro, prevede che gli appalti pubblici "socialmente responsabili" possono favorire la parità di genere chiarendo che "La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione, un diritto fondamentale e un principio essenziale del pilastro europeo dei diritti sociali. La promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini è un compito che l'Unione deve svolgere, in tutte le sue attività, come richiesto dai trattati. Rientra in tale contesto, ad esempio, il concetto di equilibrio di genere, che riguarda non soltanto la sottorappresentazione delle donne nei settori dominati dagli uomini quali quello scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico, ma anche quella degli uomini in settori quali quelli dell'assistenza sanitaria, dell'assistenza sociale, dell'assistenza all'infanzia e dell'istruzione primaria". Sul fronte interno il legislatore italiano è intervenuto con la **legge 162/2021** che **ha implementato il D.lgs.198/2006 (Codice delle pari opportunità) con l'introduzione dell'art.46 bis istituendo a decorrere dal 1° gennaio 2022 la certificazione di parità di genere**. A tale proposito, di recente ci sono state innovazioni nel nuovo codice degli appalti (**D.lgs 36/2023**) che costituiscono una tappa

⁶⁹²La «Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere nelle aziende» presentata Marzo 2022, che definisce i criteri e requisiti funzionali all'ottenimento della certificazione della Parità di Genere.

⁶⁹³<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2021:237:FULL&from=EN>

fondamentale nell'evoluzione normativa in materia di gender responsive public procurement: l'**Art 108 co 7 del D.Lgs 36/2023 (modifica introdotta dal D.L. 57/2023 art. 2)** che prevede che le stazioni appaltanti dovranno prevedere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti un punteggio maggiorato per le imprese che adottano politiche tese al raggiungimento della parità di genere, comprovate dal possesso della certificazione della parità di genere.

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 (scheda B del questionario Q2 allegato alla Circolare RGS 22/2023 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 2022 delle azioni dirette a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità, tuttavia, continuano a essere poche le amministrazioni che 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 negli anni precedenti. I nuovi interventi sono segnalati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della cultura, il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, dal Ministero dell'economia e delle finanze, dal Ministero dell'istruzione, dal Ministero dello sviluppo economico e dal Ministero dell'Università e della ricerca (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 interventi indicati in questa edizione, ma non presenti in quella precedente, è stato realizzato dalla **Presidenza del Consiglio dei Ministri** che menziona:

- o **Realizzazione di un progetto di ricerca e analisi** al fine di supportare il Dipartimento per le pari opportunità nell'adozione delle politiche pubbliche in tema di contrasto e prevenzione della violenza di genere e, in particolare, di quella maschile contro le donne previsto dall'Accordo di collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali", Intervento in attuazione di specifiche azioni previste dal piano contro la violenza alle donne;
- o **Potenziamento di progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi, favorire la sicurezza per strada delle donne e prevenire comportamenti violenti o molesti**, riconoscendo un contributo in favore dell'Associazione Donnexstrada volta a garantire il potenziamento di progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi nell'ambito della lotta contro la violenza di genere, al fine precipuo di favorire la sicurezza « per

strada» delle donne e di prevenire comportamenti violenti o molesti attraverso lo sviluppo sulla rete intermodale dei trasporti di servizi di sostegno immediato e di prossimità alle potenziali vittime;

- o **Potenziamento delle attività di sostegno ai rifugiati svolte in frontiere:** nell'ambito della prevenzione del fenomeno della tratta, a seguito degli eventi bellici interessanti il territorio ucraino, in conformità alle indicazioni dell'Autorità politica, il Dipartimento ha attivato una collaborazione con il Dipartimento per la protezione civile, che ha consentito di pervenire alla sottoscrizione di una convenzione con UNHCR per il potenziamento delle attività di sostegno ai rifugiati svolte in frontiere. Un'analogha iniziativa è stata sviluppata con l'OIM.
- o **Attuazione delle politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese dirette a ridurre le disegualianze di genere attraverso il Sistema di certificazione della parità di genere.**

Il Sistema di certificazione della parità di genere è un intervento del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Missione 5 Coesione e Inclusione - Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3), a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, che ha l'obiettivo di accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità. La certificazione della parità di genere è stata regolata dalla legge 5 novembre 2021, n.162, che ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022). Con decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 sono stati fissati i parametri minimi per il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese. In tal modo sono stati interamente recepiti i parametri fissati dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. Inoltre, è stato specificato che al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono i soli organismi di valutazione accreditati ai sensi del regolamento (Ce) 765/2008;

Con decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021, presso il Dipartimento per le pari opportunità è stato istituito un Tavolo tecnico allo scopo di definire gli standard tecnici del sistema di certificazione della parità di genere con la partecipazione di rappresentanti del Dipartimento per le politiche della famiglia, del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dello sviluppo economico, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della Consigliera nazionale di parità. In tale occasione è stata effettuata un'analisi socioeconomica del contesto per l'attuazione dell'intervento al fine di individuare i parametri di riferimento della UNI/PdR 125:2022. La Prassi di riferimento prevede un insieme di indicatori prestazionali (Key performance indicator - Kpi) definiti come percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento delle politiche per la parità di genere delle imprese. Per garantire una misurazione omnicomprensiva del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 aree strategiche di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere: cultura e strategia; governance; processi di gestione delle risorse umane (Hr); opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;

- o Contrastare la povertà educativa – alimentata dalla povertà economica in cui versano molte famiglie: l'intervento "Avviso **EDUCARE IN COMUNE**" è rivolto ai Comuni per strutturare, attorno al minore in difficoltà e privato delle opportunità di apprendimento una proposta di interventi complementari, a supporto anche delle competenze genitoriali della famiglia di provenienza. L'Avviso interviene su in tre aree tematiche: A. "Famiglia come risorsa"; B. "Relazione e inclusione"; C. "Cultura, arte e ambiente". Nel 2015, il Parlamento europeo, in previsione di un'apposita Raccomandazione da emanare nel 2021, ha invitato la Commissione e gli Stati membri dell'Unione europea a introdurre una Child Guarantee (sistema di garanzia per l'infanzia) in modo che ogni bambino in condizioni di povertà possa avere accesso all'assistenza sanitaria gratuita, all'istruzione gratuita, a un alloggio dignitoso e a un'alimentazione adeguata, come parte di un piano integrato europeo per combattere la povertà infantile;

La **Guardia di finanza del MEF** ha segnalato interventi relativi a:

- o **Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici** presso il Centro Sportivo della Guardia di Finanza a beneficio del personale militare sia femminile che maschile;
- o **Lavori di adeguamento infrastrutturale della Sala convegno, dei servizi igienici nonché spogliatoi** esistenti presso la Scuola Nautica della Guardia di Finanza;
- o **Lavori di adeguamento infrastrutturale degli alloggi e dei servizi igienici** presso la Scuola Alpina della Guardia di Finanza.

Il **Ministero dello sviluppo economico (Direzione generale per gli incentivi alle imprese)** ha indicato nuovi interventi relativi alla **Promozione e sostegno all'avvio e al rafforzamento dell'imprenditoria femminile**, nonché di sviluppo dei valori imprenditoriali presso la popolazione femminile e di massimizzazione del contributo alla crescita economica e sociale del Paese da parte delle donne attraverso in particolare il Fondo a sostegno dell'impresa femminile" istituito con la Legge di bilancio per il 2021 (L. 178/2020 art. 1, cc. 97-106).

Con Decreto direttoriale 30 marzo 2022 sono stati individuati, i termini e le modalità per la presentazione delle domande di agevolazione a valere sul Fondo impresa femminile e fornite le necessarie specificazioni per la corretta attuazione degli interventi, con particolare riferimento all'iter di valutazione delle domande di agevolazione e ai punteggi attribuibili ai fini dell'accesso alle agevolazioni, nonché alle modalità ai tempi e alle condizioni per l'erogazione delle agevolazioni.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Direzione generale per le politiche attive del lavoro)** ha segnalato fra i nuovi interventi quello relativo al finanziamento, in favore delle imprese, delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della **certificazione della parità di genere** sulla base dei parametri minimi determinati dall'art. 1 del decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.

La **Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali** ha indicato l'intervento relativo agli **Sgravi contributivi in favore delle imprese in possesso della certificazione di genere**: si tratta di un meccanismo di premialità volto a favorire l'occupazione femminile con l'obiettivo di introdurre all'interno delle imprese, sia grandi che medio piccole, una gestione del personale e un'organizzazione più in generale più attenta alle pari opportunità in modo permanente. La certificazione di genere si inquadra nell'ambito delle politiche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in cui la parità di genere rappresenta una priorità trasversale a tutte le Missioni in cui si articola il Piano.

Il Ministero dell'istruzione (Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali-

direzione generale per le risorse umane e finanziarie) ha segnalato vari interventi:

- Symposia "Giornata internazionale contro la violenza sulle donne" 25 Novembre 2022;
- Rai promozione Didattica a Distanza.

Il Ministero dell'Università e della ricerca (Direzione generale dell'internazionalizzazione e della comunicazione) ha indicato i seguenti interventi:

- Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per il **Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca** per la creazione di nuove Infrastrutture di Ricerca o potenziamento di quelle esistenti che concorrono agli obiettivi di Eccellenza Scientifica di Horizon Europe e costituzione di reti;
- Avviso per la concessione di finanziamenti destinati alla **realizzazione o all'ammodernamento di Infrastrutture Tecnologiche di Innovazione per favorire una più stretta integrazione tra imprese e mondo della ricerca**, per dispiegare il potenziale di crescita economica del Paese e conferire caratteristiche di resilienza e di sostenibilità – economica e ambientale – ai processi di sviluppo;
- Avviso pubblico per sostenere le **attività di ricerca di giovani ricercatori per contribuire al conseguimento del Target M4C2-1**, che prevede l'assegnazione di finanziamenti a giovani ricercatori che appartengano ad una delle seguenti a specifiche categorie.

Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale) ha segnalato i seguenti nuovi interventi:

- un intervento diretto a **favorire il ricambio generazionale in agricoltura ed ampliare aziende agricole esistenti condotte da giovani o donne**, la misura è dedicata ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 41 anni e alle donne di qualsiasi età, che intendono subentrare nella conduzione di un'azienda agricola o che sono già attivi in agricoltura da almeno due anni e intendono ampliare la propria impresa, migliorandone la competitività;
- il progetto di cooperazione internazionale "**MULHERES NO SUSTENTA**" con l'obiettivo generale di "Contribuire alla pace e allo sviluppo sostenibile e inclusivo della Provincia di Manica, promuovendo la partecipazione delle donne nell'economia rurale e il capacity building delle istituzioni locali".

Il Ministero della cultura (Direzione generale creatività contemporanea), per Europa Creativa, ha svolto un'attività di promozione dei bandi della Commissione Europea rispetto ai temi culturali, che sono conformi alla strategia per la parità di genere 2020-2025. Nel 2022 è stato organizzato un **evento diretto dal Desk italiano di Europa Creativa "L'uguaglianza non ha genere"** (Torino, 7 dicembre, teatro Vittoria) che ha affrontato la tematica della parità di genere nel mondo della cultura.

Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2022 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	PARI OPPORTUNITA'	<p>Intervento in attuazione di specifiche azioni previste dal piano contro la violenza alle donne</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 405.000</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Quota del Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del Cap. 496, "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p>Realizzazione di un progetto di ricerca e analisi al fine di supportare il Dipartimento per le pari opportunità nell'adozione delle politiche pubbliche in tema di contrasto e prevenzione della violenza di genere e, in particolare, di quella maschile contro le donne previsto dall'Accordo di collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	PARI OPPORTUNITA'	<p>Garantire il potenziamento di progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi, favorire la sicurezza per strada delle donne e prevenire comportamenti violenti o molesti.</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 200.000</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 9 "Contributo Associazione Donnexstrada" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496, "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 7 "Somme da trasferire all'associazione Donnexstrada" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 968, della legge n. 234 del 2021, è stato riconosciuto un contributo in favore dell'Associazione DONNEXSTRADA, volto a garantire il potenziamento di progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi nell'ambito della lotta contro la violenza di genere, al fine precipuo di favorire la sicurezza « per strada» delle donne e di prevenire comportamenti violenti o molesti attraverso lo sviluppo sulla rete intermodale dei trasporti di servizi di sostegno immediato e di prossimità alle potenziali vittime.</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	PARI OPPORTUNITA'	<p>Progetto Emergenza Ucraina</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: Variazione compensativa totale di euro 1.160.084 in favore del Centro di responsabilità "Protezione civile"</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p>Nell'ambito della prevenzione del fenomeno della tratta, a seguito degli eventi bellici interessanti il territorio ucraino, in conformità alle indicazioni dell'Autorità politica, il Dipartimento ha attivato una collaborazione con il Dipartimento per la protezione civile, che ha consentito di pervenire alla sottoscrizione di una convenzione con UNHCR per il potenziamento delle attività di sostegno ai rifugiati svolte in frontiere. Un'analogo iniziativa è stata sviluppata con l'OIM.</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	PARI OPPORTUNITA'	<p>Sistema di certificazione della parità di genere</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 268.345,72</p> <p>Bilancio dello Stato: Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento della presidenza del consiglio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio: Quota del capitolo 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 30 "Rapporti" a valere sul Centro di responsabilità 8 "Pari opportunità", del Bilancio della Presidenza del Consiglio dei ministri.</p> <p>Inoltre, con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021, al Dipartimento per le pari opportunità, per la realizzazione dell'intervento, sono stati assegnati euro 10.000.000 a valere sul dispositivo Next Generation EU. Per la gestione di tale finanziamento è stata attivata la contabilità speciale n. 6293 denominata "PNRR-PCM DIP PARI OPPORTUNITA'". Nel 2022 le risorse utilizzate ammontano ad euro 81.395,96.</p>	<p>L'intervento rientra nelle linee di attività per l'attuazione delle politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Il Sistema di certificazione della parità di genere è un intervento del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Missione 5 Coesione e Inclusione - Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3), a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, che ha l'obiettivo di accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche.</p>

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2022 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 POLITICHE DELLA FAMIGLIA	<p>Avviso EDUCARE IN COMUNE</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: Tot. euro 14.811.777,19 (di cui Area tematica A: euro 4.830.058,22; Area Tematica B: euro 4.992.211,09; Area tematica C: euro 4.989.507,88).</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 40 Cap. MEF 2102</p>	<p>L'Avviso è rivolto ai Comuni e mira a contrastare la povertà educativa – alimentata dalla povertà economica in cui versano molte famiglie –, e cioè la condizione in cui un bambino/a o un/una adolescente si trovano privati delle opportunità di apprendimento. Con "Educare in Comune" il Dipartimento ha inteso strutturare, attorno al minorenni in difficoltà, una proposta di interventi complementari, a supporto anche delle competenze genitoriali della famiglia di provenienza.</p> <p>L'Avviso interviene su in tre aree tematiche: A. "Famiglia come risorsa"; B. "Relazione e inclusione"; C. "Cultura, arte e ambiente".</p>
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	<p>Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 19.651,80 (4230/14)</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4230/14</p> <p>Beneficiari: personale militare sia femminile sia maschile</p>	<p>Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici presso il Centro Sportivo della Guardia di Finanza</p>
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	<p>Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 102.176,86 (4230/14) euro 50.001,04 (7852/05)</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4230/14 cap. 7852/05</p>	<p>Descrizione obiettivo: Lavori di adeguamento infrastrutturale della Sala convegno, dei servizi igienici nonché spogliatoi esistenti presso la Scuola Nautica della Guardia di Finanza.</p>
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	<p>Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 59.175 (4230/14)</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4230/14</p>	<p>Lavori di adeguamento infrastrutturale degli alloggi e dei servizi igienici presso la Scuola Alpina della della Guardia di Finanza.</p>

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2022 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 PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	Fondo impresa femminile Impegni di spesa nel 2022: - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 7342 P.G. 18	Promozione e sostegno all'avvio e al rafforzamento dell'imprenditoria femminile, nonché di sviluppo dei valori imprenditoriali presso la popolazione femminile e di massimizzazione del contributo alla crescita economica e sociale del Paese da parte delle donne.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere iscritto nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Missione 26 "Politiche per il lavoro", Programma 26.10 "Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione", Azione 2 "Promozione e realizzazione di interventi a favore dell'inserimento lavorativo e della formazione professionale dei lavoratori svolta dall'ANPAL", Centro di Responsabilità amministrativa 16 - Direzione Generale Politiche Attive del Lavoro. Impegni di spesa nel 2022: Impegno della somma di euro 3.000.000,00 per le finalità indicate nella legge autorizzativa (art.1, co. 660, L.B. n. 234/2021). Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 2059, Piano gestionale 1	Finanziamento, in favore delle imprese, delle attività di formazione propedeutiche al conseguimento della certificazione della parità di genere sulla base dei parametri minimi determinati dall'art. 1 del decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022. Si precisa che il Decreto Interministeriale con cui si definiscono le misure formative che consentono l'accesso al Fondo, istituito dall'art. 1, comma 660, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nonché le modalità di ripartizione e trasferimento delle risorse in favore delle Regioni, in qualità di amministrazioni attuatrici degli interventi, è ancora in fase di perfezionamento.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Sgravi contributivi in favore delle imprese in possesso della certificazione di genere: si tratta di un meccanismo di premialità volto a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Impegni di spesa nel 2022: Non adottati da questa Direzione Generale, perché gravanti su un capitolo di competenza della DG Previdenza (capitolo 4363). L'importo della spesa per la copertura degli sgravi contributivi (concessi nella misura dell'1% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) ammonta ad un massimo di 50 milioni di euro annui Norma istitutiva: art. 5 della legge 162/2021 (che ha introdotto l'art. 46-bis del d. lgs 198/2006) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 4363 (per il 2022) Capitolo 2820 (a decorrere dal 2023)	Introdurre all'interno delle organizzazioni aziendali, sia grandi che medio piccole, una gestione del personale e un'organizzazione più in generale più attenta alle pari opportunità in modo permanente. Favorire l'occupazione femminile.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	DIPARTIMENTO PER LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE E FINANZIARIE	Symposia Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 25 Novembre 2022 Impegni di spesa nel 2022: Approvazione sull'impegno assunto nel 2022 per la realizzazione di eventi. euro 139.080,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 1194/9	1)Attività con le scuole presso il Ministero 2)Illuminazione palazzo Ministero di colore rosso 3)Distribuzione al personale di materiale ai fini della comunicazione e sensibilizzazione sui temi della Giornata 4)Sensibilizzare i giovani alla prevenzione della violenza di genere Ricordare le vittime di femminicidio del 2022
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	DIPARTIMENTO PER LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE E FINANZIARIE	Rai promozione Didattica a Distanza Impegni di spesa nel 2022: euro 1.775.283,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 1194/9	Produzione, realizzazione, messa in onda programmi supporto didattica a distanza

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2022 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'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	DIREZIONE GENERALE DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE	Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per il Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca. Impegni di spesa nel 2022: La dotazione complessiva del Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione") è complessivamente pari a euro 1.580.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: IGRUE	Creazione di nuove Infrastrutture di Ricerca o potenziamento di quelle esistenti che concorrono agli obiettivi di Eccellenza Scientifica di Horizon Europe e costituzione di reti
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	DIREZIONE GENERALE DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE	Avviso per la concessione di finanziamenti destinati alla realizzazione o all'ammodernamento di Infrastrutture Tecnologiche di Innovazione. Impegni di spesa nel 2022: La dotazione complessiva del Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione") è complessivamente pari a euro 1.580.000.000,00. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: IGRUE	Creazione di infrastrutture tecnologiche di Innovazione che favoriscano una più stretta integrazione tra imprese e mondo della ricerca, per dispiegare il potenziale di crescita economica del Paese e conferire caratteristiche di resilienza e di sostenibilità – economica e ambientale – ai processi di sviluppo.
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	DIREZIONE GENERALE DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE	Avviso pubblico per sostenere le attività di ricerca di giovani ricercatori. Impegni di spesa nel 2022: la dotazione finanziaria è di 600 milioni di euro complessivi, di cui 220 milioni per il 2022. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: IGRUE	Contribuire al conseguimento del Target M4C2-1, che prevede l'assegnazione di finanziamenti a giovani ricercatori che appartengano ad una delle seguenti categorie: a) Principal Investigator vincitori di bandi dello European Research Council - ERC Starting Grant nell'ambito dei Programmi quadro Horizon 2020 ed Horizon Europe che abbiano scelto come sede una Host Institution estera; b) vincitori di bandi Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships, nell'ambito del Programma quadro Horizon 2020, e di bandi Marie Skłodowska-Curie Postdoctoral Fellowships, nell'ambito dei Programmi quadro Horizon Europe; c) soggetti che abbiano ottenuto un "Seal of Excellence" a seguito della partecipazione a bandi Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships e Marie Skłodowska-Curie Postdoctoral Fellowships, nell'ambito dei Programmi quadro Horizon 2020 ed Horizon Europe.

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2022 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 DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE	<p>Ricambio generazionale giovani e donne Impegni di spesa nel 2022: In data 30 novembre 2022 con il DM 615595 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 14.500.000,00 presso la Tesoreria Centrale dello Stato c/c infruttifero numero 22054 intestato a ISMEA In data 16 dicembre 2022 con il DM 646275 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 4.798.178,60 presso la Tesoreria Centrale dello Stato c/c infruttifero n. 22054 intestato a ISMEA. Per un totale di euro 19.298.178,60 Capitolo/ piano gestionale: capitolo 7253 pg 4 "Misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale"</p>	<p>Favorire il ricambio generazionale in agricoltura ed ampliare aziende agricole esistenti condotte da giovani o donne La misura è dedicata ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 41 anni e alle donne di qualsiasi età, che intendono subentrare nella conduzione di un'azienda agricola o che sono già attivi in agricoltura da almeno due anni e intendono ampliare la propria impresa, migliorandone la competitività con un piano di investimenti fino a 1,5 milioni di euro.</p>
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE	<p>PROGETTO DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE "MULHERES NO SUSTENTA" Impegni di spesa nel 2022: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1479 PG01</p>	<p>L'obiettivo generale dell'iniziativa è "Contribuire alla pace e allo sviluppo sostenibile e inclusivo della Provincia di Manica, promuovendo la partecipazione delle donne nell'economia rurale e il capacity building delle istituzioni locali". Con delibera n. 138, del 14 dicembre 2020 del MAECI, è stata approvata l'iniziativa bilaterale di cooperazione da attuare in Mozambico, di durata triennale, denominata "AS MULHERES NO SUSTENTA: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'economia rurale", per un importo complessivo a dono pari a Euro 4.000.000,00 di cui un finanziamento al Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, ex. art. 24 L. 125/2014 pari a euro 500.000,00.</p>
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE CREATIVITA' CONTEMPORANEA	<p>"L'uguaglianza non ha genere – Spunti e riflessioni dal programma Europa creativa" (Torino, 7 dicembre 2022, teatro Vittoria) Impegni di spesa nel 2022: 6.500,00 euro (esclusa IVA al 22%) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Contabilità speciale n. 5844 intestata al Segretariato Generale del Ministero della Cultura, intervento MICDESKITALY_ACC, per le annualità 2021-2022 del Desk Italia Europa Creativa, gestita attraverso il Fondo di Rotazione IGRUE da questa Direzione Generale</p>	<p>la DGCC, per Europa Creativa ha svolto un'attività di promozione dei bandi della Commissione Europea rispetto ai temi culturali, che sono naturalmente conformi alla strategia per la parità di genere 2020-2025. Nel 2022 è stato organizzato un evento diretto dal Desk italiano di Europa Creativa "L'uguaglianza non ha genere" (Torino, 7 dicembre, teatro Vittoria) che ha affrontato la tematica della parità di genere nel mondo della cultura. ☑</p>

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte B - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere. Per dettaglio vedi Appendice II.

Il maggior numero di misure che riducono le disuguaglianze di genere è stato indicato dalla **Presidenza del Consiglio dei ministri**. In particolare, il **Dipartimento per le pari opportunità** ha riportato alcune iniziative già menzionate nel 2021

- **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:** 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, essa costituisce 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.

- **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:** L’intervento mira 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 avendo a disposizione 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.

- **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 che svolgono attività in 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, che è stato pubblicato in data 15 dicembre 2021 con scadenza 30 marzo 2022.

- **Ripartizione delle risorse del “Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità” annualità 2022, di cui all’articolo 5-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119:** l’intervento è diretto a dare attuazione a quanto previsto dall’art. 5

- co. 2 lettera d) della legge n. 119/2013 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”.
- **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) in particolare 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». Il “Reddito di libertà” consiste in un contributo economico, stabilito ai sensi del DPCM 17 dicembre 2020, erogato dall’INPS in base alle richieste che provengono da donne vittime di violenza seguite dai centri antiviolenza; con DPCM del 1° giugno 2022 si è provveduto alla definizione dei criteri e alla ripartizione delle risorse riferite al biennio 2021-2022, che sono state trasferite all’INPS nel corso del 2022.
 - **Programmi e centri per gli uomini autori di violenza:** si tratta di un intervento diretto a favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori di violenza.
 - **Progetto Microcredito di Libertà:** è proseguita l’attività relativa al Protocollo d’intesa del 3 dicembre 2020 tra la Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministra per le pari opportunità e la famiglia, l’Associazione Bancaria Italiana (ABI), la Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali (Federcasse), l’Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e la Caritas Italiana, avente ad oggetto “Microcredito di libertà – Protocollo di Microcredito per l’emancipazione economica delle donne che hanno subito violenza”. Tale iniziativa costituisce una misura di supporto alle donne vittime di violenza che intendono intraprendere un percorso di emancipazione delle donne vittime di violenza maschile da forme di sudditanza economica che possono anche determinarsi o acuirsi nei casi in cui le donne denuncino le violenze subite e si allontanino da rapporti familiari o sociali nei quali le violenze si sono manifestate.
 - **Attività per l’attuazione della Strategia Nazionale per la parità di genere:** Per l’attuazione della Strategia è stato delineato un sistema di governance multilivello, articolato in un livello di indirizzo politico (Cabina di regia interistituzionale) e in uno di approfondimento tecnico-scientifico (Osservatorio nazionale per l’integrazione delle politiche di genere). Tale sistema di governance è stato reso strutturale dalle disposizioni della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022) che ha introdotto anche un’apposita norma che prevede, a livello legislativo, l’adozione di un “Piano strategico nazionale per la parità di genere” in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere di genere 2020-2025 (cfr. articolo 1, commi da 139 a 148, della legge n. 234/2021), riconoscendo l’importanza dell’adozione di una strategia complessiva per gli interventi sulla parità di genere per colmare, tra l’altro, il divario di genere nel mercato del lavoro. Con decreti dell’Autorità politica, rispettivamente, del 27 gennaio 2022 e del 22 febbraio 2022, sono stati conseguentemente costituiti la Cabina di regia interistituzionale e l’Osservatorio nazionale per l’integrazione delle politiche di genere.

o **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**, si tratta dell'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).

o **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.

Il **Dipartimento politiche antidroga** ha segnalato il "**Contributo volontario 2022 per partecipazione italiana ad organismi europei e internazionali**, 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.

Il **Dipartimento politiche della famiglia** ha proseguito nel 2022 con i seguenti interventi:

o **Potenziamento dei centri estivi diurni** attraverso l'erogazione ai Comuni somme destinate a potenziare o introdurre centri estivi diurni, servizi socioeducativi territoriali e centri con funzione educativa e ricreativa per bambini e bambine, ex articolo 39, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73.

o **Trasferimento finanziario alle Regioni per il supporto dei Centri per le famiglie e i consultori** diretti alla promozione di politiche di benessere familiare attraverso l'armonizzazione dei tempi di cura della famiglia e di lavoro, sviluppate anche tramite collaborazioni regionali e interregionali.

o **Accordo di collaborazione con l'Istituto degli Innocenti del 24 novembre 2021** che disciplina la collaborazione tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'Istituto degli Innocenti di Firenze, per la prosecuzione e l'implementazione delle attività inerenti il Servizio di informazione, di promozione, di consulenza, di monitoraggio e di supporto tecnico per la realizzazione delle finalità della Legge 28 agosto 1997, n. 285, recante "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza".

o **Attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza**, si tratta di risorse da destinare all'Istituto degli Innocenti di Firenze per le attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione in essere col Dipartimento, siglato il 12.01.2021. Nell'ambito delle attività previste da tale accordo di collaborazione, con nota Dipofam prot. 1739 del 23 marzo 2022, l'Istituto degli Innocenti è stato incaricato di realizzare il servizio di supporto manutentivo ed evolutivo della banca dati in materia di pedofilia dell'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia, i cui dati saranno disponibili nel corso dell'anno corrente.

o **Interventi relativi al Fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza istituito ai sensi dell'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285**, recante "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza", finalizzato alla realizzazione di interventi a livello nazionale, regionale e locale

per favorire la promozione dei diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente ad esse più confacente ovvero la famiglia naturale, adottiva o affidataria, in attuazione dei principi della Convenzione sui diritti del fanciullo delle Nazioni Unite.

In particolare, per l'anno 2022 il Decreto di riparto prevede che i comuni riservatari si impegnano ad adottare una programmazione sull'utilizzo delle risorse coerente con gli obiettivi del V Piano Nazionale di azione di interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva, adottato con decreto del Presidente della Repubblica in data 25 gennaio 2022, nonché con gli obiettivi definiti dal Piano nazionale di prevenzione e contrasto dell'abuso e dello sfruttamento sessuale minorile adottato il 5 maggio 2022, dall'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile.

Il **Dipartimento per lo sport** indica gli interventi relativi al **Sostegno alla maternità delle atlete non professioniste**, nel limite delle risorse individuate nel decreto di ripartizione del Fondo unico a sostegno del movimento sportivo italiano, il Dipartimento eroga un contributo alle atlete in maternità pari ad euro 1.000 mensili per n.12 mensilità, inoltre con il **Fondo per il passaggio al professionismo femminile** si pone l'obiettivo di facilitare il passaggio al professionismo delle atlete militanti in leghe o campionati la cui Federazione di riferimento ha deliberato il passaggio al professionismo, mediante contributi per le tutele assicurative, corsi di formazione e altre misure di sostegno.

Il **Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze** ha proseguito le attività relative alla gestione del bilancio di genere, introdotto in via sperimentale dall'articolo 38-septies della legge 196 del 2009 che ha l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

La 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 proseguita con i 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 finanze, del 16 giugno 2017 e i criteri più dettagliati sono stati individuati con successive circolari della Ragioneria generale dello Stato. La metodologia e i risultati del bilancio di genere sono esposti in questa Relazione, e riassunti nella parte introduttiva. 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; è attiva una **convenzione stipulata con l'INPS** nel 2018, e poi rinnovata, **per ampliare la base conoscitiva ai fini della redazione annuale del Bilancio di genere dello Stato**. 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 **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.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Segretariato generale)** ha indicato la **Conciliazione dei tempi di lavoro con esigenze familiari e personali**, inoltre (**La Direzione generali rapporti di lavoro e relazioni industriali**) ha segnalato che sono proseguite le attività svolte relative a:

- **Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici – c.d. Comitato nazionale di parità (artt. 8 e 10 d. lgs. N. 198/2006)**: nel 2022 si sono riuniti i gruppi di lavoro del Comitato nazionale di parità sui seguenti temi: Infrastrutture sociali e territoriali, Organizzazione del lavoro e politiche di condivisione dei carichi familiari, Gender pay gap e accesso alla carriera, Imprenditorialità femminile e libere professioni, Incremento dell'occupazione femminile e Contrasto alla violenza di genere.
- **Consigliere di parità e della rete delle consigliere territoriali di parità (artt. 12-20 e 36-37 del d. lgs n. 198/2006)** per ridurre le disuguaglianze di genere; favorire le pari opportunità in ambito lavorativo anche attraverso la risoluzione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro
- **Rapporti biennali ex art. 46 del d. lgs 198/2006**: si tratta di una reportistica che le aziende con più di 50 dipendenti devono fornire e che deve contenere la situazione del personale in chiave di genere al 31 dicembre di ciascun biennio di riferimento. Attualmente si è chiuso il biennio di rilevazione 2020-2021. Il rapporto si è arricchito nelle informazioni che fornisce: viene presentato attraverso una apposita piattaforma informatica messa a disposizione dal Ministero, che ha fornito le relative istruzioni con il D.M. 29.3.2022. L'obiettivo è la conoscenza/rilevazione delle disparità di genere all'interno delle aziende, con particolare attenzione alle disparità salariali; fornire elementi per l'elaborazione di politiche volte a ridurre le disparità salariali di genere;

La **Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale** segnala l'intervento relativo al **Finanziamento e gestione della spesa sociale per interventi a favore di famiglie, persone anziane non autosufficienti, disabili, minori e adolescenti e persone disagiate senza alcuna forma diretta o indiretta di discriminazione relativa al genere**.

La **Direzione generale immigrazione e politiche di integrazione** indica interventi per favorire la **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** - Azione positiva n. 3 dell'Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e organizzazione 2022 – 2024 e **Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro**- Azione positiva n. 4 dell'Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e organizzazione 2022 - 2024

La **Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative** indica i seguenti interventi:

- **Tutela della Maternità e paternità** attraverso sgravi contributivi;
- **Esonero contributivo per le aziende private in possesso della certificazione della parità di genere** attraverso sgravi contributivi;

- **Esonero contributivo per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete** attraverso agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri;
- **Esonero contributivo sperimentale per madri lavoratrici** attraverso agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri;
- **Tutela della maternità:** Quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti, ecc. e obblighi sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità;

Il Ministero della giustizia (Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria / Direzione generale detenuti e trattamento) ha indicato la prosecuzione di alcune iniziative:

- **Gestione Istituti a custodia attenuata per madri e sezioni nido Istituti Penitenziari:** l'iniziativa riguarda la tutela della maternità per le detenute madri e la protezione dei minori, attraverso la realizzazione e gestione trattamentale di strutture detentive idonee alla permanenza di minori al seguito di madri in esecuzione penale; L'inserimento negli I.C.A.M. (Istituti a custodia attenuata per detenute madri) è previsto dalla legge 62/2011, riguarda la Tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni 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.
- **Gestione dei fondi previsti dalla L. 178/2020 per l'accoglienza sul territorio di madri provenienti dalla detenzione con minori al seguito** attraverso la realizzazione e il miglioramento del sistema di accoglienza di madri e bambini all'interno di strutture residenziali extradetentive.

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (Direzione generale per gli affari amministrativi, l'informatica e le comunicazioni - DGAI) ha proseguito con i seguenti interventi:

- "Centro estivo" per conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.
- "Asilo nido" In un'ottica di razionale utilizzo delle risorse e di massima funzionalità, particolare attenzione è destinata ai servizi sociali (baby-parking, asilo nido), nel tentativo di conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare⁶⁹⁴.

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (Direzione generale per gli affari politici e di sicurezza - DGAP) ha indicato l'intervento relativo alla **realizzazione di iniziative finalizzate all'attuazione del quarto 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 per "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

⁶⁹⁴ Gli interventi sembrerebbero collocarsi tra quelli relativi alle politiche del personale dell'amministrazione.

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 (Direzione generale per lo studente, l'inclusione e l'orientamento scolastico) ha segnalato l'intervento realizzato attraverso un **Bando di concorso "Stem femminile plurale"**, III edizione, allegato alla circolare n. 643 del 07/03/2022 per promuovere la diffusione della cultura delle STEM soprattutto presso le alunne e le studentesse, con l'obiettivo di superare lo stereotipo di genere che considera l'universo femminile poco incline in queste aree disciplinari, e in tal modo perseguire una uguaglianza di genere.

Il Ministero dell'interno (Direzione centrale per la formazione) ha proseguito con interventi relativi al benessere del personale in prospettiva di genere **posizionamento di un container uso bagni distinti uomini/donne nell'area di addestramento delle attrezzature/uso** (intervento interno) e alla **Riqualificazione degli spogliatoi** al piano meno 1 della DCF, dove sono stati realizzati spogliatoi distinti uomini/donne;

Il Ministero della difesa (Ufficio generale del centro di responsabilità amministrativa dello Stato maggiore della difesa) ha proseguito con le attività di **Formazione sulle tematiche relative alle pari opportunità** per consentire al personale militare di svolgere la funzione di "focal point" per le tematiche legate alla "gender perspective" nelle rispettive unità di impiego e di coadiuvare il gender advisor dell'unità ordinativa di livello superiore nelle attività di competenza; per fornire al personale civile la formazione necessaria a diffondere la disciplina che riguarda le pari opportunità ed il contrasto delle devianze comportamentali legate al genere (discriminazioni, molestie, ecc.).

Il Ministero della difesa (Ufficio centrale del bilancio e degli affari finanziari) segnala che nell'e.f. 2022, sono state attuate azioni finalizzate ad accrescere il benessere del personale di Bilandife in egual misura per ciò che concerne sia uomini che donne.

Il Ministero della difesa (Arma dei Carabinieri) ha indicato interventi per garantire al personale femminile gli standard di confortevolezza attraverso l'**acquisizione di Uniformi e l'approvvigionamento di armi individuali** sostenendo spese per acquisto di pistole individuali dotate di "dorsalino" in diverse misure, tra cui versione "small" più ergonomica e adatta alla conformazione fisica del personale femminile, e attraverso la **realizzazione di stalli cd. Rosa** per sosta veicoli in favore di donne in stato di gravidanza e genitori con bambini al seguito non superiori ai due anni.

Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale) ha proseguito con iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici su tutto il territorio nazionale per la **Valorizzazione dell'imprenditoria femminile**

Il Ministero della cultura (Direzione generale organizzazione) segnala iniziative in relazione all'applicazione dell'art. 1 comma 11 del DM 19/12/2014 n. 5625, concernente la **disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali**, che prevede che nel conferimento degli incarichi si tenga conto del principio di pari opportunità fra uomini e donne, inoltre l'Iniziativa **"L'Arte per la prevenzione e la ricerca"** – giornata di prevenzione per promuovere il proprio contributo e il proprio sostegno alla prevenzione e alla ricerca, sull'importanza vitale della diagnosi precoce dei tumori del seno.

Il Ministero della salute (Direzione generale della prevenzione sanitaria) segnala che continuano le azioni relative ai seguenti interventi:

- **Erogazione dello stanziamento del Ministero della salute, ai sensi dell'articolo 4 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile"**, attuata attraverso il trasferimento alle Regioni dei 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, allo scopo di migliorare 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.
- **Strategie di prevenzione della violenza contro le donne e i minori, attraverso la formazione di operatrici e operatori di area sanitaria e socio-sanitaria con particolare riguardo agli effetti del COVID-19:** tale iniziativa consiste nel mettere a punto e sperimentare un Modello formativo, basato sulla metodologia del Problem Based Learning – competence oriented, rivolto a operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali per la violenza contro le donne e contro i minori, attraverso un percorso di base (Corso FAD) rivolto a operatori attivi negli ambiti territoriali delle UUOO coinvolte nel Progetto ed in un percorso specifico per la "formazione di formatori" individuati nelle singole ASL partecipanti che, a loro volta, attraverso i Piani Formativi Aziendali, potranno trasmettere in maniera specifica le competenze acquisite al personale socio-sanitario.

Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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 OPPORTUNITA'	<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>Impegni di spesa nel 2022: euro 6.500.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p> <p>Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, "Spese per gli interventi relativi ai diritti e alle pari opportunità" piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p> <p>Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità" del Fondo di garanzia per le PMI presso il Ministero dello sviluppo economico - la dotazione complessiva al 31 dicembre 2022 è pari a 49,5 milioni di euro.</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.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	<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>Impegni di spesa nel 2022: euro 5.929,20 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p> <p>Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, "Spese per gli interventi relativi ai diritti e alle pari opportunità" piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</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.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	<p>Formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p> <p>Stanziamenti pari a euro 3.000.000 provenienti da: Bilancio dello Stato Cap. 2089 "Somme da trasferire alla Presidenza del Consiglio dei ministri per il Fondo per la formazione personale delle casalinghe" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 493 "Spese per gli interventi relativi ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 5 "Somme destinate al Fondo per la formazione delle casalinghe" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	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 che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	<p>Ripartizione delle risorse del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" annualità 2022, di cui all'articolo 5-bis, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 91, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 39.999.997 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p> <p>Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" e quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496, "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	Dare attuazione a quanto previsto dall'art. 5 co. 2 lettera d) della legge n. 119/2013 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".
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	<p>Ripartizione del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 9.000.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p> <p>Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 4 "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza" e quota del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	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».

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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 OPPORTUNITA'	<p>Programmi e centri per gli uomini autori di violenza</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 9.000.000</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato</p> <p>Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio</p> <p>Cap. 496, "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 5 "Somme destinate all'implementazione dei centri per il recupero degli uomini autori di violenza", piano 6 "Somme stanziato dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 661" e quota del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</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>Il Dipartimento ha finalizzato, in stretta collaborazione con le Regioni, un documento recante indicazioni sui requisiti per i centri per uomini autori o potenziali autori di violenza di genere (CUAV), che consente di dotare il settore di una disciplina specifica e di regolamentare l'accreditamento e la definizione degli standard di qualità dei servizi, al fine di evitare che possano operare realtà senza la dovuta esperienza e qualifica. Il rispetto dei requisiti previsti dall'Intesa sui CUAV costituisce condizione necessaria per accedere ai finanziamenti pubblici. Lo stanziamento previsto a regime dall'art. 26-bis del decreto-legge n. 104/2020 è stato ulteriormente incrementato dalla Legge di Bilancio 2022. Pertanto, è stato adottato il DPCM di ripartizione delle risorse stabilite nelle leggi di bilancio a favore dei programmi e centri per gli uomini autori di violenza, per un ammontare totale di 9 milioni di euro.</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	<p>Numero di pubblica utilità 1522</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 532.799,79</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato</p> <p>Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio</p> <p>Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</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 OPPORTUNITA'	<p>Progetto Microcredito di Libertà</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 3.305.387</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato</p> <p>Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio</p> <p>Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p>Il Protocollo d'intesa del 3 dicembre 2020 tra la Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministra per le pari opportunità e la famiglia, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), la Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali (Federacasse), l'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e la Caritas Italiana, avente ad oggetto "Microcredito di libertà - Protocollo di Microcredito per l'emancipazione economica delle donne che hanno subito violenza", ha delineato una misura di supporto alle donne vittime di violenza che intendono intraprendere un percorso di emancipazione delle donne vittime di violenza maschile da forme di sudditanza economica che possono anche determinarsi o acuirsi nei casi in cui le donne denuncino le violenze subite e si allontanano da rapporti familiari o sociali nei quali le violenze si sono manifestate. Un ruolo importante sarà svolto dai CAV che saranno sensibilizzati, attraverso l'ENM, perché le donne vittime di violenza possano avvicinarsi al microcredito di libertà, sia d'impresa che sociale.</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	<p>Attività per l'attuazione della Strategia Nazionale per la parità di genere</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro -</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Stanziamenti pari a euro 5.000.000 provenienti da:</p> <p>Bilancio dello Stato</p> <p>Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio</p> <p>Cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 7 "Attuazione della Strategia nazionale sulla parità di genere" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p>Per l'attuazione della Strategia è stato delineato un sistema di governance multilivello, articolato in un livello di indirizzo politico (Cabina di regia interistituzionale) e in uno di approfondimento tecnico-scientifico (Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere).</p> <p>Tale sistema di governance, già previsto all'interno della Strategia, è stato reso strutturale dalle disposizioni della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022) con la previsione, altresì, dell'assegnazione di risorse, pari a 5 milioni di euro, a regime dal 2022, a valere sul Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità.</p> <p>Con la medesima Legge di bilancio 2022, inoltre, è stata introdotta apposita norma che prevede, a livello legislativo, l'adozione di un "Piano strategico nazionale per la parità di genere" in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere di genere 2020-2025 (cfr. articolo 1, commi da 139 a 148, della legge n. 234/2021), riconoscendo l'importanza dell'adozione di una strategia complessiva per gli interventi sulla parità di genere per colmare, tra l'altro, il divario di genere nel mercato del lavoro.</p> <p>Con decreti dell'Autorità politica, rispettivamente, del 27 gennaio 2022 e del 22 febbraio 2022, sono stati conseguentemente costituiti la Cabina di regia interistituzionale e l'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere.</p>

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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 OPPORTUNITA'	<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>Impegni di spesa nel 2022: euro 11.000.640,08 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero alla tratta di persona (art.13 legge 228/2003)" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</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)
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	<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>Impegni di spesa nel 2022: euro 450.000,00 Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p>Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero alla tratta di persona (art.13 legge 228/2003)" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</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
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE ANTIDROGA	<p>Contributo volontario 2022 per partecipazione italiana ad organismi europei e internazionali</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 120.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: CAP. PCM 773 "Spese per la realizzazione di attività, contributi obbligatori e volontari per partecipazione italiana ad organismi europei e internazionali" - P.G. 1 Capitolo MEF 2113</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.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	<p>Potenziamento dei centri estivi diurni</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 58.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 541/PG 1 Cap. MEF 2023</p>	Erogare ai Comuni somme destinate a potenziare o introdurre centri estivi diurni, servizi socioeducativi territoriali e centri con funzione educativa e ricreativa per bambini e bambine, ex articolo 39, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	<p>Trasferimento finanziario alle Regioni per il supporto dei Centri per le famiglie e i consulenti</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 30.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 1 Cap. MEF 2102</p>	Trasferimento di risorse alle Regioni ai sensi del decreto di riparto del Fondo per le politiche della famiglia per l'anno 2022 della Ministra pro tempore per la famiglia di data 19.07.2022 per il finanziamento di interventi di competenza regionale e degli enti locali volti a supportare le attività svolte dai Centri per le famiglie e, nell'ambito delle competenze sociali, dei consulenti familiari, a sostegno della natalità e della genitorialità; - interventi volti alla promozione di politiche di benessere familiare attraverso l'armonizzazione dei tempi di cura della famiglia e di lavoro, sviluppate anche tramite collaborazioni regionali e interregionali.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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 POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Accordo di collaborazione con l'Istituto degli Innocenti del 24 novembre 2021 Impegni di spesa nel 2022: euro 685.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 1 Cap. MEF 2102	L'Accordo disciplina la collaborazione tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'Istituto degli Innocenti di Firenze, per la prosecuzione e l'implementazione delle attività inerenti il Servizio di informazione, di promozione, di consulenza, di monitoraggio e di supporto tecnico per la realizzazione delle finalità della Legge 28 agosto 1997, n. 285, recante "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza". L'intervento è pertanto mirato a sostenere la creazione di servizi educativi, che quindi coinvolgono i nuclei familiari, anche quelli composti da un solo genitore, i carichi di cura, la possibilità di conciliare famiglia e lavoro. I servizi inoltre sono rivolti a bambini e bambine e adolescenti di ambo i sessi. Da ultimo si osserva che la Legge affronta anche il tema dell'occupazione e dell'autoimprenditoria – soprattutto quella femminile – nell'ambito degli stessi servizi.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza Impegni di spesa nel 2022: euro 5.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 530/PG 1 Cap. MEF 2147	Somme da destinare all'Istituto degli Innocenti di Firenze per le attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione in essere col Dipartimento, siglato il 12.01.2021. Il Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza riflette la necessità di offrire ai decisori politici, alle diverse amministrazioni, agli operatori e, naturalmente, alle opinioni pubbliche, il più ampio quadro informativo – legislativo, statistico, sociale, educativo – utile alla conoscenza approfondita e alla diffusione, anche attraverso modalità accessibili a tutti i bambini e le bambine e i ragazzi e ragazze, delle plurime dimensioni che attengono alle persone di minore età e ai loro diritti, nel contesto di riferimento offerto dalla Convenzione ONU del 1989.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Legge 285/97, Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza Impegni di spesa nel 2022: euro 87.989.637,89 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 535/PG 1 e PG 30 Cap. MEF 2119	Interventi dei Comuni riservatari di cui alla legge 285/97 per le finalità individuate dalla legge per l'infanzia e l'adolescenza Il Fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza, istituito ai sensi dell'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285, recante "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza", è finalizzato alla realizzazione di interventi a livello nazionale, regionale e locale per favorire la promozione dei diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente ad esse più confacente ovvero la famiglia naturale, adottiva o affidataria, in attuazione dei principi della Convenzione sui diritti del fanciullo delle Nazioni Unite. Il Fondo viene ripartito annualmente in favore dei comuni di Venezia, Milano, Torino, Genova, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Brindisi, Taranto, Reggio Calabria, Catania, Palermo e Cagliari (cosiddette città riservatarie), espressamente individuati dalla legge. In particolare, per l'anno 2022 il Decreto di riparto prevede che i comuni riservatari si impegnano ad adottare una programmazione sull'utilizzo delle risorse coerente con gli obiettivi del V Piano Nazionale di azione di interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva, adottato con decreto del Presidente della Repubblica in data 25 gennaio 2022, nonché con gli obiettivi definiti dal Piano nazionale di prevenzione e contrasto dell'abuso e dello sfruttamento sessuale minorile adottato il 5 maggio 2022, dall'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LO SPORT	Sostegno alla maternità delle atlete non professioniste Impegni di spesa nel 2022: euro 127.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 846 pg.1 e pg 30 Capitolo MEF 2154	Al fine di sostenere la maternità delle atlete, nel limite delle risorse individuate nel decreto di ripartizione del Fondo unico a sostegno del movimento sportivo italiano, il Dipartimento eroga un contributo alle atlete in maternità pari ad euro 1.000 mensili per n.12 mensilità.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LO SPORT	Fondo per il passaggio al professionismo femminile Impegni di spesa nel 2022: euro 3.900.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 815 p.g. 30 Capitolo MEF 2139	Il fondo per il passaggio al professionismo femminile si pone l'obiettivo di facilitare il passaggio al professionismo delle atlete militanti in leghe o campionati la cui Federazione di riferimento ha deliberato il passaggio al professionismo, mediante contributi per le tutele assicurative, corsi di formazione e altre misure di sostegno

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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'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>Impegni di spesa nel 2022: Euro 36.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 2645/2</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 "Visiting Scholars" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere <p>Sono state, inoltre, finanziate, borse di studio o indennità per progetti di ricerca svolti nell'ambito di una Sezione speciale dedicata alla valutazione dell'impatto delle politiche pubbliche sul genere dell'iniziativa "Visiting Scholars"</p>
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	SEGRETARIATO GENERALE	<p>Conciliazione dei tempi di lavoro con esigenze familiari e personali</p> <p>Impegni di spesa nel 2022:</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p> <p>Capitoli destinati alla corresponsione dei buoni pasto al personale dipendente. Le risorse a ciò destinate sono affidate in gestione unificata presso la competente DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione come anche quelle destinate alle spese per acquisto beni informatici.</p>	<p>Conciliazione dei tempi di lavoro con esigenze familiari e personali.</p>
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALI RAPPORTI DI LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI	<p>Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici – c.d. Comitato nazionale di parità (artt. 8 e 10 d. lgs. n. 198/2006)</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 5062</p>	<p>Supporto al Ministro per la definizione di politiche in materia di pari opportunità:</p>
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALI RAPPORTI DI LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI	<p>Attività delle consigliere di parità e della rete delle consigliere territoriali di parità (artt. 12-20 e 36-37 del d. lgs n. 198/2006).</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: Spesa per la copertura dell'erogazione dell'indennità delle consigliere di parità nazionali (effettiva e supplente) ai sensi del DM. 22 dicembre 2015: -euro 10.000/annui per la consigliera nazionale effettiva; -euro 5.000/annui per la consigliera nazionale supplente. Non vi sono stati finanziamenti per attività progettuali. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 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 euro 140.000 (art. 35, comma 2, d. lgs 153/2015) 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. Il capitolo di riferimento è il 3971 della Direzione generale rapporti di lavoro e relazioni industriali. Gli oneri connessi alle indennità e alle attività delle consigliere territoriali gravano, invece, sugli enti locali che le designano e presso i quali operano (regioni, province e città metropolitane).</p>	<p>Ridurre le disuguaglianze di genere; favorire le pari opportunità in ambito lavorativo anche attraverso la risoluzione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro. Le consigliere di parità assicurano rilevanti funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Svolgono, inoltre, delicati compiti di tutela – sia a livello stragiudiziale, che in sede processuale – delle lavoratrici e dei lavoratori che ritengono di aver subito una discriminazione (artt. 36 e ss. del d.lgs. n. 198/2006). Nell'esercizio di tali funzioni, è loro riconosciuto il ruolo di pubblici ufficiali, con il conseguente obbligo di segnalare all'Autorità giudiziaria i reati di cui siano venute a conoscenza (art. 13, comma 2, d. lgs. citato)</p>
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALI RAPPORTI DI LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI	<p>Rapporti biennali ex art. 46 del d. lgs 198/2006: si tratta di una reportistica che le aziende con più di 50 dipendenti devono fornire e che deve contenere la situazione del personale in chiave di genere al 31 dicembre di ciascun biennio di riferimento. Attualmente si è chiuso il biennio di rilevazione 2020-2021. Il rapporto si è arricchito nelle informazioni che fornisce: viene presentato attraverso una apposita piattaforma informatica messa a disposizione dal Ministero, che ha fornito le relative istruzioni con il D.M. 29.3.2022</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: nessuno Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p>	<p>Conoscenza/rilevazione delle disparità di genere all'interno delle aziende, con particolare attenzione alle disparità salariali; fornire elementi per l'elaborazione di politiche volte a ridurre le disparità salariali di genere;</p>

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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 LA LOTTA ALLA POVERTÀ E PER LA PROGRAMMAZIONE SOCIALE	Trasferimento delle risorse per i beneficiari dei trattamenti assistenziali Impegni di spesa nel 2022: euro 655.097.957,35 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 2781 - 3421 - 3520 - 3534	Le misure concernono: -l'erogazione delle somme all'INPS per l'erogazione del Reddito di Cittadinanza ai beneficiari pari al 5%; -l'erogazione delle prestazioni assistenziali di sostegno alla maternità; -le risorse destinate al congedo per le donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA POVERTÀ E PER LA PROGRAMMAZIONE SOCIALE	Efficace ed efficiente gestione del finanziamento nazionale della spesa sociale Impegni di spesa nel 2022: euro 44.265.526.676,63 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 3231- 3525 - 3527 - 3528 - 3530 - 3532 - 3537 - 3538 - 3539 - 3543 - 3550 - 3553 - 3620 - 4348 - 4349	Finanziamento e gestione della spesa sociale per interventi a favore di famiglie, persone anziane non autosufficienti, disabili, minori e adolescenti e persone disagiate senza alcuna forma diretta o indiretta di discriminazione relativa al genere.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE IMMIGRAZIONE E POLITICHE DI INTEGRAZIONE	Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Azione positiva n. 3 dell'Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e organizzazione 2022 - 2024 Impegni di spesa nel 2022: L'azione non necessita di specifiche risorse Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 0	Favorire la conciliazione delle esigenze lavorative ed extra-lavorative (personali e familiari) del personale in servizio presso la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione, attraverso strumenti di flessibilità lavorativa, in linea con quanto previsto dall'azione positiva n. 3 dell'Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e organizzazione 2022 - 2024
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE IMMIGRAZIONE E POLITICHE DI INTEGRAZIONE	Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro- Azione positiva n. 4 dell'Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e organizzazione 2022 - 2024 Impegni di spesa nel 2022: L'azione intrapresa non necessita di specifiche risorse. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 0	Integrazione del personale per il reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro, la parte successiva è stata inserita nel questionario da loro, occorre valutare se toglierla anche dal questionario per la privacy
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	Tutela della Maternità e paternità Impegni di spesa nel 2022: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4363 06	Sgravi contributivi

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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	Esonero contributivo per le aziende private in possesso della certificazione della parità di genere Impegni di spesa nel 2022: 50.000.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4363 09	Sgravi contributivi
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	Esonero contributivo per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete Impegni di spesa nel 2022: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4364 22	Agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	Esonero contributivo sperimentale per madri lavoratrici Impegni di spesa nel 2022: 88.300.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4364 24	Agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	Tutela della maternità Quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti, ecc e obblighi sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità Impegni di spesa nel 2022: 414.486.900,00 e 38.039.277,73 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4361 01- 4361 04	Quota parte per tutela obbligatoria della maternità
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA / DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Gestione Istituti a custodia attenuata per madri e sezioni nido Istituti Penitenziari Impegni di spesa nel 2022: 282.000 Euro. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap.1761 p.g.10.	Realizzazione e gestione trattamentale di strutture detentive idonee alla permanenza di minori al seguito di madri in esecuzione penale. Attuazione della legge 62/2011.Tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni. L'inserimento negli ICAM, secondo la l.62/2011 è previsto, oltre che per le madri, anche per i padri che svolgono il ruolo genitoriale in caso di assenza/impossibilità della madre. Tutela delle madri impossibilitate all'inserimento negli ICAM e case famiglia protette e protezione dei minori sino ai 3 anni nelle sezioni nido.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA / DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Gestione dei fondi previsti dalla L.178/2020 per l'accoglienza sul territorio di madri provenienti dalla detenzione con minori al seguito. Impegni di spesa nel 2022: 1.500.000 Euro. Capitolo/piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap.1770 p.g.1.	Realizzazione e miglioramento del sistema di accoglienza di madri e bambini all'interno di strutture residenziali extradetentive. Assegnazione alle Regioni di risorse finanziarie a valere sul Fondo per il triennio 2021-2023 istituito con la legge di bilancio n.178 sulla base dei criteri indicati dal D.M 15 settembre 2021.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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 DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI AMMINISTRATIVI, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI (DGA1)	CENTRO ESTIVO Impegni di spesa nel 2022: euro 25.095 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1306/1	Conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI AMMINISTRATIVI, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI (DGA1)	ASILO NIDO Impegni di spesa nel 2022: euro 538.548,43 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1306/1	In un'ottica di razionale utilizzo delle risorse e di massima funzionalità, particolare attenzione è destinata ai servizi sociali (baby-parking, asilo nido), nel tentativo di conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA (DGAP)	REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'ATTUAZIONE DEL QUARTO 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. Impegni di spesa nel 2022: euro 807.174,84 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 3415/19	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".
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE E L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO	Bando di concorso "Stem femminile plurale", III edizione, allegato alla circolare n. 643 del 07/03/2022 Impegni di spesa nel 2022: euro 6.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 2331/12	Diffusione della cultura delle STEM soprattutto presso le alunne e le studentesse, mirando al superamento dello stereotipo di genere che considera l'universo femminile poco versato in queste aree disciplinari, col fine di perseguire una piena equità di genere.
MINISTERO DELL'INTERNO	DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE	Posizionamento di un container uso bagni distinti uomini/donne nell'area di addestramento delle attrezzature/usar (intervento interno) Impegni di spesa nel 2022: Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Posizionamento di un container uso bagni distinti uomini/donne nell'area di addestramento delle attrezzature/usar (intervento interno) trattasi di un intervento realizzato in amministrazione diretta
MINISTERO DELL'INTERNO	DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE	Riqualificazione degli spogliatoi al piano meno 1 della DCF, dove sono stati realizzati spogliatoi distinti uomini/donne Impegni di spesa nel 2022: euro 43.419,80 iva compresa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 7302/6 Intervento iniziato e concluso nel 2022	Riqualificazione degli spogliatoi al piano meno 1 della DCF, dove sono stati realizzati spogliatoi distinti uomini/donne (realizzato da una ditta esterna)

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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 DELLA DIFESA	UFFICIO GENERALE DEL CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	Formazione sulle tematiche relative alle pari opportunità Impegni di spesa nel 2022: euro 2.700 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 2265 PG 7	Formazione sulle tematiche relative alle pari opportunità 1)consentire al personale militare di svolgere la funzione di focal point per le tematiche connesse alla gender perspective nelle rispettive unità di impiego e di coadiuvare il gender advisor dell'unità ordinativa di livello superiore nelle azioni di competenza; 2)fornire al personale civile le competenze necessarie a diffondere i contenuti della disciplina per gli aspetti relativi alle pari opportunità ed al contrasto delle devianze comportamentali legate al genere (discriminazioni, molestie, ecc.).
MINISTERO DELLA DIFESA	UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI	Benessere del personale Impegni di spesa nel 2022: euro 14.853,88 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1165 p.g. 1	Benessere del personale Nell'e.f. 2022, sono state attuate azioni finalizzate ad accrescere il benessere del personale di Bilandife in egual misura per ciò che concerne sia uomini che donne.
MINISTERO DELLA DIFESA	ARMA DEI CARABINIERI	Approvvigionamento uniformi Impegni di spesa nel 2022: euro 2.400.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4854/1	Approvvigionamento uniformi Acquisizione di Uniformi per garantire al personale femminile gli standard di confortevolezza
MINISTERO DELLA DIFESA	ARMA DEI CARABINIERI	Approvvigionamento di armi individuali Impegni di spesa nel 2022: euro 255.507,04 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 7763/3	Approvvigionamento di armi individuali Spese per acquisto di pistole individuali dotate di "dorsalino" in diverse misure tra cui versione "small" più ergonomica per il personale femminile che per conformazione fisica ha mani di dimensioni più ridotte rispetto al personale maschile.
MINISTERO DELLA DIFESA	ARMA DEI CARABINIERI	Realizzazione stalli cd. rosa Impegni di spesa nel 2022: // Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: //	Realizzazione stalli cd. Rosa Realizzazione presso la sede del Comando Generale dell'Arma di n. 2 stalli per sosta veicoli in favore di donne in stato di gravidanza e genitori con bambini al seguito non superiori ai due anni.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2022 in continuità con il 2021 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 DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE	Valorizzazione dell'imprenditoria femminile Impegni di spesa nel 2022: in forza della legge n.234/2021 art.1 commi 523 e 524, è stata trasferita in data 16 dicembre 2022 con DM 646275 la somma disponibile sul capitolo 7723 pg 1 (fondi 2022) di euro 4.798.178,60 presso la Tesoreria Centrale dello Stato c/c infruttifero n. 22054 intestato a ISMEA. Capitolo/ piano gestionale: Capitolo 7723 pg 1 – "Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura"	Sostenimento su tutto il territorio nazionale, iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici. Al fine di favorire l'imprenditoria femminile in agricoltura, la L.234/2021, art.1 commi 523 e 524 ha disposto il trasferimento delle risorse del Fondo istituito dall'art.1, comma 506, della L.B.160/2019 (Donne in campo) agli interventi agevolativi di cui al Titolo I, Capo III, D.Lgs 185/2000 (Più impresa) mantenendo la destinazione esclusiva in favore delle imprese a conduzione femminile. Scadenza legge autorizzativa 2025.
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE	Disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali. Impegni di spesa nel 2022: Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.D.	Al sensi dell'art. 1 comma 11 del DM 19/12/2014 n. 5625, concernente la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, è previsto che nel conferimento degli incarichi si tenga conto del principio di pari opportunità fra uomini e donne.
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE	Iniziativa "L'Arte per la prevenzione e la ricerca" – giornata di prevenzione. Impegni di spesa nel 2022: Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.D.	L'iniziativa anche quest'anno intende promuovere il proprio contributo e il proprio sostegno alla prevenzione e alla ricerca, sull'importanza vitale della diagnosi precoce dei tumori del seno.
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, n. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" da ripartire fra le Regioni Impegni di spesa nel 2022: euro 177,284 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4385 PG 3	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.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	Strategie di prevenzione della violenza contro le donne e i minori, attraverso la formazione di operatrici e operatori di area sanitaria e socio-sanitaria con particolare riguardo agli effetti del COVID-19 (#paziaCCM2021) (CUP D49J21014390001). Impegni di spesa nel 2022: euro 140.000 (sul finanziamento totale di € 400.000,00 tra il 2021 e il 2023) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4393 PG 01 Progetto CCM 2021 – Area Progettuale	Mettere a punto e sperimentare un Modello formativo, basato sulla metodologia del Problem Based Learning – competence oriented, rivolto a operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali per la violenza contro le donne e contro i minori, attraverso un percorso di base (Corso FAD) da rivolgere a operatori che insistono negli ambiti territoriali delle UUOO coinvolte nel Progetto ed in un percorso specifico per la "formazione di formatori" individuati nelle singole ASL partecipanti che, a loro volta, attraverso i Piani Formativi Aziendali, potranno trasmettere in maniera capillare le competenze acquisite al personale socio-sanitario.

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 o che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

In un'apposita sezione del questionario sulle politiche settoriali (scheda C) le Amministrazioni hanno riportato gli interventi sensibili al genere attuati nel corso del 2022, ossia quelle misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Nel 2022 continuano ad essere relativamente poche le iniziative segnalate come sensibili al genere (Tavola 5.3.5.1 e 5.3.5.2), confermando una certa difficoltà da parte delle Amministrazioni nella loro individuazione. Inoltre, le informazioni a corredo degli interventi 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.

Il maggior numero di misure ritenute sensibili al genere è stato indicato dalla **Presidenza del Consiglio dei ministri**. In particolare, il **Dipartimento per le politiche della famiglia** ha riportato alcune iniziative già menzionate nel 2021:

- **Terza edizione della campagna di comunicazione sul tema del contrasto al fenomeno del cyberbullismo** con l'obiettivo di sensibilizzare bambini, adolescenti e le loro famiglie sul fenomeno del cyberbullismo, informandoli sulle conseguenze che possono riguardare la sfera delle loro relazioni, la loro emotività e i loro comportamenti sociali, sia che si tratti di vittime sia ove si sia testimoni o autori di atti di cyberbullismo. La campagna è stata realizzata dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri in collaborazione con l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (Agcom) e il Ministero dell'istruzione e con il supporto tecnico dell'Istituto degli Innocenti di Firenze.
- **Convenzione con TIM (ex Telecom) per i costi legati al funzionamento del numero verde di pubblica utilità "114"** che è un servizio di utilità sociale a tutela dei soggetti minori in condizione di emergenza e disagio psico-fisico.
- **Spese per l'esecuzione della Convenzione stipulata all'Aja il 29 maggio 1993 per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale - Spese in tema di adozione di minori stranieri. Spese per il funzionamento della commissione per le adozioni internazionali.**

In particolare un contributo economico riconosciuto agli Enti autorizzati di cui all'art.39-ter della Legge n. 184/1983 "Disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori", in relazione all'emergenza sanitaria Covid-19; un finanziamento, quale seconda tranche, a n. 8 progetti vincitori presentati dagli Enti autorizzati di cui all'art.39-ter della Legge n. 184/1983, nell'ambito del Bando per il finanziamento dei progetti di cooperazione internazionale; il finanziamento di due quote per l'adesione ad una serie di attività cui accedono le Autorità Centrali dei Paesi di accoglienza dei minori nell'ambito della convenzione stipulata con il Servizio Sociale Internazionale - S.S.I. in data 17 dicembre 2020; la liquidazione di somme in favore della società Uvet Global Business Travel S.p.A. per i servizi richiesti in occasione degli incontri in Italia della CAI con le omologhe Autorità centrali in materia di adozioni internazionali, delle missioni nazionali e internazionali del Vicepresidente della CAI, dei commissari e del personale della Segreteria tecnica della CAI; la quota

dell'impegno pluriennale a valere sulle risorse finanziarie anno 2022 per la gestione del sistema informatico denominato SVEVA - adoperato dagli Enti autorizzati e dalle famiglie adottive nei rapporti con la CAI - affidata alla società Almaviva S.p.A.

- **Spese per il sostegno delle adozioni internazionali (rimborsi alle famiglie adottive)** mediante l'erogazione dei rimborsi delle spese sostenute per l'adozione di uno o più figli stranieri concluse negli anni 2018, 2019 e 2020.
- **Programma Operativo Nazionale "Inclusione" 2014-2020** che ha l'obiettivo di fornire 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.

Ulteriori misure sono state indicate per la prima volta:

- **Attività di contrasto alla pedofilia e allo sfruttamento sessuale** in particolare: "Prevenzione del fenomeno della violenza tra pari, perpetrata anche attraverso l'uso delle nuove tecnologie"; "Sostegno alla genitorialità ed alle famiglie di minori vittime di violenza e minori abusanti"; "Prevenzione e contrasto dello sfruttamento sessuale dei minori"; "Prevenzione, protezione e supporto alle vittime di violenza e maltrattamento in ambito sportivo".
- **Speciali elargizioni economiche ai familiari delle vittime del Covid-19** in forza di un Accordo di collaborazione sottoscritto nel mese di dicembre 2022 fra il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'INAIL (Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro), che eroga i contributi. L'elargizione economica è prevista dall'articolo 22 bis del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 27 del 24 aprile 2020 e successivamente modificato dall'articolo 31 del decreto legge n. 17 del 1° marzo 2022.

Anche la **Struttura di missione anniversari nazionali ed eventi sportivi nazionali e internazionali** presso la **Presidenza del Consiglio dei Ministri**, ha segnalato diversi interventi sensibili al genere quali:

- **Convenzione Milan Center for Food Law and Policy** con lo scopo di potenziare le attività necessarie alla realizzazione degli obiettivi che l'Italia si è impegnata a raggiungere nell'ambito dello sviluppo sostenibile e degli obiettivi indicati nel documento dell'Organizzazione delle Nazioni Unite «**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**», nonché per la realizzazione di eventi e iniziative ad essi collegati, a partire dalla candidatura dell'Italia a ospitare la 26° sessione della Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, e in continuità con EXPO 2015 e con la Carta di Milano;
- **Prosecuzione del viaggio del "Treno della Memoria"**, Nel 2021 era stato commemorato il centenario della traslazione della salma del Milite Ignoto nell'Altare della Patria, avvenuta nel 1921, in considerazione del grande riscontro che l'iniziativa ha avuto sul territorio nazionale e, soprattutto, presso le nuove generazioni, che hanno avuto così modo di conoscere una pagina della storia nazionale poco nota, nel 2022 la Struttura di missione ha continuato nella collaborazione con lo Stato Maggiore del Ministero della Difesa co-finanziando la prosecuzione del viaggio del Treno della Memoria in quasi tutte le province italiane (ex articolo 2, comma 4, del d.P.C.M. 13 aprile 2021).
- **Progetto editoriale in occasione del quarantesimo anniversario della morte del generale di c.a. Carlo Alberto Dalla Chiesa**: nell'ambito della collaborazione con il

Ministero della Difesa, la Struttura di missione ha cofinanziato un progetto editoriale per la redazione e la pubblicazione di un volume storico documentale e di un fumetto (graphic novel), rivolto principalmente a un pubblico giovane, al fine di divulgare la storia del Generale e dare ampio risalto ai valori che ne hanno determinato la vita, combattendo l'illegalità fino al supremo sacrificio della vita (ex articolo 2, comma 4, del d.P.C.M. 13 aprile 2021);

La Struttura di missione in prosecuzione del 2021 ha continuato le attività relative ad alcuni interventi:

- **Promozione di iniziative culturali e celebrative connesse al centenario della fondazione del partito comunista italiano;**
- **Progetto di concorso nazionale "Da grande voglio fare l'imprenditrice o l'imprenditore? Dialoghi con Adriano Olivetti", in occasione del 60° anniversario della nascita della Fondazione Adriano Olivetti** che coinvolge gli studenti delle quarte superiori in un percorso immersivo sulla figura di Adriano Olivetti, per approfondirne la storia e l'eredità e confrontarsi con l'impegno di essere imprenditore oggi, alla luce delle sfide del nostro tempo. Scopo principale del progetto è ispirare e orientare gli studenti nelle loro scelte future;
- **Produzione docufilm della serie "Ossi di Seppia" e sua promozione in occasione del centosettantesimo anniversario della fondazione della Polizia di Stato:** tale progetto ha l'obiettivo di sensibilizzare la collettività e in special modo i giovani sul tema della memoria, portando alla luce testimonianze e modelli valoriali propri della storia della Polizia di Stato ai quali conferire il giusto merito e riconoscimento, offrendo uno strumento di sensibilizzazione e di divulgazione della cultura della legalità e dell'impegno contro la criminalità mettendo in rilievo le vite e i sacrifici, fino a quello della stessa vita, sopportati non solo dai poliziotti, ma dalle loro famiglie.

Il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del consiglio dei Ministri ha segnalato nuovi interventi sensibili:

- **Reti ultraveloci – Banda ultra larga e 5G:** tale intervento è segnalato come sensibile al genere perché oltre a sostenere modalità di lavoro più agili, sono un presupposto per una maggiore partecipazione femminile all'economia digitale, soprattutto nelle aree del Paese dove c'è minore copertura tra cui le aree interne. L'investimento comprende l'affidamento delle concessioni e la realizzazione di cinque progetti di connessione più rapida:
 1. "Italia a 1 Giga", che fornirà connettività a 1 Gigabit/s in download e 200 Mbit/s in upload nelle aree di fallimento del mercato di accesso di nuova generazione (NGA) grigia e nera. Tali aree saranno definite dopo il completamento di un esercizio di mappatura;
 2. "Italia 5G", che dovrà fornire connessioni 5G nelle aree a fallimento di mercato, ovvero aree in cui non sono state realizzate reti mobili, oppure sono disponibili solo reti 3G e non sono previste reti mobili 4G e/o 5G nel prossimo futuro o c'è un fallimento del mercato dimostrato
 3. "Scuole connesse", che dotano gli edifici scolastici di connettività a banda larga 1 Gigabit/s;
 4. "Strutture sanitarie connesse", che forniscono connettività a banda larga 1 Gigabit/s alle strutture sanitarie pubbliche;

5. "Isole minori connesse", che forniranno connettività a banda ultra larga alle isole minori selezionate prive di collegamenti in fibra con il continente.

- **Gruppo di lavoro per il superamento del divario di genere nell'ambito delle competenze digitali** Obiettivo del gruppo di lavoro della Coalizione Nazionale per le competenze digitali è definire azioni di sistema organiche e concrete volte a contrastare il problema del divario di genere nelle discipline STEM, partendo da quelle ICT. Al gruppo partecipano più di 50 soggetti tra enti pubblici, università, associazioni, enti privati (profit/no profit) ed esperti che hanno messo in condivisione la propria esperienza ed aperto uno spazio di confronto e di discussione collettiva sul tema.

Il **Ministero dello sviluppo economico (Direzione generale per gli incentivi alle imprese)** in continuità con il 2021 ha valutato sensibili al genere due interventi volti a promuovere l'autoimprenditorialità anche femminile⁶⁹⁵:

"Incentivi per l'Imprenditoria ON – Oltre NITO": L'intervento ON è considerato sensibile al genere, in quanto la normativa di riferimento dà la possibilità di accesso alle agevolazioni alle imprese la cui compagine societaria è composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne.

Incentivo "Smart&Start Italia per favorire la nascita e la crescita delle start-up innovative ad alto contenuto tecnologico in tutte le regioni italiane a fronte dei costi sostenuti per la realizzazione dei piani di impresa, sono concesse alle imprese beneficiarie le seguenti agevolazioni:

- un finanziamento agevolato, senza interessi, nella forma della sovvenzione rimborsabile, per un importo pari al 80% 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% 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 all'90% delle spese ammissibili;
- 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.

La misura sostiene la nascita e la crescita delle start-up innovative in tutto il territorio nazionale e finanzia piani di impresa che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:

⁶⁹⁵ Ai fini di una corretta comparabilità fra i dati relativi alle misure finalizzate si segnala che gli interventi descritti sono stati oggetto di ricognizione nel bilancio di genere 2020 e classificati come azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.

- a) significativo contenuto tecnologico e innovativo;
- b) sviluppo di prodotti, servizi o soluzioni nel campo dell'economia digitale, dell'intelligenza artificiale, della Blockchain e dell'Internet of Things;
- c) valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata.

La **Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, ha indicato un intervento relativo all'**Implementazione VDI** che nel 2021 era stato indicato fra le Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere (scheda B), l'intervento è volto a garantire la continuità delle attività di lavoro anche da remoto, consentendo a tutti i dipendenti il lavoro in sicurezza, con adeguamento delle postazioni di lavoro alle nuove tecnologie anche al fine di garantire l'integrità dei dati e prevenire le intrusioni sui sistemi informativi.

Come l'anno precedente, il **Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia** ha continuato l'intervento sensibile al genere relativo all'**Attività lavorativa dei detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria** realizzando progetti di occupazione dei detenuti in attività lavorativa retribuita per facilitare lo sviluppo di competenze professionali, del senso di responsabilità ed assicurare il funzionamento dei servizi ed il mantenimento delle strutture.

Inoltre, è proseguito l'intervento relativo a **Attività trattamentali negli istituti Penitenziari** che sono volte all'incentivazione, al reinserimento ed al cambiamento dello stile di vita attraverso la partecipazione alle attività culturali, ricreative e sportive.

Il **Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità** ha indicato l'intervento "**Esecuzione penale**" volto a garantire:

l'attuazione ai provvedimenti penali dell'Autorità Giudiziaria; il trattamento, l'accoglienza, l'accompagnamento, l'assistenza socio-educativa, il mantenimento minori e giovani adulti;

l'organizzazione e attuazione interventi e progetti trattamentali con coinvolgimento del territorio. Attuazione dell'Ordinamento Penitenziario minorile e degli orientamenti della Commissione per l'innovazione del sistema penitenziario;

la diffusione cultura della legalità per riduzione recidiva;

il Controllo sui servizi erogati dalle comunità in coordinamento con Procure Minorili;

favorire le misure alternative e messa alla prova attraverso la stipula di Protocolli con enti territoriali, elaborazione di progetti di pubblica utilità e supporto all'ampliamento delle offerte formative e lavorative;

i controlli dell'esecuzione di misure alternative alla detenzione anche attraverso impiego della Polizia penitenziaria;

l'individuazione di buone pratiche di "Restorative Justice" e per la tutela vittime del reato.

Il **Ministero della cultura (Direzione generale organizzazione)** segnala le attività relative a **Forme di lavoro a distanza** volte a rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Questa segnalazione viene già colta nel questionario relativo alle politiche del personale.

Il **Ministero della salute (Direzione generale della prevenzione sanitaria)**, in continuità con il 2021, prosegue l'**Attività nell'ambito della Medicina di Genere** (art.3 della legge 11 gennaio 2018, n. 3), attraverso la partecipazione alle attività dell'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere, istituito presso l'Istituto Superiore di Sanità con Decreto del Ministero della Salute

del 22 settembre 2020, ai sensi dell'articolo 3, comma 5 della Legge 3/2018. Inoltre, segnala l'intervento relativo ai **"Test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce"**, l'Amministrazione evidenzia che essi rappresentano un valido strumento decisionale a disposizione dei clinici che hanno in cura pazienti con carcinoma invasivo della mammella in stadio precoce per le quali non è chiara l'utilità di una chemioterapia in aggiunta alla endocrino terapia. In questi casi i test genomici integrano l'informazione fornita dagli altri indicatori clinico-patologici, strumentali e molecolari, e insieme alla valutazione dei benefici attesi, delle comorbidità e della preferenza delle pazienti, indirizzano verso opzioni terapeutiche più mirate al caso specifico (medicina personalizzata). Fra i nuovi interventi vengono indicati gli **"Interventi per il miglioramento della qualità dei dati, dell'offerta e dell'appropriatezza delle procedure di esecuzione e della divulgazione delle informazioni sull'interruzione volontaria di gravidanza"** con lo scopo di migliorare la qualità dei dati, l'offerta e l'appropriatezza delle procedure di esecuzione e la divulgazione delle informazioni sull'interruzione volontaria di gravidanza.

La **Direzione generale della comunicazione e rapporti europei ed internazionali del Ministero della salute** ha indicato la **Campagna di comunicazione "Proteggi il loro futuro"** con l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione circa la vaccinazione contro il papilloma virus raccomandata e gratuita per le ragazze ed i ragazzi a partire dagli 11 anni di età.

Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2022 in continuità con il 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE ANNIVERSARI NAZIONALI ED EVENTI SPORTIVI NAZIONALI E INTERNAZIONALI (EX D.P.C.M. 21 DICEMBRE 2022)	Convenzione Milan Center for Food Law and Policy Impegni di spesa nel 2022: Euro 500.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra bilancio: Capitolo 204, piano gestionale 1 Capitolo MEF 2093	Potenziare le attività volte alla realizzazione degli obiettivi che l'Italia si è impegnata a raggiungere nell'ambito dello sviluppo sostenibile e degli obiettivi indicati nel documento dell'Organizzazione delle Nazioni Unite «Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile», nonché per la realizzazione di eventi e iniziative ad essi collegati, a partire dalla candidatura dell'Italia a ospitare la 26° sessione della Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, e in continuità con EXPO 2015 e con la Carta di Milano
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE ANNIVERSARI NAZIONALI ED EVENTI SPORTIVI NAZIONALI E INTERNAZIONALI (EX D.P.C.M. 21 DICEMBRE 2022)	Prosecuzione del viaggio del "Treno della Memoria" Impegni di spesa nel 2022: Euro 124.776,72 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra bilancio: Capitolo 216, piano gestionale 1 Capitolo MEF 2098	Nel 2021 è stato commemorato il centenario della traslazione della salma del Milite Ignoto nell'Altare della Patria, avvenuta nel 1921. Atteso il grande riscontro che l'iniziativa ha avuto sul territorio nazionale e, soprattutto, presso le nuove generazioni, che hanno avuto così modo di conoscere una pagina della storia nazionale poco nota, nel 2022 la Struttura di missione ha continuato nella collaborazione con lo Stato Maggiore del Ministero della Difesa co-finanziando la prosecuzione del viaggio del Treno della Memoria in quasi tutte le province italiane (ex articolo 2, comma 4, del d.P.C.M. 13 aprile 2021).
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE ANNIVERSARI NAZIONALI ED EVENTI SPORTIVI NAZIONALI E INTERNAZIONALI (EX D.P.C.M. 21 DICEMBRE 2022)	Progetto editoriale in occasione del quarantesimo anniversario della morte del generale di c.a. Carlo Alberto Dalla Chiesa Impegni di spesa nel 2022: Euro 76.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra bilancio: Capitolo 216, piano gestionale 1 Capitolo MEF 2098	In occasione del quarantennale dell'uccisione del Generale Dalla Chiesa, la Struttura di missione, nell'ambito della collaborazione con il Ministero della Difesa, ha cofinanziato un progetto editoriale che ha visto la redazione e la pubblicazione di un volume storico documentale e di un fumetto (graphic novel), rivolto principalmente a un pubblico giovane, al fine di divulgare la storia del Generale e dare ampio risalto ai valori che ne hanno determinato la vita, combattendo l'illegalità fino al supremo sacrificio della vita (ex articolo 2, comma 4, del d.P.C.M. 13 aprile 2021).
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Terza edizione della campagna di comunicazione sul tema del contrasto al fenomeno del cyberbullismo Impegni di spesa nel 2022: euro 6.437,44 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra bilancio: Cap. 539/PG 30 Cap. MEF 2102	La Campagna lancia sulle reti Rai a partire dal 30 gennaio 2022, dal claim "Cyberbullismo, se lo racconti ti aiuti", ha l'obiettivo di sensibilizzare bambini, adolescenti e le loro famiglie sul fenomeno del cyberbullismo, informandoli sulle conseguenze che possono riguardare la sfera delle loro relazioni, la loro emotività e i loro comportamenti sociali, sia che si tratti di vittime sia ove si sia testimoni o autori di atti di cyberbullismo. Pianificata per i mesi di gennaio, febbraio, marzo ed aprile 2022, la campagna è stata realizzata dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri in collaborazione con l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (Agcom) e il Ministero dell'istruzione e con il supporto tecnico dell'Istituto degli Innocenti di Firenze.

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2022 in continuità con il 2021 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>Convenzione con TIM (ex Telecom) per i costi legati al funzionamento del numero verde di pubblica utilità "114"</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 14.640,00</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra bilancio: Cap. 533/PG 1 Cap. MEF 2102</p>	<p>Il numero verde "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.</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	<p>Spese per l'esecuzione della Convenzione stipulata all'Art. 11 del 29 maggio 1993 per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale. Spese in tema di adozione di minori stranieri. Spese per il funzionamento della commissione per le adozioni internazionali</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 2.840.532,43 (di cui € 2.257.819,82 sul PG 1 e € 582.712,61 sul PG 30)</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra bilancio: Cap. 518/PG 1 e PG 30 Cap. MEF 2134</p>	<p>Descrizione obiettivo: «Contributo economico riconosciuto agli Enti autorizzati di cui all'art.39-ter della Legge n. 184/1983 "Disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori", in relazione all'emergenza sanitaria Covid-19 (euro 648.420,34); affianziamento, quale seconda tranche, a n. 8 progetti vincitori presentati dagli Enti autorizzati di cui all'art.39-ter della Legge n. 184/1983, nell'ambito del Bando per il finanziamento dei progetti di cooperazione internazionale anno 2020 (euro 1.694.035,13); affianziamento di due quote per l'adesione ad una serie di attività cui accedono le Autorità Centrali dei Paesi di accoglienza dei minori nell'ambito della convenzione stipulata con il Servizio Sociale Internazionale - S.S.I. in data 17 dicembre 2020 (euro 25.000,00); liquidazione di n.7 fatture e n.5 estratti conto in favore della società Uvet Global Business Travel S.p.A. per i servizi richiesti in occasione degli incontri in Italia della CAI con le omologhe Autorità centrali in materia di adozioni internazionali, delle missioni nazionali e internazionali del Vicepresidente della CAI, dei commissari e del personale della Segreteria tecnica della CAI (euro 80.718,44); oquota dell'impegno pluriennale a valere sulle risorse finanziarie anno 2022 per la gestione del sistema informatico denominato SVEVA - adoperato dagli Enti autorizzati e dalle famiglie adottive nei rapporti con la CAI - affidata alla società Almaviva S.p.A., nell'ambito del Contratto esecutivo di adesione al Contratto Quadro Consip SPC Cloud Lotto 4, con scadenza naturale il 3 agosto 2022, prorogato fino al 31 dicembre 2022 mediante sottoscrizione di un Addendum, in conformità a quanto previsto dall'art. 49, comma 2, del Decreto legge n. 50 del 17 maggio 2022, convertito con modificazioni dalla Legge 15 luglio 2022, n. 91 (euro 355.403,75); coltiro: coltiro 35.829,01 all'indennità di carica in favore del Vicepresidente della CAI coltiro 1.125,76 per il rimborso delle spese di viaggio in favore del Vicepresidente della CAI</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	<p>Spese per il sostegno delle adozioni internazionali (rimborso alle famiglie adottive)</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 4.473.717,04 (di cui euro 1.575.101,14 sul PG 1 e euro 2.898.615,90 sul PG 30)</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra bilancio: Cap. 538/PG 1 e PG 30 (vedi sopra) Cap. MEF 2134</p>	<p>Interventi di sostegno alle famiglie adottive italiane mediante l'erogazione dei rimborsi delle spese sostenute per l'adozione di uno o più figli stranieri concluse negli anni 2018, 2019 e 2020.</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	<p>Programma Operativo Nazionale "Inclusione" 2014-2020</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 772.716,15 (di cui euro 317.651,47 sul PG 1 e euro 455.064,68 sul PG 30)</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra bilancio: Cap. 529/PG 1 Cap. entrata PCM 814 "Somme provenienti dal Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie"</p>	<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 Programma Operativo Nazionale "Inclusione" 2014-2020</p>

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2022 in continuità con il 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Oiettivo intervento
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	<p>Incentivi per l'Imprenditoria ON - Oltre NITO *</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: agevolazioni per 100.848.530,10 € (inteso come importo ammesso)</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: -</p>	<p>Avvio o sviluppo di attività imprenditoriali per:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione dei prodotti agricoli •Esercizio di servizi alle imprese e alle persone •Commercio di beni e servizi •Turismo. <p>I progetti ammissibili rientrano in 2 grandi categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Nuovi progetti o sviluppo: progetti presentati dai team imprenditoriali o società o costituite da non più di 36 mesi e per progetti fino ad 1,5 milioni di euro (CAPO II della normativa) •Econsolidamento: rivolto a società costituite da 36 a 60 mesi e per progetti fino ad 3 milioni di euro (CAPO III della normativa). <p>I progetti possono essere presentati su tutto il territorio nazionale e sono concesse nei limiti del Regolamento GBER rispettivamente art. 22 e 17 dello stesso</p> <p>Possono beneficiare delle agevolazioni le imprese:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) costituite in forma societaria, ivi incluse le società cooperative; b) la cui compagine societaria è composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne; c) costituite da non più di 36 mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione (Capo II) ovvero fino a 60 mesi (Capo III); d) di micro e piccola dimensione, secondo la classificazione contenuta nel regolamento GBER nonché nel decreto del Ministro delle attività produttive 18 aprile 2005;
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	<p>DM 24 settembre 2014 "Smart&Start Italia" e successive modificazioni*</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: € 67.415.878,67 (inteso come importo ammesso)</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p>	<p>A fronte dei costi sostenuti per la realizzazione dei piani di impresa, sono concesse alle imprese beneficiarie le seguenti agevolazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> •In finanziamento agevolato, senza interessi, nella forma della sovvenzione rimborsabile, per un importo pari al 80% 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 all'70% 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 all'90% delle spese ammissibili; •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. <p>La misura sostiene la nascita e la crescita delle start-up innovative in tutto il territorio nazionale e finanzia piani di impresa che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) significativo contenuto tecnologico e innovativo; b) sviluppo di prodotti, servizi o soluzioni nel campo dell'economia digitale, dell'intelligenza artificiale, della Blockchain e dell'Internet of Things; c) valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DEL MONITORAGGIO DATI E DELLA COMUNICAZIONE	<p>Implementazione VDI **</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: Euro 463.120,98 oltre Iva</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 7821, pg 1</p>	<p>Implementazione hardware, volta a garantire la continuità delle attività di lavoro anche da remoto e consentire a tutti i dipendenti il lavoro in sicurezza, con adeguamento delle postazioni di lavoro alle nuove tecnologie anche al fine di garantire l'integrità dei dati e prevenire le intrusioni sui sistemi informativi.</p>

(*) Gli interventi descritti sono stati oggetto di ricognizione nel bilancio di genere 2020 e classificati come azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.

(**) l'intervento descritto nel bilancio di genere 2021 era stato indicato fra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere (scheda B).

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2022 in continuità con il 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Attività lavorativa dei detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria. Impegno di spesa nel 2022 121.325.478 Euro. Capitolo/piano gestionale Cap. 1764 p.g.2.	Occupazione dei detenuti in attività lavorativa retribuita per facilitare lo sviluppo di competenze professionali, del senso di responsabilità ed assicurare il funzionamento dei servizi ed il mantenimento delle strutture.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Attività trattamentali negli istituti Penitenziari. Impegni di spesa nel 2022: 1.759.705 Euro. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap.1761 p.g.12.	Incentivazione al reinserimento ed al cambiamento dello stile di vita attraverso la partecipazione alle attività culturali, ricreative e sportive.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'	Esecuzione penale Impegni di spesa nel 2022: 2131: 877.537,27 2134: 40.689.952,85 2135: 123.907,60 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 2131 2134 2135	Garantire attuazione ai provvedimenti penali dell'Autorità Giudiziaria. Trattamento, accoglienza, accompagnamento, assistenza socio-educativa, mantenimento minori e giovani adulti. Organizzazione e attuazione interventi e progetti trattamentali con coinvolgimento del territorio. Attuazione dell'Ordinamento Penitenziario minorile e degli orientamenti della Commissione per l'innovazione del sistema penitenziario. Diffusione cultura della legalità per riduzione recidiva. Controllo sui servizi erogati dalle comunità in coordinamento con Procure Minorili. Favorire le misure alternative e messa alla prova attraverso la stipula di Protocolli con enti territoriali, elaborazione di progetti di pubblica utilità e supporto all'ampliamento delle offerte formative e lavorative. Controlli esecuzione misure alternative alla detenzione anche attraverso impiego della Polizia penitenziaria. Individuazione di buone pratiche di Restorative Justice e per la tutela vittime del reato.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	Attività nell'ambito della Medicina di Genere (art.3 della legge 11 gennaio 2018, n. 3) Beneficiari dell'intervento: Popolazione e operatori Impegni di spesa nel 2022: Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:	Partecipazione alle attività dell'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere, istituito presso l'Istituto Superiore di Sanità con Decreto del Ministero della Salute del 22 settembre 2020, ai sensi dell'articolo 3, comma 5 della Legge 3/2018. L'Osservatorio si è insediato l'8 aprile 2021. Tale attività coinvolge l'Ufficio 9 come componente dell'Osservatorio, della Segreteria Scientifica e Amministrativa, e riguarda la partecipazione e il coordinamento dei Gruppi di Lavoro, la stesura dei verbali, le riunioni periodiche di coordinamento. -Attività volte alla predisposizione della prima "Relazione al Parlamento sulle azioni di promozione e sostegno alla Medicina di Genere" riferita al biennio 2020-2021, completata e trasmessa agli Uffici di diretta collaborazione del Ministro. -In merito alla stesura del "Piano Formativo Nazionale per la Medicina di Genere" è stata garantita la partecipazione agli incontri e alle attività del Gruppo di lavoro. Tutto ciò al fine di monitorare l'attuazione delle azioni di promozione, applicazione e sostegno alla medicina di genere previste nel Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	DM 18 maggio 2021 "test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce" Impegni di spesa nel 2022: 10.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 2301	I test genomici, rappresentano un valido strumento decisionale a disposizione dei clinici che hanno in cura pazienti con carcinoma invasivo della mammella in stadio precoce per le quali non è chiara l'utilità di una chemioterapia in aggiunta alla endocrino terapia. In questi casi i test genomici integrano l'informazione fornita dagli altri indicatori clinico-patologici, strumentali e molecolari, e insieme alla valutazione dei benefici attesi, delle comorbidità e della preferenza delle pazienti, indirizzano verso l'opzione terapeutica migliore nello specifico caso concreto (medicina personalizzata).

Tavola 5.3.5.2 Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2022 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE ANNIVERSARI NAZIONALI ED EVENTI SPORTIVI NAZIONALI E INTERNAZIONALI (EX D.P.C.M. 21 DICEMBRE 2022)	Promozione di iniziative culturali e celebrative connesse al centenario della fondazione del partito comunista italiano Impegni di spesa nel 2022: Euro 798.357,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 240, piano gestionale 30 Capitolo MEF 2098	Promozione e riconoscimento di contributi in favore delle iniziative culturali e celebrative poste in essere, sia da soggetti pubblici che privati, per la celebrazione del centenario della fondazione del Partito Comunista (ex articolo 2, comma 3, del d.P.C.M. 13 aprile 2021).
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE ANNIVERSARI NAZIONALI ED EVENTI SPORTIVI NAZIONALI E INTERNAZIONALI (EX D.P.C.M. 21 DICEMBRE 2022)	Progetto concorso nazionale "Da grande voglio fare l'imprenditrice o l'imprenditore? Dialoghi con Adriano Olivetti", in occasione del 60° anniversario della nascita della Fondazione Adriano Olivetti Impegni di spesa nel 2022: Euro 69.456,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 216, piano gestionale 1 Capitolo MEF 2098	Il progetto concorso nazionale coinvolge gli studenti delle quarte superiori in un percorso immersivo sulla figura di Adriano Olivetti, per approfondirne la storia e l'eredità e confrontarsi con l'impegno di essere imprenditore oggi, alla luce delle sfide del nostro tempo. Scopo principale del progetto è ispirare e orientare gli studenti nelle loro scelte future (ex D.M. 15 aprile 2022).
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE ANNIVERSARI NAZIONALI ED EVENTI SPORTIVI NAZIONALI E INTERNAZIONALI (EX D.P.C.M. 21 DICEMBRE 2022)	Produzione docufilm della serie "Ossi di Seppia" e sua promozione in occasione del centosettantesimo anniversario della fondazione della Polizia di Stato Impegni di spesa nel 2022: Euro 65.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 216, piano gestionale 1 Capitolo MEF 2098	Il progetto ha inteso realizzare un programma di iniziative ed eventi volti a sensibilizzare la collettività e in special modo i giovani sul tema della memoria, con l'obiettivo di portare alla luce testimonianze e modelli valoriali propri della storia della Polizia di Stato ai quali conferire il giusto merito e riconoscimento, offrendo uno strumento di sensibilizzazione e di divulgazione della cultura della legalità e dell'impegno contro la criminalità (ex articolo 2, comma 4, del d.P.C.M. 13 aprile 2021).
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Reti ultraveloci – Banda ultra larga e 5G Impegni di spesa nel 2022: non applicabile in quanto le risorse sono gestite attraverso la contabilità speciale del PNRR. Ad ogni modo, si fa presente che sono state attivate risorse per 6.706.500.000 euro attraverso la Convenzione sottoscritta il 23 dicembre 2021 con INVITALIA e con INFRATEL, soggetto attuatore della misura, che è stata registrata dalla Corte dei conti con provvedimento n. 62 del 13 gennaio 2022. Nel 2022 si è poi proceduto all'erogazione degli anticipi al Soggetto Attuatore: -280.500.000 euro per M1_C2_3.1ITALIA 1 GIGA; -11.618.680 euro per M1_C2_3.2ITALIA 5 G; -7.779.310 euro per M1_C2_3.3SCUOLE CONNESSE; -3.504.541 euro per M1_C2_3.4SANITA' CONNESSA. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: PNRR	L'investimento comprende l'affidamento delle concessioni e comprende cinque progetti di connessione più rapida: 1. "Italia a 1 Giga", che fornirà connettività a 1 Gigabit/s in download e 200 Mbit/s in upload nelle aree di fallimento del mercato di accesso di nuova generazione (NGA) grigia e nera. Tali aree saranno definite dopo il completamento di un esercizio di mappatura; 2. "Italia 5G", che dovrà fornire connessioni 5G nelle aree a fallimento di mercato, ovvero aree in cui non sono state realizzate reti mobili, oppure sono disponibili solo reti 3G e non sono previste reti mobili 4G e/o 5G nel prossimo futuro o c'è un fallimento del mercato dimostrato; 3. "Scuole connesse", che dotano gli edifici scolastici di connettività a banda larga 1 Gigabit/s; 4. "Strutture sanitarie connesse", che forniscono connettività a banda larga 1 Gigabit/s alle strutture sanitarie pubbliche; 5. "Isole minori connesse", che forniranno connettività a banda ultra larga alle isole minori selezionate prive di collegamenti in fibra con il continente.

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2022 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	<p>Gruppo di lavoro per il superamento del divario di genere nell'ambito delle competenze digitali</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: N.A.</p> <p>Capitolo/piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.A.</p>	<p>Obiettivo del gruppo di lavoro della Coalizione Nazionale per le competenze digitali è definire azioni di sistema organiche e concrete volte a contrastare il problema del divario di genere nelle discipline STEM, partendo da quelle ICT. Al gruppo partecipano più di 50 soggetti tra enti pubblici, università, associazioni, enti privati (profit/no profit) ed esperti che hanno messo in condivisione la propria esperienza ed aperto uno spazio di confronto e di discussione collettiva sul tema. Il primo output del gruppo è un documento che, dopo un breve inquadramento del contesto di riferimento, riporta una sintesi delle esperienze raccolte con l'obiettivo di elaborare riflessioni e suggerimenti che possano da un lato costituire un avanzamento rispetto alle iniziative esistenti e dall'altro favorire nuove collaborazioni e reti virtuose. Il lavoro si propone, quindi, come il primo passo di un più ampio percorso volto alla creazione di sinergie e alla promozione di iniziative di rete a sostegno della partecipazione femminile nei processi di trasformazione digitale.</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	<p>Attività di contrasto alla pedofilia e allo sfruttamento sessuale</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 1.752.190,50</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p> <p>Cap. 519/PG 1 Cap. MEF 2102</p>	<p>Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico del 18 novembre 2019, per il finanziamento di progetti per la protezione ed il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale. In particolare: "Prevenzione del fenomeno della violenza tra pari, perpetrata anche attraverso l'uso delle nuove tecnologie"; "Sostegno alla genitorialità ed alle famiglie di minori vittime di violenza e minori abusanti"; "Prevenzione e contrasto dello sfruttamento sessuale dei minori"; "Prevenzione, protezione e supporto alle vittime di violenza e maltrattamento in ambito sportivo".</p>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	<p>Speciali elargizioni ai familiari delle vittime del Covid-19</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 15.000.000,00</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</p> <p>Cap. 522/PG 1 Cap. MEF 2150</p>	<p>Erogare una speciale elargizione economica una tantum ai familiari del personale sanitario e socio-sanitario deceduto per Covid-19 durante la pandemia, in forza di un Accordo di collaborazione sottoscritto nel mese di dicembre 2022 fra il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'INAIL (Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro), che erogherà i contributi.</p> <p>L'elargizione economica è prevista dall'articolo 22 bis del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 27 del 24 aprile 2020 e successivamente modificato dall'articolo 31 del decreto legge n. 17 del 1° marzo 2022.</p>

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2022 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE	<p>Forme di lavoro a distanza</p> <p>Impegni di spesa nel 2022:</p> <p>Nessun maggiore onere di spesa</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.D</p>	Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E RAPPORTI EUROPEI ED INTERNAZIONALI	<p>Campagna di comunicazione "Proteggi il loro futuro"</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 87.900</p> <p>Capitolo 5508 piano gestionale 1</p>	"Proteggi il loro futuro" è il claim della campagna di informazione 2022 del Ministero della Salute, per sensibilizzare la popolazione circa la vaccinazione contro il papilloma virus raccomandata e gratuita per le ragazze ed i ragazzi a partire dagli 11 anni di età. La campagna è stata diffusa sulle principali testate on line di periodici femminili attraverso la realizzazione di un banner. La campagna è stata pubblicata sul sito del Ministero e fornisce tutte le informazioni necessarie da sapere sull'HPV oltre ad un utile Link a cui accedere alle pagine informative sull'argomento di ogni singola Regione
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	<p>"Interventi per il miglioramento della qualità dei dati, dell'offerta e dell'appropriatezza delle procedure di esecuzione e della divulgazione delle informazioni sull'interruzione volontaria di gravidanza" - codice CUP I85E22000480005;</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 35.000,00</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4393 pg 1</p>	Migliorare la qualità dei dati, l'offerta e l'appropriatezza delle procedure di esecuzione e la divulgazione delle informazioni sull'interruzione volontaria di gravidanza

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte C - Interventi sensibili al genere ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disegualianze tra uomini e donne. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.3.6 - Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Nella presente edizione del 2022, il questionario somministrato alle amministrazioni riguardante le politiche settoriali ha incluso una sezione dedicata a rendicontare gli interventi più rilevanti per l'azione settoriale dell'amministrazione stessa. Tale ricognizione, limitata a un minimo di tre interventi e a un massimo di cinque, è rivolta all'intero ambito di competenza dell'amministrazione e, nello specifico, agli interventi classificati neutrali al genere.

Come ribadito nelle linee guida alla circolare al Bilancio di genere 2022⁶⁹⁶, un gran numero di spese che potrebbero apparire, a prima vista, "neutrali" possono, invece, avere effetti indiretti su donne e uomini determinando, per esempio, un diverso impatto sull'occupazione e sul reddito delle donne e degli uomini. Per un'attenta valutazione dell'intervento di spesa in ottica di genere, è dunque importante condurre un'analisi dei suoi potenziali riflessi, differenti per donne e uomini, a partire dall'utilizzo di dati articolati per genere. Sempre con riferimento alle linee guida della circolare, infatti, preme ricordare che gli interventi per essere classificati neutrali devono comunque essere stati analizzati secondo un'ottica di genere e risultati non avere impatti né diretti, né indiretti di genere. Si riporta di seguito quanto contenuto nell'appendice alle linee guida allegate alla suddetta circolare (Riquadro V.III.V.I).

Riquadro V.III.VI.I - Criteri per un'analisi degli interventi in ottica di genere

Per un'analisi degli interventi in un'ottica di genere si suggerisce di:

- effettuare un'analisi socioeconomica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio sarà fornito. Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) potrebbe essere caratterizzato da disparità di genere in termini di ruoli e responsabilità, distribuzione delle risorse, influenza di credenze e percezioni di genere, opportunità e ostacoli;
- valutare se l'intervento è mirato a ridurre le disparità di genere in uno specifico ambito e se sono stati definiti gli obiettivi di uguaglianza che si intendono raggiungere;
- qualora l'intervento non fosse mirato ad affrontare una disparità di genere ma avesse altre finalità, considerare se l'intervento o il servizio si rivolge a individui e se ha effetti diretti o indiretti sugli individui e la collettività (per esempio, interventi a favore di imprese, la realizzazione di infrastrutture, etc.);
- identificare le possibili conseguenze differenti per genere nella propensione all'accesso all'intervento o servizio e il risultato che potrebbe derivarne in termini di stato o prospettive di lavoro, di reddito e di uso del tempo degli uomini e delle donne;
- effettuare un monitoraggio per genere dei beneficiari dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio;
- individuare indicatori di impatto e di spesa considerando gli effetti potenzialmente differenti per uomini e donne;
- effettuare una valutazione in itinere e/o a posteriori dell'intervento.

⁶⁹⁶ [Ragioneria Generale dello Stato - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Circolare del 16 maggio 2023, n. 22 \(mef.gov.it\)](https://www.mef.gov.it)

Complessivamente le amministrazioni hanno riportato 60 interventi, di cui almeno 18 potrebbero essere analizzati secondo una prospettiva di genere per verificare la loro effettiva "neutralità" (i restanti si riferiscono a politiche del personale e/o adempimenti puramente amministrativi). Per l'elencazione completa di quanto segnalato dalle Amministrazioni si rimanda all'Appendice II – sezione D del questionario sulle politiche settoriali dell'Amministrazione.

A titolo esemplificativo sono stati approfonditi i seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati (Ministero del lavoro e delle politiche sociali);
- Implementazione di percorsi psicologici per il reinserimento dei condannati per reati sessuali, maltrattamento e stalking (legge 69 del 2019) (Ministero della giustizia);
- Attività formative in materia di parità di genere e violenza di genere (ministero della cultura).

Il Servizio Civile Universale

Il Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha indicato fra le Politiche settoriali il Servizio Civile Universale che è un Istituto normato dal decreto legislativo n. 40 del 2017, e costituisce uno dei principali strumenti per la promozione del volontariato giovanile. Il Servizio civile universale rappresenta una importante occasione di formazione e di crescita per i giovani, impegna i ragazzi e le ragazze tra i 18 e 28 anni per una durata flessibile tra gli 8 e i 12 mesi, a seconda dei progetti che riguardano i settori: a) assistenza b) protezione civile c) patrimonio ambientale e riqualificazione urbana d) patrimonio storico, artistico e culturale e) educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale, dello sport, del turismo sostenibile e sociale f) agricoltura in zona di montagna, agricoltura sociale e biodiversità g) promozione della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; h) promozione e tutela dei diritti umani; i) cooperazione allo sviluppo; l) promozione della cultura italiana all'estero e sostegno alle comunità di italiani all'estero.

Sin dalla sua istituzione, il Servizio civile ha riguardato principalmente le ragazze considerando che prima della sospensione della leva obbligatoria (2005) e con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 77 del 2002, la partecipazione dei cittadini maschi era consentita solo a coloro che avevano lo status di riformato al servizio militare. Dal 2005 la componente maschile è progressivamente aumentata. Tuttavia, la partecipazione femminile resta sempre maggiore di quella maschile. Tutti gli enti di servizio che partecipano al programma, sono iscritti in un Albo unico di servizio civile universale, che viene continuamente aggiornato. Esiste una banca dati interna che contiene informazioni sugli enti, sulle attività dei progetti e sui volontari che effettuano il servizio. Annualmente, il

Dipartimento pubblica una Relazione al Parlamento che contiene i principali dati di sintesi sullo svolgimento del servizio civile⁶⁹⁷.

Dal 2001 al 2021, circa 573.388 giovani volontari sono stati avviati in progetti di servizio civile. Con il bando del 14 dicembre 2021, ha preso l'avvio la fase attuativa del primo ciclo di programmi e progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Missione 5 Componente C1 Misura I.2.1 Investimento 4 Servizio Civile Universale, che è rivolta, tra l'altro, a stabilizzare il numero di operatori volontari e a promuovere l'acquisizione di competenze per l'apprendimento.

È da evidenziare che il servizio civile universale è inoltre aperto a cittadini dei paesi dell'UE e ai cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti in Italia.

Per quanto riguarda gli obiettivi di partecipazione di specifici gruppi target, il Dipartimento segnala le ulteriori misure a favore dei giovani introdotte con la riforma del Servizio civile universale, che consistono nel favorire la partecipazione al servizio civile universale dei giovani con minori opportunità (giovani con riconoscimento di disabilità; giovani con bassa scolarizzazione; giovani con difficoltà economiche; "care leavers"; giovani soggetti a temporanea condizione di fragilità personale o sociale) e nella possibilità di svolgere un periodo di servizio civile, della durata massima di tre mesi, in uno dei paesi dell'Unione europea o, in alternativa, di usufruire per lo stesso periodo di un tutoraggio finalizzato alla facilitazione dell'accesso al mercato del lavoro.

Dalle informazioni soprariportate sembrerebbe quindi che l'intervento⁶⁹⁸ possa avere un impatto di genere almeno indiretto. In particolare, l'intervento rivolgendosi a individui, rappresenta un tipico esempio di intervento sensibile al genere in quanto la partecipazione alle attività del servizio civile appare diversa tra ragazzi e ragazze; l'analisi dei dati a disposizione potrebbe altresì confermare un impatto della misura diversificato in base al genere (contribuendo anche all'empowerment femminile); essendo anche occasione di formazione potrebbe, inoltre, essere assimilata ai servizi individuali erogati direttamente dall'amministrazione statale, e come l'istruzione scolastica considerata sensibile al genere; infine, rappresentando un progetto finanziato tramite il PNRR, risponde alla priorità trasversale della promozione della parità di genere (oltre che a quella di favorire le opportunità per il futuro dei giovani).

Riquadro V.III.VI.II - Servizio civile, una politica sensibile al genere?⁶⁹⁹

Il Servizio Civile (SC), pur rimanendo uno strumento di partecipazione giovanile organizzato in favore delle comunità locali, un Istituto della Repubblica che proviene dall'obiezione di coscienza e non una "politica del lavoro", è stato riconosciuto come un "laboratorio di policy" a favore dei giovani, in più occasioni. Infatti, essendo emerso nel tempo come il Servizio Civile produca effetti positivi sui giovani in termini di apprendimento informale e di occupabilità tramite la leva della "cittadinanza attiva"⁷⁰⁰, si sono moltiplicati, negli anni, investimenti e sperimentazioni finalizzati ad aumentare il numero dei giovani coinvolti nell'esperienza di Servizio Civile. Per esempio, nel 2015 il Governo italiano decise di scommettere su questa misura come "strumento per l'occupabilità" inserendola fra le

⁶⁹⁷ [Home - Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale](#)

⁶⁹⁸ Attualmente, è stata mantenuta la classificazione di spesa neutrale proposta dall'Amministrazione; come tale figura anche nella base dati rilasciata in corrispondenza a questa pubblicazione.

⁶⁹⁹ A cura di Federica De Luca (Inapp) e Sergio Ferri (Inapp)

⁷⁰⁰ De Luca, F. (2022a) *Il Servizio Civile come politica efficace per i giovani nel quadro del Next Generation EU*, in "Politiche Sociali. Social Policies", n.1, pp.31-60. 1/2022, pp. 31-60. [doi:10.7389/104072](https://doi.org/10.7389/104072).

misure previste dal programma Europeo “Garanzia Giovani”, scelta unica nel panorama europeo. Nel 2017, nell’ambito della più ampia riforma del Terzo Settore, il Servizio Civile è stato trasformato in Servizio Civile Universale (SCU), individuando nel passaggio da “Nazionale” a “Universale” l’ambizione di poter offrire a tutti i giovani che lo desiderano l’occasione di realizzare questa esperienza, considerando anche che il numero delle candidature è ogni anno doppio rispetto al numero dei posti disponibili, e si attesta mediamente intorno alle 100.000 candidature annuali. Infine, nel 2021, il Governo italiano ha deciso nuovamente di scommettere sul Servizio Civile Universale individuandolo fra gli investimenti strategici del PNRR. Così, nell’ambito del NextGenerationEU, fra le misure in favore dei “Giovani” compare il “Servizio Civile Universale” come strumento su cui investire in favore dell’occupabilità e per ridurre il numero dei Neet nel nostro Paese⁷⁰¹. Nella struttura del PNRR, il Progetto “Servizio Civile Universale”, finanziato complessivamente per 650 milioni di euro, si colloca fra gli interventi per la Coesione Sociale (Missione 5), nella specifica Componente “Politiche del Lavoro”. La misura punta ad “aumentare la consapevolezza dell’importanza della cittadinanza attiva per promuovere l’occupabilità dei più giovani e la coesione sociale con particolare attenzione alla transizione ecologica e digitale⁷⁰²”. Anche in questo caso, l’obiettivo del progetto è orientato a “potenziare il Servizio Civile Universale stabilizzando il numero di operatori volontari e promuovendo l’acquisizione di competenze chiave per l’apprendimento permanente (soft skills, competenze personali, sociali, competenze di cittadinanza attiva), in linea con la Raccomandazione del Consiglio del 22 Maggio 2018 (2018/C/189/01)”⁷⁰³.

In considerazione dell’importanza riconosciuta a tale Istituto a vari livelli e del valore che possono assumere i progetti di SCU per le giovani e i giovani coinvolti, in questo contributo si forniscono alcuni elementi di conoscenza in merito ai profili di giovani intercettati in questi anni e agli effetti sui volontari in termini di occupabilità e occupazione in chiave di genere⁷⁰⁴ che è stato possibile stimare tramite un’indagine campionaria svolta da Inapp nel 2016 su 45.000 giovani che avevano svolto o stavano per svolgere il Servizio Civile⁷⁰⁵. Come già accennato, resta ferma la necessità che si avvii un processo costante di monitoraggio e valutazione degli effetti diretti e indiretti, attesi e inattesi di questa esperienza e che tale processo integri a monte una prospettiva di genere, in considerazione, peraltro, dell’ampia partecipazione delle donne al SCU che, da sempre, rappresentano la maggioranza dei giovani avviati ogni anno.

I “numeri” del Servizio Civile

⁷⁰¹ Per maggiori dettagli sul fenomeno dei Neet (persone tra i 15 e i 34 anni che non sono né occupate né inserite in percorsi di formazione e istruzione) si rimanda al paragrafo “1.5 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere” della presente Relazione.

⁷⁰² ITALY Country Plan, PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, #NextgenerationItaly, for Programme Next Generation EU, Italy, Aprile (2021).

⁷⁰³ Idem

⁷⁰⁴ Per approfondire i risultati dell’indagine Inapp, si veda “De Luca, F. (2022a) *Il Servizio Civile come politica efficace per i giovani nel quadro del Next Generation EU*, in “Politiche Sociali. Social Policies”, n.1, pp.31-60. 1/2022, pp. 31-60. [doi:10.7389/104072.](https://doi.org/10.7389/104072)”

⁷⁰⁵ Le tre popolazioni campionarie dell’indagine Inapp sono riferibili a tre differenti bandi di Servizio Civile e le interviste sono state realizzate in tre momenti differenti rispetto allo svolgimento dell’esperienza: una rilevazione “ex-ante” (Bando Ordinario 2015); una prima rilevazione “ex-post” a 12/18 mesi dalla fine dell’esperienza (Bando ordinario 2013); una seconda rilevazione “ex-post” a 6 mesi dalla fine dell’esperienza relativa alla popolazione “Neet” avviata nell’ambito dei progetti di Servizio Civile in Garanzia Giovani (Awgio nel 2015). La base dati dell’intera indagine campionaria è, quindi, costituita dai risultati di tre rilevazioni svolte nell’anno solare 2016, per un totale di 3.500 interviste rappresentative di un universo di riferimento di più di 45.000 giovani coinvolti in progetti di Servizio Civile in tre anni. Le tre rilevazioni campionarie sono state realizzate sulla base dello stesso questionario, riadattato rispetto alla maturazione dell’esperienza al momento dell’intervista. In questo contributo saranno utilizzati unicamente i dati delle rilevazioni relative ai Bandi “ordinari”, rappresentativi di circa 40.000 giovani intervistati nel 2016.

Dal 2001 al 2020 il Dipartimento del Servizio Civile ha pubblicato una media di due bandi ordinari l'anno, oltre a decine di bandi speciali o straordinari, avviando mediamente 28.000 giovani ogni anno su tutto il territorio nazionale e all'estero. A fine 2022, il totale dei giovani "operatori volontari" avviati aveva superato le 600.000 unità, per un totale di 624.360 giovani avviati in 20 anni, circa 400.000 ragazze (66 per cento) e circa 200.000 ragazzi (34 per cento).

Il profilo dei volontari del SC vede la componente femminile superiore alla componente maschile sin dalla sua istituzione. L'osservazione in chiave di genere, però, assume un senso solo dopo il 2005, anno in cui il Servizio civile è diventato completamente volontario sia per gli uomini sia per le donne per l'estinzione delle coorti di uomini chiamati alla leva obbligatoria. Dal 2005 al 2022, la componente femminile dei volontari, pur rimanendo prevalente, ha perso circa 13 punti percentuali, passando dal 75,8 per cento del 2005 al 63 per cento del 2022, ma la componente femminile risulta abbastanza stabile dal 2015, come se il punto di equilibrio in termini di distribuzione di genere fosse stato raggiunto. In termini di distribuzione geografica, le regioni del Sud e le Isole avviano la maggioranza dei giovani con il 51 per cento dei volontari avviati ogni anno, Sicilia e Campania in testa, seguono le regioni del Nord con il 24 per cento circa dei volontari e le regioni del Centro con il 23 per cento degli avviamenti in media, a cui bisogna aggiungere l'1,5 per cento di volontari coinvolti in Progetti di SC volontario all'Estero. Tale distribuzione geografica⁷⁰⁶ non vede particolari disomogeneità in chiave di genere, la quota delle ragazze si attesta intorno al 68 per cento in ogni area geografica presa in considerazione da Nord a Sud, nei progetti all'estero le ragazze rappresentano il 70 per cento degli avviamenti, tale sbilanciamento nel SC all'Estero è coerente con l'iper-skilling del profilo dei volontari avviati in questi progetti di cui, come vedremo, sono portatrici le ragazze⁷⁰⁷. In generale, negli anni presi in considerazione (2005-2022), è stato coinvolto in progetti di SC mediamente lo 0,45 per cento della popolazione italiana fra i 18 e i 28 anni. Nel 2021 e 2022, con l'avvio di circa 100.000 giovani in due anni, si sono toccate punte dello 0,77 per cento e 0,79 per cento della popolazione di riferimento (Fig.1). Se prendessimo in considerazione solo i giovani fra i 18 e i 28 anni che non lavorano (circa 2 milioni di giovani, Istat 2021), il Servizio Civile potrebbe superare il 2 per cento della popolazione target. In prospettiva, con la riforma del 2017 che mira ad avviare 100.000 giovani l'anno, il SC "rischia" di diventare l'unico programma nazionale "rivolto ai giovani", fuori dai percorsi di Istruzione e Formazione formali, in grado di raggiungere l'1,51 per cento della popolazione di riferimento, complice anche il calo demografico e, come l'istruzione scolastica, potrebbe essere considerata una politica sensibile al genere.

Il profilo socio-anagrafico delle popolazioni di volontari di SC che emerge dalle indagini campionarie Inapp⁷⁰⁸ conferma i dati storici del Dipartimento del Servizio Civile in

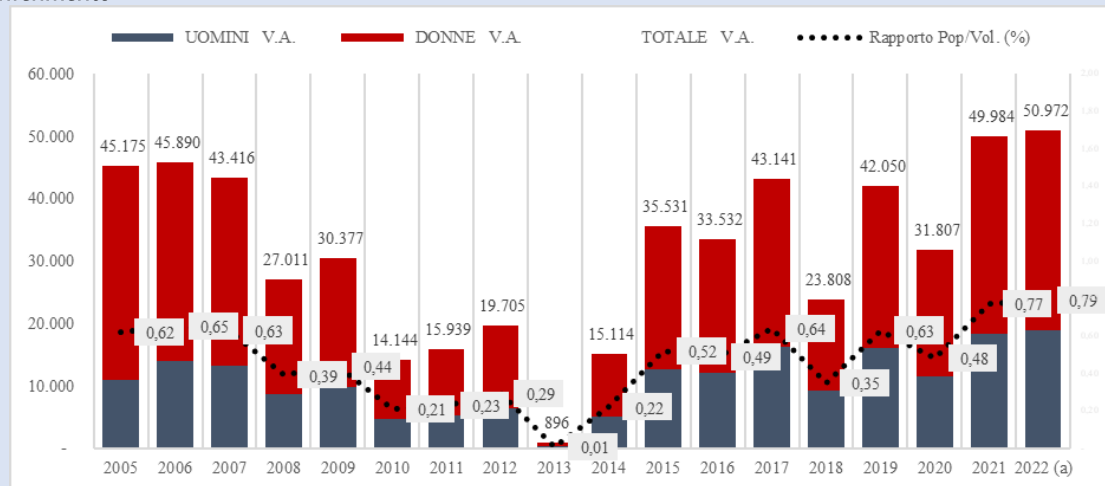
⁷⁰⁶ Riferibile agli anni dal 2004 al 2020, ns elaborazioni su Dati Dipartimento SCU

⁷⁰⁷ Per approfondire il profilo dei giovani in SC all'Estero si veda "De Luca, F., Di Iorio, T. (2022), *Il Servizio civile all'estero. Fra pacifismo e specializzazione*, Inapp Working Paper n.95, Roma, Inapp. https://doi.org/10.53223/InappWP_2022-95"

⁷⁰⁸ Le rilevazioni Inapp che si considerano in questo contributo sono state realizzate a fine 2016 e sono riferibili a due popolazioni differenti: la popolazione avviata nel 2014, intervistata dopo un anno dalla fine dell'esperienza e quella avviata nel 2016, intervistata subito prima dell'avvio. La numerosità campionaria riferibile alle due indagini utilizzate per questo contributo (ex-ante ed ex-post) è rappresentativa di circa 40.000 giovani. Si tenga presente che i campioni Inapp sono campioni stratificati per le variabili di Genere, Età, Titolo di Studio, Area Geografica di Residenza, Tipo di Ente SCU, Settore di Progetto. La popolazione di riferimento su cui è stato effettuato il campionamento si compone di tutti i volontari avviati al Servizio Civile nel Bando di riferimento e non fanno parte della popolazione di riferimento i volontari non residenti in Italia e coloro che hanno interrotto il Servizio Civile prima della conclusione. Il disegno di campionamento, di tipo probabilistico, ha previsto un

termini di distribuzione di genere e titolo di studio, presentandosi omogeneo nelle popolazioni osservate rispetto a variabili strutturali e a dimensioni più dinamiche come occupabilità, cittadinanza attiva e occupazione⁷⁰⁹

Figura V.III.VI.II.1 Avviamenti SC per genere (Valori assoluti) e stima tassi di copertura della popolazione di riferimento⁷¹⁰



(a) DATO STIMATO: i valori degli "avviati per genere" relativi al 2022 sono stimati, il dato disaggregato non risulta disponibile nella Relazione Annuale di riferimento

Fonte: ns elaborazioni su dati Dipartimento SC (Relazioni annuali al Parlamento) e Demo Istat

In primis, è osservabile come il profilo dei volontari che emerge dai dati Inapp sia caratterizzato da una certa polarizzazione in termini di genere e background familiare: una forte componente femminile più adulta e molto istruita da un lato e una componente maschile più giovane e meno istruita dall'altro, oltre che una componente meridionale che proviene da contesti familiari più svantaggiati da un lato e una componente centro-settentrionale che proviene da background familiari di livello più alto, dall'altro. Si conferma, quindi, la prevalenza della componente femminile che vede le donne rappresentare mediamente il 64 per cento del totale, contro il 36 per cento degli uomini e, coerentemente con i dati nazionali relativi ai giovani, anche nella popolazione del Servizio Civile, la differenza di genere per titolo di studio è rilevante a favore delle donne. Così, già in fase di candidatura, la media delle donne è diplomate nel 53,5 per cento dei casi contro il 70 per cento degli uomini e laureata nel 43 per cento dei casi contro il 19 per cento degli uomini. Quanto ai titoli di studio "bassi", nonostante la classe d'età, resiste una quota di volontari con titolo di studio che non supera la licenza media (6,3 per cento di media) che raggiunge un preoccupante 10,6 per cento fra i volontari uomini.

In altre parole, il SC a cui si partecipa tramite bando ordinario sembra attrarre donne laureate (o studentesse) con un'età media di 25 anni e uomini "diplomati" con un'età media di 21 anni, lasciando ipotizzare che le donne scelgano il SC come momento di "specializzazione" e gli uomini come "occasione di attivazione" dopo il diploma. Questa ipotesi sembra confermata, poi, dai risultati rispetto alla motivazione che ha spinto i giovani

piano di campionamento stratificato con estrazione casuale senza re-immissione dalla lista anagrafica dei volontari fornita dal Dipartimento della gioventù e del servizio civile nazionale.

⁷⁰⁹ In questo contributo non si approfondirà la dimensione della "cittadinanza attiva" che pure è stata analizzata e approfondita nell'indagine Inapp.

⁷¹⁰ Il 2013 è considerato l'annus horribilis del Servizio civile nazionale, il Bando ordinario del 2012 non ha trovato coperture adeguate e nel 2013 sono stati avviati solo 896 giovani relativi a vari piccoli bandi finanziati. Dal 2013, però, è intervenuto un rifinanziamento del SC che ha reso possibile l'avvio di circa 15.000 giovani nel 2014. Dal 2015 i finanziamenti per il SC hanno visto un incremento abbastanza costante, pur rimanendo irregolare e variabile.

a scegliere il SC: mentre le ragazze sono più orientate a fare il SC per “crescere e acquisire nuove competenze” (47 per cento vs 36 per cento), negli uomini prevalgono motivazioni “individualistiche”, come la voglia di “guadagnare qualcosa” e di “volersi riattivare dopo un periodo di inattività o disoccupazione” (72 per cento).

Misurato tramite un indice composito che combina condizione occupazionale e titolo di studio di entrambi i genitori, il background familiare dei volontari di SC risulta mediamente alto ma distribuito in modo diverso per aree geografiche del Paese. In generale, il 52 per cento dei volontari appartiene a nuclei con background familiare medio-alto oppure alto e la quota di giovani con un background familiare molto basso rappresenta solo il 4 per cento, ma emerge come le famiglie dei giovani volontari del Sud si distribuiscano prevalentemente su profili bassi e medio-bassi, mentre al Centro-Nord lo sbilanciamento sia verso le classi più alte. Una differenza sostanziale, a cui concorre anche una differenza in termini di risorse economiche se il 50 per cento dei giovani del Sud definisce la propria situazione economica familiare “appena sufficiente per le necessità” e il 13 per cento dichiara di vivere una situazione economica familiare “difficile, caratterizzata da difficoltà di arrivare a fine mese”. Rispetto al genere non si osservano differenze significative, spicca solo una quota di donne nelle Isole con background familiare “medio basso” tripla rispetto al Centro-Nord e più alta del Sud. Come noto, poi, il titolo di studio è abbastanza correlato con il background familiare, ma le donne risultano più formate in ogni classe di background familiare. Sembra, quindi, che le ragazze investano più degli uomini in formazione anche quando provengono da contesti familiari più critici.

A valle di un significativo processo di ri-orientamento innescato dal SC (desumibile dal fatto che il 67 per cento dei volontari ritiene che il SC sia stato utile per il proprio progetto professionale e il 20 per cento ha ristrutturato i propri progetti professionali durante l’esperienza), dopo il SC **si dichiara occupato** il 52 per cento dei volontari intervistati a 12-18 mesi dalla fine (dato relativo solo agli intervistati ex-post). Omogeneizzando, poi, tempi e modi di registrazione del dato “occupazione” grazie alle comunicazioni obbligatorie (Cob)⁷¹¹ e prendendo in considerazione entrambe le popolazioni, a 24 mesi dalla fine del SC risulta occupato il 60 per cento dei volontari se valutiamo come variabile ‘occupazione’ aver lavorato almeno un mese con contratto in un anno, oppure il 70 per cento dei volontari se consideriamo come variabile ‘occupazione’ aver lavorato almeno un giorno con contratto in un anno (cfr. Tab. 1). Di assoluto rilievo, infine, l’azzeramento – pressoché totale - della quota degli inattivi dopo il SC indipendentemente dal genere (solo 1,1 per cento dei volontari si dichiara tale nell’intervista ex-post)⁷¹². **Il dato sull’occupazione per genere risulta coerente con il dato nazionale, quindi, le donne tendono ad essere leggermente meno occupate degli uomini nonostante siano più formate, così, il cosiddetto “premio occupazionale” portato dal titolo di studio offre maggiori tassi di occupazione per le donne solo dal livello universitario in poi, nello specifico le donne risultano più occupate degli uomini (+ 12 per cento) solo a parità di titolo universitario.**

⁷¹¹Tramite le Comunicazioni obbligatorie è possibile rilevare l’occupazione (dei singoli individui) solo di tipo subordinato e non il lavoro autonomo, è possibile conoscere il numero di giorni lavorati in un anno e il tipo di contratto, per la rilevazione dell’occupazione dei Volontari SCU, in questo contributo, sono state utilizzate due variabili differenti: aver lavorato almeno un mese in un anno, aver lavorato almeno un giorno in un anno. Per maggiori approfondimenti su questo, vedere “Ferri, S., De Luca, F., & Filippi, M. (2019). *An Employability-index tested by a national dynamic administrative database*. In Proceedings of the 1st International Conference of the Journal Scuola Democratica. Education and post-democracy. Volume III, Governance, Values, Work and Future, Cagliari, 5-8 giugno 2019 (pp. 102-109) (ISBN 978-88-944888-2-1) <https://bit.ly/3GyXICu>”

⁷¹² Non è disponibile il dato sugli inattivi prima del SC, anche perché candidandosi al SC sarebbero comunque da considerare attivi ma, dalle risposte sulla “motivazione a fare il SC” è possibile rilevare come il 12 per cento degli uomini e l’8 per cento delle donne dichiaravano di aver scelto di candidarsi al SC perché provenivano “da un periodo di inattività o disoccupazione”

Per le donne, in ogni caso, la probabilità di essere occupate aumenta all'aumentare del titolo di studio e la correlazione risulta lineare e positiva, meno lineare tale correlazione per gli uomini che, anche in caso di titolo di studio basso presentano tassi di occupazione "rilevanti", staccando le donne del 20 per cento in caso di licenza media (cfr. Tab.1). Per le donne del Sud, la probabilità di essere occupate è ulteriormente ridotta dal contesto economico, per cui, a parità di titolo di studio con i propri colleghi uomini, il tasso di occupazione delle donne del Sud è peggiore rispetto alle coetanee del Centro-Nord.

Se è vero che gli esiti occupazionali di medio e lungo periodo sono di un certo rilievo, è altrettanto vero che il SC non nasce come misura di employment e non lo è. Per questa ragione è stato indagato il potenziale effetto di empowerment del SC, costruendo un indice sintetico e multidimensionale di "occupabilità". L'occupabilità dei volontari di SC è stata misurata tramite l'indice [Oki sviluppato da Inapp⁷¹³](#), basato su quattro dimensioni (individuali) di occupabilità e molteplici indicatori interni ad ogni dimensione⁷¹⁴, [si distribuisce su valori da zero a 10 ed è statisticamente testato in merito alla sua capacità predittiva dell'occupazione \(cfr. Tab. 1\)⁷¹⁵](#). Secondo il lavoro di Inapp, l'occupabilità di un individuo è da considerarsi come "risultato della combinazione di un complesso di competenze e risorse individuali, da un lato, e una serie ineliminabile di fattori di contesto dall'altro". Se è vero, infatti, che la probabilità di essere occupati cresce al crescere delle competenze dell'individuo, è altrettanto vero che il grado di specializzazione e qualificazione della domanda di lavoro (il contesto) può mortificare l'occupabilità di profili cosiddetti overskilled e aumentare l'occupabilità dei profili medio-bassi ovvero rendere più probabile l'occupazione di profili medio-alti.

Tabella V.III.VI.II.1 Occupazione rilevata tramite COB per Genere, Titolo di Studio e Occupabilità (Oki-Inapp) – rilevazioni 2016
(Rilevazione Ex-Ante ed Ex-Post a due anni dalla fine di SC)

		UOMO % lavora	DONNA % lavora	Tot % lavora	Differenza Donna/Uomo
Titolo di Studio	Fino a licenza media	66,5%	46,6%	56,6%	-19,9%
	Secondaria superiore	55,9%	55,4%	55,7%	-0,5%
	Titolo universitario	54,1%	66,2%	60,1%	12,1%
Occupabilità (Oki- Inapp)	Molto Basso	50,5%	43,9%	47,2%	-6,6%
	Basso	60,7%	46,3%	53,5%	-14,4%
	Medio	56,7%	59,9%	58,3%	3,2%
	Alto	55,4%	66,2%	60,8%	10,8%
	Molto Alto	68,8%	71,9%	70,4%	3,1%
Occupazione	Totale	71,3%	69,3%	70,3%	-2,1%

*Occupazione rilevata tramite Cob (almeno un giorno di contratto in un anno). Inapp, 2023

⁷¹³ De Luca, F., Ferri S. e di Padova P. (2019), *Cittadinanza attiva e occupabilità: una sperimentazione di due indici di misurazione*, in A. Caputo, G. Punziano e B. Saracino (a cura di), «*Prospettive di metodo per le politiche educative*», Collana Sociologica, 324 p., Piemme Edizioni, p. 119-149, ISBN 78-88-99565-97-8. <https://bit.ly/3Gvqp9R>.

⁷¹⁴Le quattro dimensioni dell'indice Oki-Inapp sono: "Formazione" (Dimensione1), "Esperienze sul Mercato del Lavoro" (Dimensione2), "Attivazione sul Mercato del Lavoro" (Dimensione3), "Mobilità" (Dimensione4). Alle quattro dimensioni elencate corrispondono quattro sub-index dell'indice di occupabilità (in scala 0-10) che concorrono in egual misura alla costruzione dell'indice finale, per un totale di 20 indicatori. L'efficacia probabilistica di Oki-Inapp rispetto all'occupazione è stata testata e confermata per le popolazioni in oggetto. L'esperimento controfattuale (realizzato solo sul profilo ordinario sfruttando l'omogeneità delle due popolazioni) ha mostrato come il livello di occupabilità aumenta dopo lo svolgimento del SC del 12 per cento in modo ampio e trasversale rispetto ai profili socio-anagrafici dei volontari.

⁷¹⁵Per ulteriori approfondimenti rispetto all'efficacia probabilistica di Oki-Inapp sull'esito Occupazione, vedere Ferri, S., De Luca, F., & Filippi, M. (2019). *An Employability-index tested by a national dynamic administrative database*. In Proceedings of the 1st International Conference of the Journal Scuola Democratica. Education and post-democracy. Volume III, Governance, Values, Work and Future, Cagliari, 5-8 giugno (pp. 102-109) (ISBN 978-88-944888-2-1) <https://bit.ly/3GyXICu>.

Il risultato di maggior rilievo dell'utilizzo di Oki-Inapp sui volontari di SC è riferibile alla trasversalità dell'effetto empowerment del SC sui volontari. [L'esperienza controfattuale realizzato utilizzando Oki-Inapp](#) mostra come il livello di occupabilità aumenti in media del 12 per cento per tutti i volontari e l'aumento dell'occupabilità sia indipendente dai profili socio-anagrafici, dal background familiare e soprattutto dai livelli di occupabilità di partenza: l'aumento è trasversale, generale e riguarda la maggioranza dei volontari⁷¹⁶. A tale aumento corrisponde l'aumento della probabilità di essere occupati. Rispetto al genere l'incremento di occupabilità non sembra avere effetti particolarmente differenti, le donne partono da livelli di occupabilità più alti degli uomini ed essendo l'incremento proporzionalmente omogeneo arrivano a livelli medi di occupabilità più alti rispetto agli uomini.

È vero, però, che l'indice di occupabilità consente di analizzare anche i profili di giovani più critici sui quali l'effetto servizio civile sembra essere maggiore, permettendo di approfondire le dimensioni in cui avviene questo incremento.

Rispetto alle dimensioni interne all'occupabilità, a conferma delle ipotesi iniziali, è possibile notare come la dimensione della "Mobilità" aumenti per il 55 per cento delle donne contro il 52 per cento degli uomini, (la dimensione in oggetto analizza la mobilità in termini di storia, propensione e risorse); sul fronte "Attivazione", invece, l'incremento registrato è a vantaggio del 39 per cento degli uomini e del 36 per cento delle donne (la dimensione dell'attivazione registra le azioni di attivazione sul Mercato del Lavoro, come l'invio del Cv e come il numero delle candidature effettuate nell'ultimo anno). Queste piccole differenze sembrano indicare che per le donne la dimensione più importante su cui agire sia quella della "Mobilità" che, in qualche modo, potrebbe essere legata al "carico familiare" e alle aspettative familiari nei confronti delle donne, mentre, per gli uomini la dimensione su cui lavorare sia più quella "dell'Attivazione sul Mercato del Lavoro". In termini di "Esperienze" pregresse (una delle dimensioni di Oki-Inapp), infine, emerge come gli uomini con esperienze pregresse di lavoro siano più numerosi del 4 per cento rispetto alle donne. Quanto alla dimensione geografica, l'impatto migliore in termini di occupabilità sembra esserci per i ragazzi e le ragazze delle Isole che rappresentano il profilo a cui è richiesto uno "sforzo di mobilità" maggiore nel caso in cui non trovino lavoro nella propria area di residenza (Fig.2).

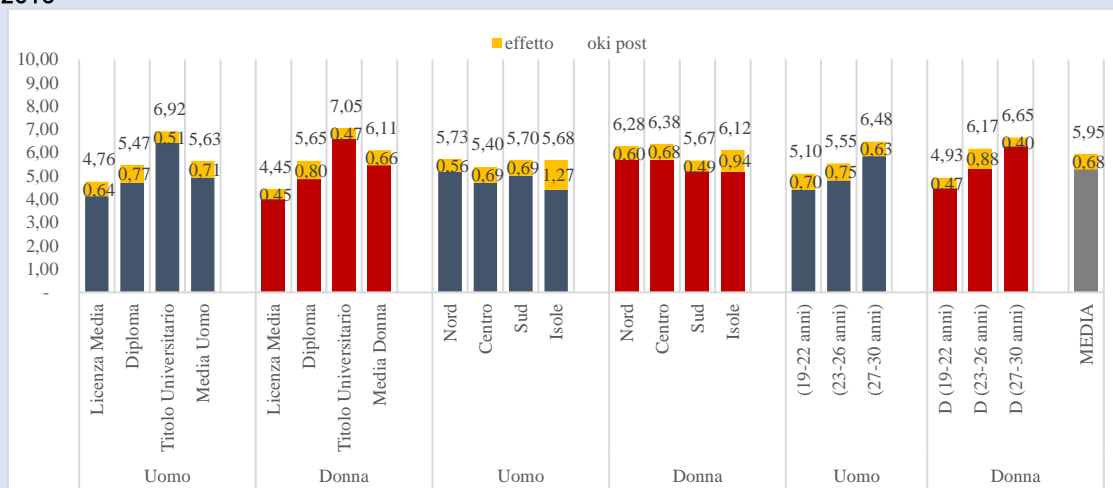
Per i giovani delle Isole con titolo di studio basso, l'incremento in termini di occupabilità si distribuisce in modo interessante. Infatti, volendo profilare i giovani per tasso di variazione dell'indice Oki-Inapp, età e formazione, è possibile notare come il SCU abbia avuto un effetto importante per i profili femminili più adulti e meno formati, per i quali si registrano gli incrementi di Oki-Inapp molto alti (i più alti della popolazione) soprattutto nelle Isole e al Centro, mentre questo non avviene per i coetanei maschi. Infatti, le donne adulte⁷¹⁷ con licenza media registrano un aumento che supera il 120 per cento nelle Isole e il 170 per cento al Centro, raggiungendo valori molto alti di Oki-Inapp (circa 7 su valore da 0 a 10) e un aumento di Oki-Inapp del 20 per cento al Nord, mentre fanno registrare un calo minimo solo al Sud, attestandosi, comunque, al 5,06 (in media rispetto al totale). Al contrario, per gli uomini adulti con licenza media, la variazione dell'indice di occupabilità non è positiva se non al Sud, anzi sembra diminuire dopo il SC soprattutto nelle Isole (-36 per cento) e al Nord (-26 per cento), diminuisce anche al Centro (-7 per cento), peraltro le uniche diminuzioni registrate nella popolazione complessiva. È possibile notare, quindi, come per le donne con profilo critico (adulte e poco formate) il SC abbia un effetto

⁷¹⁶ De Luca, F. & Ferri S., (2021) *Gli effetti del Servizio Civile sull'occupabilità dei giovani. Una stima tramite Statistical Matching*, Inapp Working Paper n.66, Roma, Inapp, ISSN 27848701 <https://bit.ly/3W6tGf6>

⁷¹⁷ Adulte/i: 27-30 anni.

importante soprattutto nelle Isole e al Centro, al contrario di quanto avviene per i profili "critici" maschili (cfr. Tab. 2).

Figura V.III.VI.II.2 *Variazioni di Oki-Inapp per Genere, Titolo di Studio, Area Geografica e Classi d'età. Rilevazioni 2016*



Inapp, 2023

(Tab.2) *Variazioni di Oki-Inapp solo per profili critici, prima e dopo il SC (v.a. e v.%) – Popolazione esperimento controfattuale*

Genere	Profili critici (Adulti*- Licenza Media) e Area geografica di residenza	Oki-Inapp -pre	Oki-Inapp -post	var%
Donne	Adulte - Lic. Media (Isole)	3,23	7,35	128%
	Adulte -Lic. Media (Centro)	2,29	6,29	174%
	Adulte -Lic. Media (Nord)	4,43	5,33	20%
	Adulte -Lic. Media (Sud)	6,39	5,06	-21%
Uomini	Adulti -Lic. Media (Sud)	4,38	4,84	10%
	Adulti -Lic. Media (Centro)	4,55	4,25	-7%
	Adulti -Lic. Media (Nord)	5,34	3,93	-26%
	Adulti -Lic. Media (Isole)	4,78	3,06	-36%

*Età Adulta (27-30 anni alla rilevazione). Inapp, 2023

Questo ultimo dato farebbe ipotizzare che il SC, pur avendo un effetto positivo trasversale su tutta la popolazione, dimostrato ampiamente da Inapp, abbia un effetto più importante -in termini di occupabilità- sui profili "critici" del genere femminile rispetto ai profili egualmente "critici" di genere maschile, configurandosi come politica più che sensibile in termini di genere anche sul fronte dell'occupabilità. Questa prima evidenza in termini di genere necessita certamente di un approfondimento, ma gli effetti positivi che il SC sembra avere per le donne poco formate e adulte rispetto agli uomini con lo stesso profilo (e alle donne coetanee più formate) farebbe ipotizzare un effetto importante del SC sui profili "fragili" al femminile. Considerata, poi, l'esigua componente di donne poco formate e adulte coinvolte dal SC, potrebbe essere importante capire per quale ragione le donne adulte e poco formate non accedono al SC a differenza dei coetanei uomini. Un'ipotesi possibile è che, come avviene nel mercato del lavoro, anche l'accesso al SC per le donne sia ostacolato da percorsi biografici più complessi rispetto agli uomini e da un contesto socioeconomico ostile e vada, quindi, sollecitata e agevolata la partecipazione di questi profili femminili in SC.

In altre parole, se è vero che il SC attrae prevalentemente donne formate e uomini meno formati, ed è usato come occasione di attivazione e riorientamento sia dalle ragazze

sia dai ragazzi, potrebbe essere interessante chiedersi se è possibile che il SC aiuti i profili più fragili (con meno opportunità) - donne comprese- a ridurre le distanze di opportunità con i giovani più "fortunati".

Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia

La Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ufficio del Segretariato generale) ha segnalato l'intervento relativo al *Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia*, attuato a decorrere dall'anno 2017. È stata prevista l'assegnazione di 500 milioni di euro ai primi 24 enti locali collocati in graduatoria, con la sottoscrizione di 24 convenzioni per la realizzazione e il finanziamento, a stato avanzamento lavori, degli interventi di riqualificazione urbana delle periferie.

Anche questo intervento potrebbe avere un impatto indiretto⁷¹⁸ su donne e uomini una volta identificate le possibili conseguenze nella propensione all'accesso ai progetti del programma e valutato il risultato che potrebbe derivarne in termini di stato o prospettive di lavoro, di reddito e di uso del tempo degli uomini e delle donne. Ad esempio, l'integrazione degli insediamenti residenziali nel sistema urbano, senza aree abbandonate riduce sia la paura che il rischio di violenza sulle strade, la presenza di una rete di sentieri e piste ciclabili, ben individuate e illuminate, dispositivi per la videosorveglianza notturna, serve ad evitare l'isolamento e il rischio di crimini, di vandalismo e possono avere un effetto differenziato sul livello di sicurezza e benessere delle donne e degli uomini.

Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha indicato il corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati, in attuazione del Protocollo d'intesa stipulato il 22 giugno 2017 tra la Consigliera nazionale di parità ed il Consiglio nazionale forense⁷¹⁹, che è rivolto ad avvocate e avvocati e mira a rafforzare e diffondere le competenze in materia di diritto antidiscriminatorio, così da permettere alle Consigliere di avvalersi di un adeguato supporto tecnico-giuridico per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali di tutela legale in favore di lavoratrici e lavoratori vittime di discriminazioni di genere sul lavoro. Si tratta di un intervento mirato a rafforzare e diffondere le competenze in materia di diritto antidiscriminatorio, così da permettere alle consigliere di avvalersi di un adeguato supporto tecnico-giuridico per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali di tutela legale in favore di lavoratrici e lavoratori vittime di discriminazioni di genere sul lavoro. Sono stati sinora formati circa 4.000 professionisti. Dalle informazioni fornite il corso potrebbe anche considerarsi come rivolto a ridurre le disegualianze di genere, poiché l'attività di formazione ha contenuti volti a porre l'attenzione sulle pari opportunità di genere, nonché incide sulla non discriminazione delle donne nei luoghi di lavoro.

Implementazione di percorsi psicologici per il reinserimento dei condannati per reati sessuali, maltrattamento e stalking (legge 69 del 2019).

⁷¹⁸ Attualmente, è stata mantenuta la classificazione di spesa neutrale proposta dell'Amministrazione; come tale figura anche nella base dati rilasciata in corrispondenza a questa pubblicazione.

⁷¹⁹ Cfr. [CNF \(consiglionazionaleforense.it\)](http://CNF.consiglionazionaleforense.it)

Il Ministero della giustizia ha segnalato un intervento con progetti finalizzati al recupero di condannati per reati sessuali su vittime vulnerabili, violenza domestica e di genere, allo scopo di prevenire e contrastare la recidiva. I beneficiari dell'intervento o del servizio sono detenuti condannati per reati a sfondo sessuale su donne e minori, maltrattamento ed atti persecutori e per i nuovi reati di genere introdotti dalla L.69/2019. Questo intervento è già stato collocato dalla stessa Amministrazione tra gli interventi diretti a ridurre le disuguaglianze di genere (con codice 1) poiché finalizzato al recupero di detenuti per violenza di genere.

Attività formative in materia di parità di genere e violenza di genere

Il Ministero della cultura ha indicato l'intervento relativo a attività formative per la Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione organizzando, in collaborazione con enti e organismi esterni, quali il CUG, la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, giornate e percorsi formativi aventi ad oggetto le tematiche relative al linguaggio e parità di genere, al contrasto alle violenze di genere, alle discriminazioni e al mobbing.

L'offerta formativa ha dato l'opportunità al personale dell'Amministrazione di ampliare e approfondire la propria conoscenza su temi di forte attualità, quali la pari opportunità e le politiche del personale orientati un'ottica di genere.

Tali corsi sono già considerati rivolti a ridurre le disuguaglianze di genere, poiché l'attività di formazione ha contenuti volti a porre l'attenzione sulle pari opportunità di genere, e incide sulla non discriminazione delle donne nei luoghi di lavoro.

Riquadro V.III.VI.III - Metodi e strumenti valutativi di mainstreaming di genere" (MES) - Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020.⁷²⁰

Il Dipartimento per le pari opportunità è beneficiario - a partire dal 2018 - del Progetto "Metodi e strumenti valutativi di mainstreaming di genere" (MES) finanziato a valere sull'Asse 3, Azione 3.1.2 del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020.

Tale azione di sistema, rivolta a tutto il territorio nazionale, si colloca nella cornice strategica degli interventi della Politica di coesione finalizzati a supportare la capacity building amministrativa e, in particolare, a rafforzare la capacità istituzionale nell'ambito della valutazione in ottica di genere.

Coerentemente attraverso il Progetto MES, il Dipartimento promuove l'implementazione della valutazione in chiave di genere delle politiche pubbliche - finanziandola con fondi nazionali ed europei - anche tramite lo sviluppo di metodologie e di strumenti innovativi, al fine di misurarne gli impatti sulla vita di donne e uomini e di orientare le scelte strategiche dei decisori ai vari livelli di governance.

In attuazione del Progetto MES sono state realizzate una serie di attività tra loro sinergiche e integrate, quali, tra le più importanti: la messa a punto di una metodologia condivisa per l'individuazione di buone prassi di valutazione; la predisposizione di approfondimenti operativi per la realizzazione del bilancio di genere; la definizione di un quadro comparato delle strategie e delle modalità operative adottate dalle Autorità di Gestione dei programmi finanziati dai Fondi SIE per il ciclo 2014-2020; la realizzazione di

⁷²⁰ Il contributo è stato curato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri

valutazioni pilota tematiche e territoriali (sull' imprenditoria femminile e lo sviluppo urbano e mobilità), volte a testare l'efficacia degli approcci metodologici e degli strumenti individuati.

Da queste attività sono derivati i seguenti principali prodotti: il "Toolkit Metodologie e strumenti per la valutazione in ottica di genere", il "Toolkit per la realizzazione e implementazione del bilancio di genere", le due valutazioni pilota sull'imprenditorialità femminile e l'altra sullo sviluppo urbano e mobilità e la "Proposta di approccio metodologico per l'individuazione delle Buone Pratiche per la valutazione e la presa in carico del principio della parità di genere".

Inoltre, ai fini della realizzazione e della divulgazione degli output di progetto sopra richiamati, sono stati promossi numerosi incontri tematici. Tali eventi, di carattere operativo, hanno visto la qualificata partecipazione di numerosi stakeholder referenti di amministrazioni di livello europeo, nazionale e regionale, attivamente impegnati nei processi di attuazione e valutazione delle politiche pubbliche.

Infine, tra i risultati principali dell'intervento progettuale MES, si prevede per il 2023 la costituzione di un Tavolo inter istituzionale sulla valutazione di genere, denominato la "Rete nazionale del mainstreaming di genere", quale specifica iniziativa volta a favorire la migliore integrazione trasversale del principio di pari opportunità in tutte le fasi della programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche delle Amministrazioni centrali e regionali, con un'attenzione prioritaria a quelle finanziate nell'ambito della Politica di coesione, anche al fine di orientarne l'attuazione in ottica gender sensitive.

5.4 - Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio

Le risorse finanziarie del bilancio dello Stato non sono gli unici strumenti tramite cui realizzare politiche pubbliche dirette a promuovere l'uguaglianza di genere. Si possono adottare interventi normativi privi di oneri per il bilancio (ad esempio la cosiddetta legge Golfo-Mosca, analizzata nel paragrafo dedicato ai divari nella partecipazione alla vita politica, sociale ed economica); vi sono poi risorse finanziarie nei bilanci di altre amministrazioni pubbliche (ad esempio degli enti locali, dell'INPS) che non provengono solo dai trasferimenti statali e sono gestite tramite bilanci autonomi. Inoltre, alcune misure che, sebbene finanziate in parte da contributi statali, sono attuate da altre amministrazioni pubbliche nell'ambito della propria autonomia e gestite interamente fuori dello stretto perimetro del bilancio dello Stato. Questo paragrafo è dedicato proprio ad alcuni di questi interventi che riguardano i fondi per i progetti finanziati all'estero per la cooperazione allo sviluppo.

5.4.1 - Il contributo dei Fondi Strutturali Europei⁷²¹

La Strategia per la parità di genere 2020-2025, presentata dalla Commissione europea nel marzo del 2020, rappresenta il punto d'arrivo di un percorso d'integrazione della

⁷²¹ 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.

dimensione di genere nel disegno delle politiche comunitarie avviato a partire dagli anni Novanta.

In relazione alla politica di coesione, che ha lo scopo di favorire la crescita economica e occupazionale degli Stati membri e delle loro regioni, la Strategia ha inciso profondamente sulla successiva adozione del pacchetto legislativo relativo in particolare alla politica di coesione del ciclo di programmazione 2021-2027, per il quale l'Unione Europea ha definito un impianto che prevede il rispetto dei principi orizzontali e stabilisce "condizioni abilitanti" specifiche anche per la parità di genere (art. 15 e Allegato IV).

La Strategia, infatti, definisce le azioni chiave per porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere, per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo e per il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico.

La "piena valorizzazione delle energie dei giovani e delle donne" è anche uno degli ambiti richiamati dall'Accordo di partenariato per l'Italia 2021-2027, cioè il documento nazionale di indirizzo per l'attuazione dello specifico ciclo di programmazione. L'Accordo è stato approvato a luglio 2022. In particolare, gli interventi previsti nell'ambito dell'Obiettivo di Policy 4 (OP4), "Un'Europa più sociale e inclusiva attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali", impongono allo Stato membro di disporre di un quadro strategico nazionale per la parità di genere, considerato un 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.

Il lungo confronto che ha portato all'approvazione dell'Accordo (di cui si è dato conto nel documento "Il bilancio di genere" per l'anno 2020), fa sì che, oltre a prevedere un Programma nazionale dedicato a "Giovani, donne e lavoro", finanziato nell'ambito del Fondo sociale europeo (FSE+) con circa 5 miliardi di euro incluso il co-finanziamento nazionale, il tema sia trasversale a tutti i programmi delle politiche di coesione comunitarie, a titolarità di Amministrazioni centrali (10) e regionali (38) in cui si articola la programmazione 2021-2027 e che risultano approvati nel secondo semestre del 2022. In particolare, per contribuire all'OP4 e attuare i principi del Pilastro europeo dei diritti sociali si evidenzia, tra le sfide più pressanti *"che interessano l'intero Paese ma che assumono carattere di emergenza per il Mezzogiorno"*, la partecipazione al mercato del lavoro di giovani e donne, che non può non tener conto della differenza tra tasso di occupazione maschile e tasso di occupazione femminile. Nel 2019 a fronte infatti di una differenza media nell'UE del 11,7 per cento, tale valore raggiunge il 19,6 per cento a livello nazionale e il 25,7 per cento nel Mezzogiorno. Nell'ambito dell'OP4 per quanto riguarda "Istruzione, formazione e competenze" (Obiettivi specifici FSE+ 4.e, 4.f, 4.g e FESR 4.II), il fondo FSE+ sostiene così *"percorsi di rafforzamento delle competenze scientifiche e tecnologiche (STEM), con particolare attenzione alla partecipazione delle ragazze, per il superamento degli stereotipi di genere e una maggiore occupazione femminile"*.

Va inoltre sottolineato che la parità di genere è considerata dagli anni Novanta 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). Un focus ulteriormente ribadito nel ciclo di programmazione 2007-2013, prestando attenzione anche agli interventi di inclusione

sociale e di non discriminazione⁷²². Nel 2014-2020, la cui attuazione si va completando e di cui di seguito si propone un quadro aggiornato dell'attuazione, promuove in maniera trasversale all'intera programmazione la parità fra uomini e donne e la non discriminazione.

Le risorse delle politiche di coesione provenienti dall'Unione Europea, nonché le risorse nazionali versate a titolo di loro cofinanziamento obbligatorio, prevedono una gestione centralizzata presso la Tesoreria dello Stato, in virtù della legge n. 183 del 1987 che 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 dal bilancio dello Stato e compiti di intermediazione sui flussi finanziari Italia-UE. Attraverso tale Fondo si assicura inoltre la gestione univoca dei trasferimenti in favore delle amministrazioni e degli enti titolari, consentendo anche di monitorare l'impatto di tali flussi sugli aggregati di finanza pubblica. La spesa dei fondi strutturali non è pertanto desumibile dal bilancio dello Stato, ma può essere ricavata a partire dal Sistema Nazionale di Monitoraggio unitario dei singoli interventi, gestito dall'Ispettorato Generale per i Rapporti finanziari con l'Unione Europea della Ragioneria Generale dello Stato (RGS-IGRUE). I dati registrati in tale Sistema vengono pubblicati ogni bimestre sul portale [OpenCoesione](#), 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.

A partire dal ciclo 2007-2013, il Sistema Nazionale di Monitoraggio assicura a livello centrale sia il monitoraggio dei programmi cofinanziati dai Fondi strutturali europei sia quello dei programmi complementari finanziati direttamente dal Fondo di rotazione così come quello degli interventi sostenuti con le risorse nazionali del Fondo Sviluppo e 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). Il presente contributo è focalizzato su quanto co-finanziato dai Fondi Strutturali europei nel ciclo 2014-2020 attualmente in corso di attuazione⁷²³.

Come anticipato infatti i Programmi europei 2021-2027 sono stati approvati a fine 2022 e l'analisi che segue, riferita ai dati di attuazione al 31/12/2022, non può dunque riportare informazioni sulla loro attuazione. Tra l'altro la tracciabilità dei dati di avanzamento procedurale, fisico e finanziario di piani e programmi finanziati dalle risorse della coesione nel ciclo 2021-2027 sarà garantita dalla piattaforma Regis - Sistema Nazionale di Monitoraggio (Regis-SNM) che vede già il monitoraggio del Piano nazionale di ripresa e resilienza per l'Italia (PNRR) e che viene potenziata per le politiche di coesione nella componente di interoperabilità per garantire lo scambio automatizzato dei dati al fine di migliorare la tempestività delle informazioni.

⁷²² 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" https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2016/.

⁷²³ Non sono considerati quindi i progetti sostenuti esclusivamente da risorse nazionali poiché la recente riorganizzazione del monitoraggio dei fondi di parte nazionale (prevista dall'art. 44 del decreto legge n. 34 del 2019 e s.m.i.) in Piani Sviluppo e Coesione che ha interessato questa parte della programmazione e la successiva migrazione di tutti i programmi in questi nuovi Piani non permette ancora una completa chiave di lettura. Nell'ambito dei programmi nazionali sono comunque da segnalare quelli associati a specifiche azioni destinate a favorire la parità di genere come il Piano Nazionale Servizi di Cura realizzato nell'ambito della programmazione dei Programmi complementari 2007-2013 o l'iniziativa degli Obiettivi di Servizio finanziata con FSC 2007-2013 e oggi riorganizzata nei Piani Sviluppo e Coesione.

Concentrando dunque l'attenzione sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e sul Fondo Sociale Europeo 2014-2020, i progetti diretti alla promozione della parità di genere sono stati selezionati sulla base di una ricerca testuale tesa a individuare gli interventi 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'infanzia⁷²⁴. I dati si riferiscono all'aggiornamento del Sistema Nazionale di Monitoraggio al 31 dicembre 2022 e vedono, con riferimento a quanto selezionato in collegamento alla riduzione delle disparità di genere, oltre **115 mila progetti** a valere su risorse FESR e FSE, per un costo pubblico complessivo di circa **834,8 milioni di euro**, a fronte di un costo complessivo pari 68,2 miliardi di euro⁷²⁵ per oltre 602 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 2021, sono entrati in fase di monitoraggio oltre **8 mila nuovi progetti** per un costo pubblico complessivo di 303,8 milioni di euro e oltre 94,6 milioni di euro spesi.

L'aggiornamento mostra un rilevante investimento del PON Ricerca e Innovazione del Ministero dell'Università e della Ricerca, titolare del 67 per cento dei nuovi finanziamenti monitorati, relativi a misure per migliorare la qualità e l'efficienza dell'accessibilità all'istruzione terziaria al fine di aumentare la partecipazione e i livelli di istruzione delle donne. Di particolare interesse gli avvisi n. 1061 e n. 1062 emanati dal Ministero nell'agosto 2021 a valere sui fondi REACT-EU, con il quale, nell'ambito del PON Ricerca e Innovazione, vengono assegnate nuove risorse FSE per la sottoscrizione, rispettivamente, di corsi di dottorato e contratti di ricerca di durata triennale su tematiche green e sui temi dell'innovazione di cui sono beneficiarie donne, e della Regione Lombardia, titolare del 6 per cento dei nuovi investimenti realizzati, che comprendono un avviso pubblico alle Istituzioni formative accreditate per promuovere percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) per l'anno formativo 2021/2022 di cui sono state beneficiarie donne. I progetti individuati comprendono iniziative che mirano a sostenere l'occupazione femminile, l'imprenditorialità femminile e l'inserimento lavorativo delle donne (ambito mercato del lavoro, 69,6 per cento dei progetti individuati per un valore complessivo pari al 31,3 per cento dell'universo), interventi volti a sostenere il livello di istruzione e formazione delle donne (scuola, università e altri percorsi di formazione, 29,4 per cento dei progetti individuati pari a 47,0 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 per cento dei progetti per un valore complessivo pari a circa il 16,1 per cento del valore dell'universo individuato). Oltre a questo, ma sono residuali, interventi per sostenere il contrasto alla violenza di genere (recupero di spazi da destinare a sportelli antiviolenza, 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.

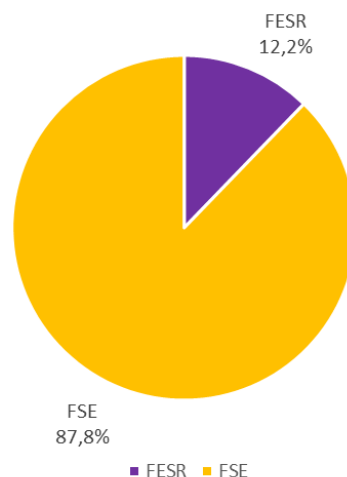
I progetti di interesse per la riduzione delle disuguaglianze di genere tra quelli individuati rappresentano dunque circa l'1,2 per cento delle risorse in attuazione del FSE e

⁷²⁴ 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.

⁷²⁵ 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.

del FESR per il ciclo 2014-2020. Tale quota raggiunge il 3,9 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).

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 31.12.2022



*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 31.12.2022

Guardando gli oltre 115 mila progetti estratti si evidenzia, infatti, una maggiore attenzione alle politiche di genere nell'attuazione di interventi finanziati a valere sul FSE (114.943 interventi contro 283 finanziati dal FESR corrispondenti rispettivamente a 732,6 milioni di euro e a 102,2 milioni di euro, di cui spesi al 31 dicembre 2022 rispettivamente 460,0 e 47,7 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 58,3 per cento delle risorse sono state assegnate a valere sul 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).

Il calo registrato rispetto all'anno precedente, quando il valore dei progetti realizzati su POR FSE ammontava a oltre il 78,0 per cento, dipende dal forte contributo dato da due avvisi emanati nel 2021 dal PON Ricerca e Innovazione e sostenuti attraverso le risorse aggiuntive REACT-EU (nell'ambito del nuovo Asse IV "Istruzione e ricerca per il recupero – REACT EU; Azione IV.4 e IV.5 - Dottorati di ricerca su tematiche dell'innovazione e green) che sono state impiegate per finanziare dottorati e assegni di ricerca.

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 31.12.2022

Programmi Operativi	Numero Interventi	Costo Pubblico M€ (*)	variazione 2020_2021 (%) (**)	variazione M€ 2020_2021 (v.a) (**)
PON FESR FSE CITTA' METROPOLITANE	20	13,4	90%	6,3
PON FESR FSE LEGALITA'	24	21,6	-4%	-0,9
PON FESR FSE PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO	9	0,4	154%	0,3
PON FESR FSE RI CERCA E INNOVAZIONE	777	210,1	3000%	203,3
PON FSE SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE	15	42,2	25%	8,5
PON FESR CULTURA E SVILUPPO	1	0,1	0%	0,0
POR FESR ABRUZZO	1	0,2	0%	0,0
POR FESR BASILICATA	6	2,1	0%	0,0
POR FESR CAMPANIA	58	32,0	9%	2,6
POR FESR FRIULI-VENEZIA GIULIA	2	0,2	0%	0,0
POR FESR FSE CALABRIA	411	10,7	12%	1,1
POR FESR FSE MOLISE	565	5,1	4%	0,2
POR FESR FSE PUGLIA	241	37,6	57%	13,7
POR FESR LAZIO	85	1,6	-1%	0,0
POR FESR LIGURIA	8	0,1	-2%	0,0
POR FESR LOMBARDIA	5	1,2	-5%	-0,1
POR FESR PIEMONTE	3	0,6	0%	0,0
POR FESR SICILIA	45	18,5	45%	5,7
POR FESR TOSCANA	15	3,2	4%	0,1
POR FESR UMBRIA	1	0,0	0%	0,0
POR FESR VENETO	2	0,0	0%	0,0
POR FSE ABRUZZO	3.091	13,4	5%	0,6
POR FSE BASILICATA	2.101	19,0	8%	1,4
POR FSE CAMPANIA	559	18,7	6%	1,0
POR FSE EMILIA-ROMAGNA	84	6,7	-4%	-0,3
POR FSE FRIULI-VENEZIA GIULIA	471	8,4	3%	0,3
POR FSE LAZIO	181	26,8	11%	2,6
POR FSE LIGURIA	52	10,8	70%	4,4
POR FSE LOMBARDIA	90.125	185,3	11%	18,9
POR FSE MARCHE	5.299	29,2	32%	7,1
POR FSE P.A. BOLZANO	160	18,5	5%	0,9
POR FSE P.A. TRENTO	18	20,7	0%	0,0
POR FSE PIEMONTE	150	8,8	0%	0,0
POR FSE SARDEGNA	87	3,0	2%	0,1
POR FSE SICILIA	4	1,2	0%	0,0
POR FSE TOSCANA	10.345	37,9	6%	2,0
POR FSE UMBRIA	43	1,6	8%	0,1
POR FSE VALLE D'AOSTA	14	4,0	0%	0,0
POR FSE VENETO	147	18,9	-3%	-0,6
PROGRAMMA FESR INTERREG ITALIA-SVIZZERA	1	0,8	0%	0,0
Totale	115.226	834,8	50%	0,0

* 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 31.12.2022

Rispetto all'universo osservato al 31 dicembre 2021, a **livello regionale emerge come già in passato** il protagonismo della Regione Lombardia, dove si concentrano, con un investimento pubblico di 186,5 milioni di euro, 90.130 progetti, seguita dalla Regione

Campania (50,7 milioni di euro per realizzare 617 progetti), Toscana (41,1 milioni di euro per 10.360 progetti) e Puglia (37,6 milioni di euro per 241 progetti) (Figura 5.4.1.2).

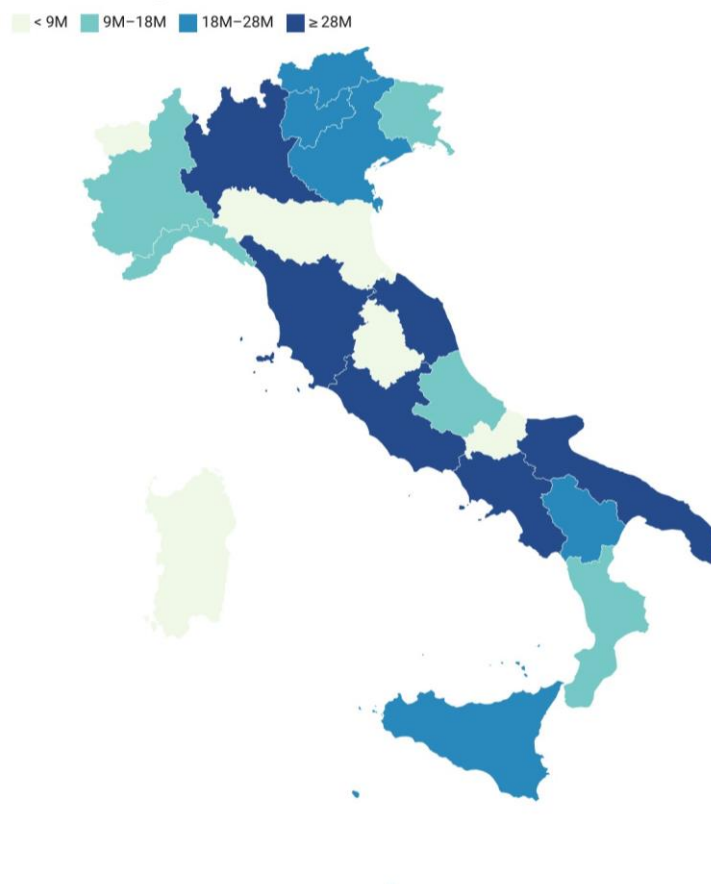
In particolare, il **POR FSE Lombardia** conferma la rilevante concentrazione di progetti rivolti alla partecipazione femminile a percorsi di istruzione e formazione professionale (percorsi triennali per il conseguimento della qualifica leFP, cioè Istruzione e Formazione Professionale⁷²⁶; percorsi quadriennali 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"⁷²⁷ per sostenere l'inserimento o il reinserimento lavorativo e la riqualificazione professionale di particolari fasce fragili della popolazione). Questi progetti rappresentano circa il 22 per cento dell'universo estratto in termini di costo pubblico. In base alle modalità amministrative adottate dalla Regione Lombardia per il monitoraggio degli interventi, che portano a 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 2021, si rileva un forte incremento degli investimenti del **PON Ricerca e Innovazione**, titolare del 67 per cento dei nuovi investimenti, dedicati al finanziamento di corsi di dottorato e contratti di ricerca di durata triennale finanziati nell'ambito delle nuove misure sostenute dai fondi REACT-EU oltre a progetti del POR FSE Lombardia titolare di circa il 6 per cento dei progetti (per un investimento di oltre 18,5 milioni di euro) per sostenere principalmente iniziative di istruzione e formazione rivolte alle donne.

⁷²⁶ 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/quest/sistema-educativo-di-istruzione-e-formazione>.

⁷²⁷ 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 31.12.2022, visualizzazione per quartili



* 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 31.12.2022

Rispetto ai **costi unitari** degli interventi finanziati, valori maggiori corrispondono ai Programmi regionali finanziati dal FESR, che per sua natura sostiene investimenti di tipo infrastrutturale e comprende, ad esempio, quelli nelle strutture di servizi socio-educativi per la prima infanzia, per la qualificazione di spazi di accoglienza per donne vittime di violenza o per l'avvio e il consolidamento di attività imprenditoriali femminili. Le eccezioni riguardano interventi finanziati da Programmi che registrano alti costi unitari a causa delle modalità amministrative adottate per rendicontare in un'unica soluzione azione rivolte a molteplici soggetti, come ad esempio i bandi della Provincia Autonoma di Trento per il finanziamento di buoni servizio per cura dei minori e la conciliazione tra lavoro e famiglia tramite l'acquisto di servizi di educazione o le azioni integrate finanziate dal PON FSE Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione per sostenere iniziative di autoimprenditorialità e assicurare un supporto formativo di accompagnamento per donne e disoccupate, 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 31.12.2022

Stato del progetto	Numero interventi	Costo pubblico M€ (*)
Concluso	68.981	196,9
Liquidato	40.469	140,0
In corso	4.235	471,2
Non avviato	1.541	26,8
Totale	115.226	834,8

* 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 31.12.2021

La programmazione delle Politiche di Coesione 2014-2020 risulta 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. Ciascun progetto successivamente individuato nei Programmi viene dunque associato a uno o più 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 2022, 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 31.12.2022

Area	Indicatore	numero interventi	costo pubblico M€ (*)
Mercato del lavoro	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	65.123	199,2
	Destinatari (femmine)	11.722	24,3
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	3.050	25,5
	Numero di imprese che ricevono un sostegno	121	3,3
	Altro	228	10,7
	Totale	80.244	263,0
Conciliazione tra vita privata e vita professionale	Servizi all'infanzia - Assistenza all'infanzia	155	75,8
	Servizi all'infanzia - Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	42	0,5
	Servizi all'infanzia - Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	417	1,8
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	108	39,0
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	36	8,5
	Numero di progetti dedicati alla partecipazione sostenibile e al progresso delle donne nel mondo del lavoro	46	7,8
	Altro	11	0,6
	Totale	815	134,0

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 31.12.2021

Area	Indicatore	numero interventi	costo pubblico M€ (*)
tutela del lavoro, previdenza e assistenza	Altri destinatari (femmine)	11	5,9
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	69	0,9
	Partecipanti con disabilita' (femmine)	19	0,1
	Numero di progetti dedicati alla partecipazione sostenibile e al progresso delle donne nel mondo del lavoro	2	0,4
	Altro	66	0,4
	Totale	167	7,7
contrasto alla violenza	Destinatari (femmine)	70	14,4
	Servizi di accompagnamento	24	2,3
	Spazi riabilitati e attrezzati in beni confiscati alla criminalita' organizzata (superficie oggetto di intervento)	22	17,2
	Spazi ripristinati	4	4,0
	Totale	120	38,0
istruzione e formazione	Titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) (femmine)	22.241	103,8
	Titolari di un diploma di insegnamento secondario superiore (ISCED 3) o di un diploma di istruzione post secondaria (ISCED 4) (femmine)	1.604	7,4
	Titolari di un diploma di istruzione terziaria (ISCED da 5 a 8) (femmine)	973	204,2
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	7.017	58,8
	Partecipanti con disabilita' (femmine)	1.482	14,7
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	518	1,7
	Destinatari (femmine)	39	0,8
	Altro	6	0,7
	Totale	33.880	392,1
Totale complessivo		115.226	834,8

* 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 31.12.2021

5.4.1.1 - 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 80 mila i progetti che riguardano il mercato del lavoro, quasi tre quarti di quelli individuati, per un valore complessivo di 263,0 milioni di euro, pari a circa il 31,5 per cento del totale.

Tra gli indicatori di risultato, oltre 65 mila 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 199,2 milioni di euro.

La Regione Lombardia, come già detto, 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 68,9 milioni di euro. Come già sottolineato nel contributo al rapporto per l'anno precedente, si tratta, in particolare, dell'iniziativa "**Dote Unica Lavoro**" (oltre 68,7 milioni di euro), 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 27,9 milioni di euro). Su questa dimensione è interessante anche l'avvio di nuove iniziative come quelle finanziate dal **PON FSE Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione**, titolare di circa il 27 per cento dei nuovi investimenti, per continuare a sostenere le iniziative inserite nell'ambito del **Piano operativo ANPAL Servizi 2019-2022** per l'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro di donne inattive e disoccupate, anche di lunga durata, seguito dagli investimenti della Regione Marche che con diverse iniziative per la creazione di imprese femminili, il reinserimento lavorativo di persone inattive e disoccupate, la formazione professionale e l'innalzamento delle competenze delle lavoratrici risulta titolare del 20 per cento dei nuovi investimenti. Oppure, ancora, l'avviso della **Regione Liguria** per l'assunzione di baby-sitter e di badanti, per un valore complessivo di 4,6 milioni di euro (pari al 15 per cento dei nuovi investimenti in questo ambito).

In questa dimensione di analisi sono compresi principalmente interventi rivolti a donne inattive e disoccupate, comprese quelle di lunga durata (76 per cento degli investimenti complessivi per questa tipologia di interventi) ma sono presenti anche progetti associati all'indicatore "Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)", 3.050 per un totale di 25,5 milioni di euro, che sono in larga parte contributi per imprenditrici erogati sempre attraverso il piano di innovazione *family friendly* del POR FSE Puglia (valore complessivo 8,9 milioni di euro) o con *voucher* per i servizi erogati dal POR FSE Marche e con altri incentivi per l'assunzione di giovani diplomati e laureati del POR FSE Basilicata. Una parte rilevante dell'investimento è dovuta all'iniziativa "**il Veneto delle donne**", rivolta a donne disoccupate di lunga durata e donne lavoratrici (i dati di monitoraggio mostrano investimenti complessivi per oltre 5,3 milioni di euro). 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.

Infine sono comprese in quest'area anche azioni integrate del **Piano operativo ANPAL Servizi 2019-2022** realizzate nell'ambito del **PON FSE Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione** (per un investimento complessivo monitorato pari a 25,0 milioni di euro) 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 agiscono sui fattori chiave di ostacolo alla permanenza/ingresso nel mondo del lavoro anche delle lavoratrici.

5.4.1.2 - 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, *baby-sitting*, dopo scuola, la Politica di Coesione finanzia **progetti infrastrutturali** per un valore complessivo di oltre 60,9 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** sono titolari di circa il 47 per cento degli investimenti dedicati alla realizzazione, ristrutturazione, adeguamento, ammodernamento e qualificazione di nidi e micronidi (56 strutture, per un finanziamento complessivo di circa 28,7 milioni di euro), in **Sicilia** dove sono stati finanziati 45 progetti, per un importo complessivo di oltre 18,5 milioni di euro e in **Puglia** (12 strutture per un importo complessivo di oltre 5,5 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 12,0 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 oltre l'80 per cento delle risorse monitorate, percentuale ancora in aumento rispetto ai dati rilevati sia a dicembre 2020 che a dicembre 2021, anche grazie a un nuovo intervento della **Regione Lazio** ("**Sovvenzione Globe e-family**" con investimenti complessivi di 6,0 milioni di euro) che mira a contrastare gli effetti della pandemia sostenendo i titolari e gestori di asili nido nell'incrementare l'offerta dei servizi erogati. Tra le Regioni del Mezzogiorno si contraddistingue il Molise grazie al finanziamento nell'ambito del POR FSE 2014-2020 di Voucher di conciliazione per servizi della prima infanzia per un investimento monitorato di circa 1,2 milioni di euro e azioni per la concessione di buoni servizio per l'accesso ai servizi per la prima infanzia finanziati dalla Regione Basilicata.

5.4.1.3 - 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 167, per un valore complessivo di 7,7 milioni di euro. Si tratta di interventi mirati rivolti a donne in stato di povertà, a donne svantaggiate o particolarmente vulnerabili.

Rispetto allo scorso aggiornamento questo ambito non registra grandi novità. Di questa categoria fanno parte misure del **POR FSE Campania** (per circa il 72 per cento dei progetti corrispondenti ad oltre il 58 per cento delle risorse complessive della categoria): la prima per fornire incentivi per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, donne inattive e disoccupate, comprese le donne disoccupate di lunga durata, e la seconda per finanziare il **Piano Strategico Pari Opportunità della Regione Campania** che prevede a sua volta due linee di attività, la prima per finanziare voucher per la partecipazione a percorsi formativi per donne in età lavorativa e la seconda per sostenere strumenti per la promozione della parità di genere nel mercato del lavoro o progetti per la presentazione di azioni per l'occupabilità di persone con disabilità, vulnerabili e a rischio di esclusione.

5.4.1.4 - 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 33 mila progetti con un valore di costo pubblico pari a circa 392,1,0 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 1⁷²⁸) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) (femmine)", interventi che attraggono oltre il 26 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 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)"). Su questi ultimi, grazie al contributo del PON Ricerca e Innovazione, si concentrano circa il 52 per cento delle risorse destinate a questo ambito. Un incremento significativo rispetto ai dati rilevati al 31/12/2021.

Sono qui 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,

⁷²⁸ 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

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.

Una novità è rappresentata dal passaggio in attuazione di un bando della **Regione Lombardia** per completamento del finanziamento di **percorsi di istruzione e formazione professionale di IV annualità** (a.a. 2019-2020) e l'avvio dei percorsi per l'anno accademico 2021/2022 nella prospettiva di rafforzare la crescita e l'occupazione di giovani donne titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) che ha visto aumentare di oltre 17,5 milioni di euro il valore delle risorse complessive monitorate.

5.4.1.5 - 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 anti-violenza 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 circa il 54 per cento dei 38,8 milioni di investimenti individuati. Il Programma ha una linea dedicata a favorire l'inclusione sociale anche attraverso il recupero dei patrimoni confiscati 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 linea⁷²⁹, 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 diversi 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 20,6 milioni di euro. Questi luoghi diventeranno luoghi di accoglienza in 5 Regioni del Sud a seguito di bandi dedicati in Puglia, Calabria e Sicilia.

Segue, in termini di impegno finanziario, il **PON Metro**, con 13 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 7,6 milioni di euro o interventi verso donne in condizioni di grave esclusione sociale.

⁷²⁹ PON Legalità, Asse 3, Azione 3.3.1 ([OpenCoesione - Home](#)).

5.4.2 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto dei divari di genere in Paesi terzi⁷³⁰

La cooperazione allo sviluppo è parte integrante della politica estera del nostro Paese e si fonda su principi solidaristici e paritari tra l'Italia e i Paesi e le comunità destinatarie delle iniziative. Persegue, tra i propri obiettivi, la promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità⁷³¹, in linea con gli impegni assunti dall'Italia a livello internazionale per il raggiungimento dell'obiettivo sostenibile 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite⁷³², con la *Core responsibility 3* dell'Agenda per l'Umanità⁷³³ e con la *Call to Action* sulla violenza di genere nei contesti di emergenza⁷³⁴. Le disuguaglianze legate al genere, infatti, oltre a negare un diritto umano fondamentale, impediscono l'eradicazione della povertà e la costruzione di una società globale basata sulla giustizia sociale e sullo sviluppo sostenibile. Nel corso del 2021 il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI) ha dunque mantenuto centrale il proprio impegno per la promozione della parità di genere e dell'*empowerment* delle donne, ragazze e bambine in Paesi terzi.

La maggior parte delle politiche di cooperazione allo sviluppo è attuata dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS). L'Agenzia è sottoposta al potere di indirizzo e vigilanza del MAECI e dispone di risorse derivanti principalmente da contributi dello Stato⁷³⁵ che confluiscono in un bilancio autonomo. AICS, infatti, gode di autonomia organizzativa, contabile e di bilancio (oltre che regolamentare, amministrativa e patrimoniale). Seppure in misura inferiore vi sono progetti di cooperazione finanziati anche direttamente da alcune amministrazioni centrali dello Stato, compreso lo stesso Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale⁷³⁶.

⁷³⁰ Si ringrazia l'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo per il contributo reso i cui contenuti vengono riportati nel presente capitolo.

⁷³¹ Legge n. 125 del 2014 recante "Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo", articolo 1, comma 2.

⁷³² L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile rappresenta un piano ambizioso per eliminare la povertà e promuovere la prosperità economica, lo sviluppo sociale e la protezione dell'ambiente su scala globale. L'Agenda definisce 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (e 169 target) tra cui l'Obiettivo 5 – Parità di genere da perseguire entro il 2030.

⁷³³ L'Agenda per l'Umanità è un piano in cinque punti che delinea i cambiamenti necessari per alleviare la sofferenza, ridurre i rischi e diminuire la vulnerabilità su scala globale. Nell'Agenda, l'umanità, la sicurezza, la dignità e il diritto alla prosperità delle persone, è posta al centro del processo decisionale globale. Per raggiungere questo obiettivo, i *leader* mondiali e tutti gli attori umanitari sono chiamati ad agire in base a cinque responsabilità fondamentali, tra cui la Responsabilità 3 che invita i *leader* a "non lasciare indietro nessuno".

⁷³⁴ La *Call to Action on Protection from Gender-Based Violence in Emergencies* è un'iniziativa lanciata da Regno Unito e Svezia nel 2013 con l'obiettivo di mobilitare Paesi donatori e operatori umanitari a protezione di donne e ragazze in tutte le situazioni di emergenza, inclusi i conflitti e le catastrofi naturali. L'Italia vi ha aderito fin dall'inizio, sottoscrivendo il comunicato "*Keep Her Safe*" adottato a Londra nel novembre 2013 e assumendo impegni specifici nell'ambito della relativa "*Road Map*" ed in occasione del *World Humanitarian Summit* (Istanbul, 24/25 maggio 2016). Inoltre, l'Italia si è impegnata, nell'ambito della nuova *Road Map 2021/2025*, a rafforzare le proprie azioni di *advocacy* (a livello UN, UE e bilaterale) sulla necessità di prevenire la violenza di genere e assistere le vittime, a relazionare annualmente al Parlamento sulle attività realizzate per ridurre il divario di genere, a realizzare un manuale operativo sull'uguaglianza di genere, che includa elementi sulla violenza di genere. Per maggiori informazioni sulla *Call to Action* si rimanda al link: <https://www.calltoactiongbv.com/>.

⁷³⁵ In base all'articolo 18 della legge n. 125 del 2014 concorrono alle risorse a disposizione dell'Agenzia anche le risorse finanziarie trasferite da altre amministrazioni, secondo quanto disposto in materia di istituzione delle Agenzie; introiti derivanti dalle convenzioni stipulate con le amministrazioni e altri soggetti pubblici o privati per le prestazioni di collaborazione, consulenza, assistenza, servizio, supporto, promozione; donazioni, lasciti, legati e liberalità, debitamente accettati e una quota pari al 20 per cento della quota a diretta gestione statale delle somme provenienti dalla quota pari all'otto per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

⁷³⁶ Tra le amministrazioni centrali dello Stato che finanziano direttamente progetti di cooperazione vi sono il Ministero dell'Economia e delle Finanze, dell'Interno, della Difesa, della Transizione Ecologica, della Salute, dell'Istruzione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per il Coordinamento amministrativo e della Protezione civile e la Commissione per le Adozioni Internazionali).

L'impegno AICS nella promozione delle tematiche di genere è rilevante e trasversale ad ogni Paese e tipo di iniziativa. Nella visione strategica della Cooperazione Italiana l'integrazione delle questioni di genere è una delle chiavi per il successo delle iniziative, nonché un elemento necessario e imprescindibile per la sostenibilità dei risultati perseguiti. A testimonianza di tale attenzione il manuale operativo *La Rigenerazione integrata e ambientalmente sostenibile delle baraccopoli - Creare un approccio metodologico in AICS con una cornice di senso*⁷³⁷ fa esplicito riferimento alle donne. Il manuale, elaborato da AICS nel 2021, e ripubblicato nell'ottobre 2022, ha lo scopo di fornire delle linee guida per interventi di riqualificazione nelle aree urbane informali e più povere ed è applicabili, più in generale, a qualsiasi progetto di sviluppo urbano. Da tempo, infatti, AICS opera nell'ambito della rigenerazione urbana, in diverse aree geografiche (Giordania, Libano, Kenya, Mozambico, Palestina, Somalia, Sudan, e Vietnam). Le iniziative sono finanziate soprattutto attraverso doni, ma alcune includono componenti di crediti di aiuto. Gli esecutori sono prevalentemente le numerose Organizzazioni della Società Civile (OSC) italiane accreditate, *UN-Habitat*⁷³⁸, le Università e i Governi nazionali, nel caso dei crediti di aiuto. L'approccio proposto nel manuale prevede che i processi di sviluppo delle città si fondino sul coinvolgimento attivo delle comunità, con particolare riferimento alla valorizzazione delle donne, considerate forza trainante delle famiglie e della società nella maggior parte dei paesi più poveri.

Altro strumento operativo adottato dall'Agenzia per potenziare la competenza del proprio staff e dei partner della Cooperazione Italiana sul tema dell'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine è rappresentato dal Glossario, che è stato pubblicato il 25 novembre 2022, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (Riquadro V.IV.I).

Riquadro V.IV.II.1 – Strumenti operativi per l'uguaglianza di genere: il Glossario dell'Agenzia italiana per la cooperazione e lo sviluppo

L'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine sono una precondizione essenziale per l'eradicazione della povertà e per la costruzione di una società globale basata sullo sviluppo sostenibile, la giustizia sociale e i diritti umani. Un obiettivo, questo dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne, che rappresenta una delle priorità dell'azione di cooperazione allo sviluppo condotta dall'Agenzia ed in linea con gli impegni assunti dall'Italia a livello internazionale per il raggiungimento dell'obiettivo sostenibile 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Tali principi indirizzano le attività condotte a livello tecnico-operativo dall'Agenzia e la loro applicazione avviene attraverso l'attuazione di programmi umanitari e di sviluppo specificatamente rivolti all'uguaglianza di genere o con componenti significative, ma anche attraverso il rafforzamento del mainstreaming di genere in tutte le azioni di cooperazione ed il potenziamento della propria capacità interna di formulare, gestire, monitorare e valorizzare interventi sempre più sensibili e/o trasformativi al genere. In attuazione degli impegni assunti nell'ambito delle Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine nella cooperazione internazionale - 2020/2024, l'Agenzia ha avviato la realizzazione di una serie di attività per rafforzare la propria capacità interna di formulare, gestire e monitorare interventi sempre più sensibili, reattivi e trasformativi al

⁷³⁷Per approfondimenti sul manuale operativo si faccia riferimento al seguente link: [downloadFile.php \(aics.gov.it\)](https://www.aics.gov.it/downloadFile.php)

⁷³⁸*UN-Habitat (United Nations Human Settlements Programme)* è l'agenzia delle Nazioni Unite preposta all'implementazione del Programma delle Nazioni Unite per gli insediamenti umani il cui scopo è favorire un'urbanizzazione socialmente ed ambientalmente sostenibile e garantire a tutti il diritto ad avere una casa dignitosa.

genere, oltre che per diffondere i risultati raggiunti nell'ambito delle azioni attuate. Nel 2022 oltre all'avvio della redazione di manuali operativi sull'uguaglianza di genere, l'Agenzia ha pubblicato un Glossario di genere. Tale documento è stato redatto dalla Vice Direzione Tecnica dell'Agenzia, con il concorso delle Sedi estere, con l'obiettivo di promuovere un'adeguata conoscenza dei termini legati all'uguaglianza di genere e all'empowerment femminile da parte di tutto il personale e degli enti realizzatori di iniziative di cooperazione finanziate da AICS, facilitando così il mainstreaming di genere.

Il testo, realizzato anche con la collaborazione del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, fa riferimento a fonti consolidate (esplicitate per ciascuna voce del glossario) come, ad esempio, i Glossari del EU Gender Action Plan GAP - III, dell'European Institute for Gender Equality – EIGE, di UNWOMEN, di UNICEF, le Guidance dell'OCSE DAC su "Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls" e altra documentazione internazionalmente riconosciuta.

Numerosi sono i termini inclusi nel Glossario, che aiutano a spiegare le complesse dimensioni delle disuguaglianze di genere. Si va dal concetto di "agency (agentività)", ai differenti approcci (es. approccio sui diritti umani; approccio sensibile al genere; approccio negativo al genere; approccio trasformativo), alle varie forme di violenza di genere (es. abuso sessuale, colpevolizzazione della vittima, femminicidio, molestia sessuale, mutilazioni dei genitali femminili, reati d'onore, sfruttamento sessuale, violenza in ambito domestico e familiare, violenza sessuale, violenza sessuale legata ai conflitti, violenza del partner intimo o nelle relazioni di intimità)⁷³⁹.

Tale ulteriore strumento operativo è in linea con gli impegni assunti dall'Italia ed in particolare dall'AICS nell'ambito: delle "Linee guida sull'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine (2020/2024)", che prevedono che l'AICS garantisca il mainstreaming di genere in ogni iniziativa di cooperazione realizzata dagli attori del sistema Italia, attraverso il supporto tecnico favorendo l'utilizzo di un approccio multidimensionale all'empowerment di donne, ragazze e bambine. Le Linee guida impegnano, inoltre, il sistema della Cooperazione Italiana allo Sviluppo a realizzare manuali operativi con particolare riferimento alla priorità d'azione su "Uguaglianza di genere, aiuto umanitario e i contesti fragili"; della Call to Action on Protection from Gender-Based Violence in Emergencies, con particolare riferimento alla Road Map 2021-2025 che prevede da parte dell'AICS la realizzazione di strumenti operativi per l'uguaglianza di genere e la violenza di genere; del IV Piano d'azione nazionale su Donne, Pace E Sicurezza (2020 – 2024), adottato dal CIDU il 30 novembre 2020, che prevede il rafforzamento dell'azione degli Uffici esteri dell'AICS in tema di uguaglianza di genere ed empowerment delle donne, ragazze e bambine, potenziando la prospettiva e le analisi di genere.

Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto dei divari di genere in Paesi terzi.

A livello operativo, nel corso del 2022, la programmazione della Cooperazione Italiana ha promosso l'importanza di raggiungere l'uguaglianza di genere e garantire i diritti di tutte le donne, ragazze e bambine attraverso l'avvio di programmi, che affrontano i diversi

⁷³⁹ Il documento, consultabile sul sito dell'Agenzia nella pagina specificatamente dedicata all'Uguaglianza di genere e disponibile in lingua italiana ed inglese, è reperibile al seguente link: [GLOSSARIO_GENERE.pdf \(aics.gov.it\)](https://www.aics.gov.it/GLOSSARIO_GENERE.pdf)

ostacoli che si frappongono al godimento pieno dei loro diritti e mirano ad intervenire sulle cause strutturali delle disuguaglianze di genere. Si va dalla lotta alla violenza sessuale e di genere, domestica e non - particolarmente diffusa nei contesti fragili e di crisi - alla promozione della salute materno-infantile e riproduttiva, all'istruzione, formazione professionale e sostegno all'impiego, allo sviluppo agricolo e sicurezza alimentare, all'ambiente e lotta ai cambiamenti climatici.

Nel corso del 2022, sono state deliberate svariate iniziative finalizzate al raggiungimento dell'uguaglianza di genere (in Afghanistan, Bangladesh, Colombia, Etiopia, Kenya, Libia, Sierra Leone, Siria, Sud Sudan, Sudan), mentre in numerosi altri paesi sono state inserite componenti di genere nell'ambito di progetti multisettoriali (Afghanistan, Albania, Algeria, Burkina Faso, Camerun, Ciad, Colombia, Egitto, El Salvador, Eritrea, Etiopia, Giordania, Guatemala, Guinea Bissau, Iraq, Kenya, Libano, Libia, Malawi, Mali, Mozambico, Myanmar, Niger, Palestina, Repubblica Centrafricana, Senegal, Siria, Sud Sudan, Sudan, Tanzania, Tunisia, Ucraina, Uganda).

I nuovi contributi deliberati nell'anno 2022, destinati all'uguaglianza di genere (Gender Marker Principale – G2) sono in tutto ventidue per un importo totale di oltre 42 milioni di euro, pari a circa il 5% del totale deliberato. In particolare, sono stati deliberati undici nuovi interventi sul canale dell'emergenza umanitaria (24 milioni di euro), sette nuovi contributi sul canale multilaterale (11,5 milioni di euro), tre progetti promossi dalle OSC (4,5 milioni di euro) e un progetto sul canale ordinario (2 milioni di euro) (Figura 5.4.2.1 e Figura 5.4.2.2)

Figura 5.4.2.1 – Progetti di cooperazione destinati specificatamente all'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2022– Incidenza percentuale per settori di intervento

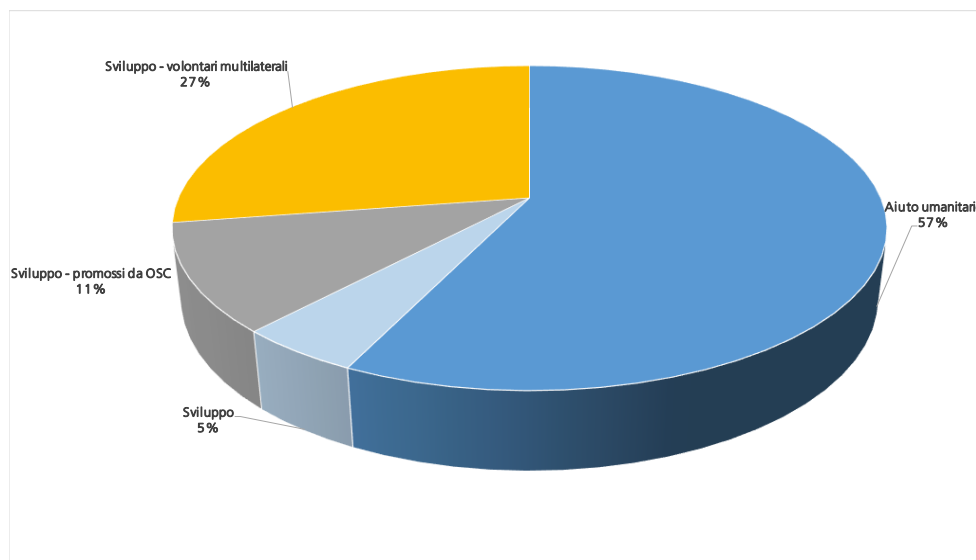
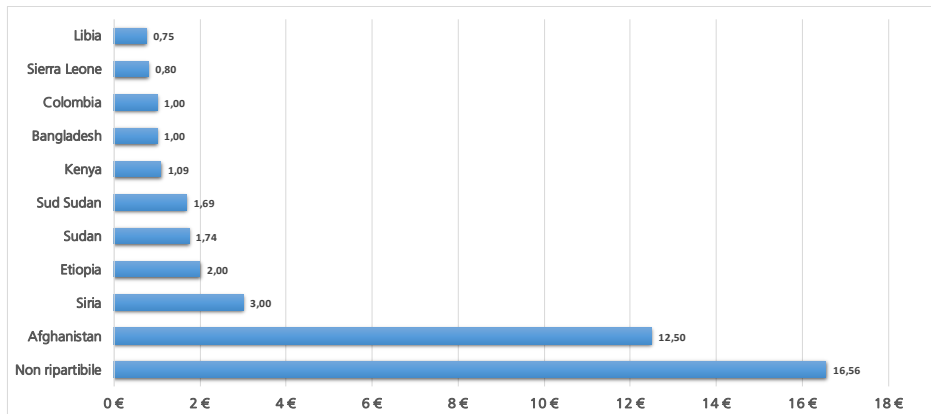


Figura 5.4.2.2 - Progetti di cooperazione destinati all'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2022 per Paese di intervento e per importo finanziario (milioni di euro)



In aggiunta, sono stati deliberati numerosi altri interventi con componenti significative legate all'uguaglianza di genere e all'*empowerment* delle donne/ragazze (Gender Marker Significativo – G1), per un importo totale di quasi 383 milioni di euro, pari a oltre il 44%, portando la quota complessiva degli interventi con obiettivo principale e componenti significative sull'uguaglianza di genere al 49% del totale deliberato nel 2022. La Figura 5.4.2.3 illustra l'incidenza finanziaria del deliberato 2022 in relazione ai diversi settori di intervento.

Figura 5.4.2.3 Progetti con componenti significative legate all'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2022– Incidenza percentuale per settori di intervento

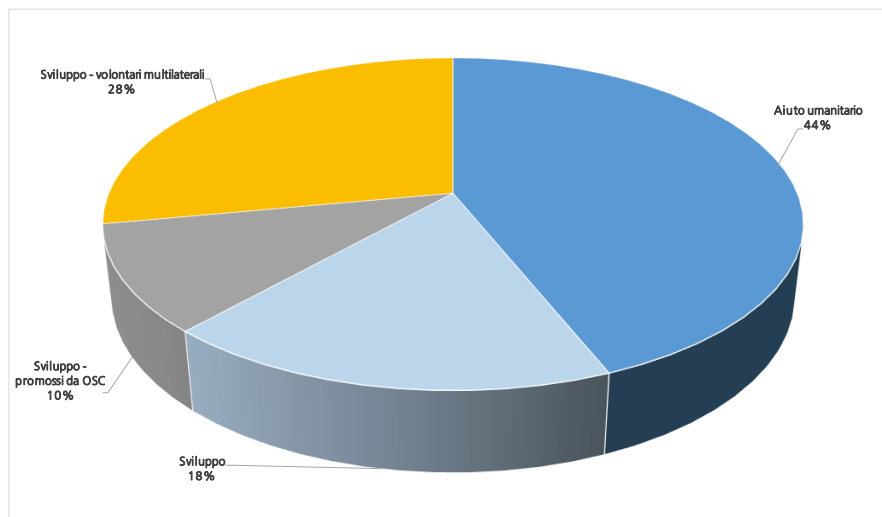
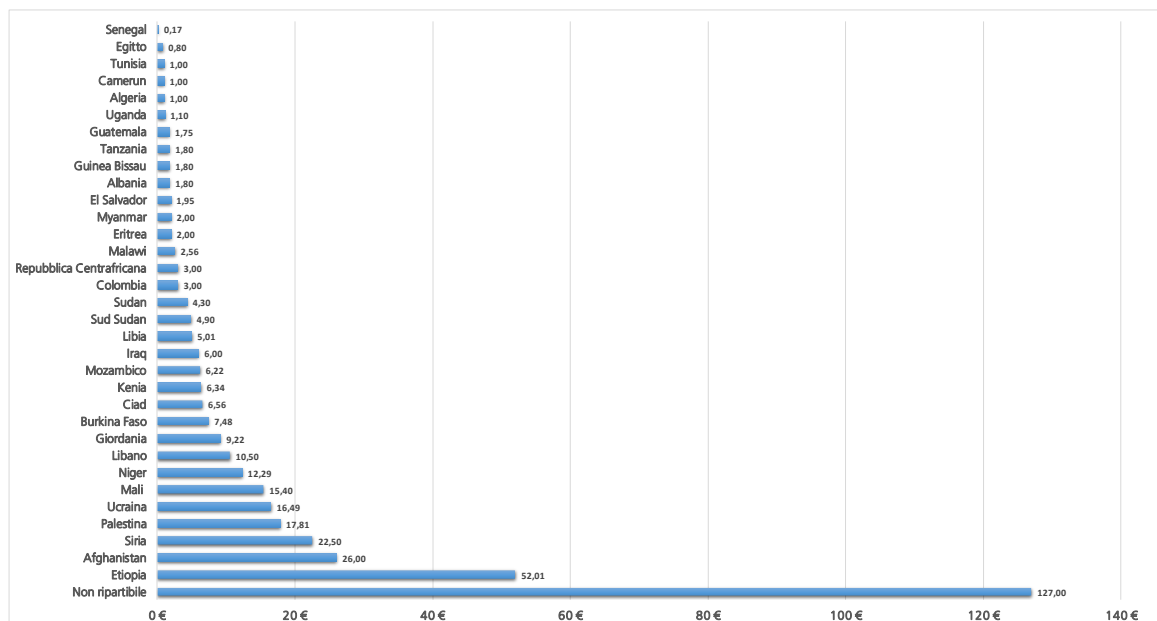


Figura 5.4.2.4 Progetti con componenti significative legate all'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2022 per Paese di intervento e per importo finanziario (milioni di euro)



Con specifico riferimento agli interventi deliberati sul canale umanitario, sono undici quelli aventi come obiettivo principale l'uguaglianza di genere (G2), per un totale di 24 milioni di euro (quasi 8% del totale deliberato umanitario), mentre sono stati deliberati interventi aventi componenti significative di genere per un totale di circa 168 milioni di euro (oltre 56% del totale deliberato umanitario). In relazione ai contributi volontari multilaterali, sono stati deliberati contributi destinati a organizzazioni internazionali che hanno come obiettivo principale l'uguaglianza di genere per un importo totale di 11,5 milioni di euro (6% del totale multilaterale deliberato), mentre 107 milioni sono stati destinati a organizzazioni internazionali che hanno tra i propri obiettivi strategici la parità di genere (58% del totale multilaterale deliberato).

In riferimento ai **progetti promossi** dalle OSC approvati dal Direttore AICS nel corso del 2022, dei progetti finanziati a valere sulla Delibera del Comitato Congiunto n. 3 del 14 marzo 2022, 23 progetti riportano componenti legate all'uguaglianza di genere e all'empowerment femminile per un finanziamento di 44.151.333 euro. Nello specifico, 3 hanno come obiettivo principale l'uguaglianza di genere (G2), per un importo di 4.518.747 euro; mentre 20 sono i progetti aventi componenti significative di genere (G1), per un totale di 39.632.586 euro.

Tali contributi di sviluppo e umanitari deliberati dalla Cooperazione Italiana prevedono sia il sostegno alle attività istituzionali di organizzazioni tradizionalmente impegnate nella promozione dell'uguaglianza di genere in maniera prioritaria, sia interventi da realizzarsi nei Paesi partner in collaborazione con organizzazioni internazionali, autorità locali e organizzazioni della società civile, locale ed internazionale.

Interventi deliberati nel 2022: iniziative miranti all'uguaglianza di genere

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2022 la Cooperazione Italiana ha supportato con contributi volontari numerose agenzie delle Nazioni Unite, fortemente impegnate nella lotta per l'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine. In particolare, sono cresciuti i contributi "core" in favore di UNWOMEN (3.000.000 Euro), UNFPA (3.000.000 Euro); sono stati confermati i contributi al programma gestito da UNFPA/UNICEF "Joint Programme on the Elimination of Female Genital Mutilation - FGM" (2.000.000 Euro), al programma di UNICEF/UNFPA per la lotta ai matrimoni infantili e precoci (Global Programme to End Child Marriage – ECM - 500.000 Euro); al programma di UNIDO alle azioni destinate alla scolarizzazione delle bambine realizzate nell'ambito della Global Partnership for Education - GPE (2.500.000 Euro); al GEF (Global Equality Fund) (100.000 Euro), per attività destinate alle persone LGBTI. In aggiunta, è stato erogato un contributo in favore di UNIDO "Promoting Women Empowerment for Inclusive and Sustainable Industrial Development in the MENA Region (phase II)" (456.520 euro).

A valere sul canale umanitario, sono inoltre stati erogati due contributi non ripartibili geograficamente. Il "Women's Peace and Humanitarian Fund" (UNDP/UNWOMEN) ha ricevuto 2 milioni di euro per sostenere in maniera flessibile, e sulla base dei bisogni, la partecipazione, la leadership e l'empowerment delle donne nella risposta umanitaria e nei contesti di pace e sicurezza – raggiungendo nel 2022 le donne di 26 Paesi (fra cui Afghanistan, Burundi, Colombia, DRC, Haiti, Iraq, Mali, Myanmar, Ukraine/Moldova, Uganda) e sostenendo organizzazioni locali e di base della società civile che si occupano di donne, pace e sicurezza ed azione umanitaria. Grazie ai finanziamenti erogati dal fondo, le donne possono inoltre ricevere protezione e varie tipologie di assistenza rivolta sia alle sopravvissute alla violenza di genere e sessuale, sia per la salute materna e riproduttiva. L'Humanitarian Action Thematic Fund (HTF) di UNFPA ha inoltre ricevuto 3 milioni di euro per rispondere in maniera tempestiva ai bisogni delle donne (in tema di salute riproduttiva e lotta alla violenza sessuale e di genere) all'insorgere o all'acuirsi di crisi, come nel caso del conflitto ucraino, afghano, della regione del lago Ciad o dell'Etiopia.

In aggiunta a tali contributi non ripartibili geograficamente, sono stati finanziati numerosi interventi di sviluppo e di aiuto umanitario in diversi Paesi. Molte organizzazioni internazionali hanno ricevuto finanziamenti per specifici programmi finalizzati ad intervenire sulle cause strutturali che alimentano le disuguaglianze di genere e a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne; a tale scopo esse promuovono l'empowerment femminile attraverso il rafforzamento delle capacità dei Paesi partner e realizzano interventi per la resilienza delle donne, la lotta alla violenza di genere, il sostegno alla partecipazione delle donne nei processi decisionali, in particolare nelle situazioni di conflitto, oltre alla promozione della salute materno-infantile, riproduttiva e sessuale.

Donne, Pace e Sicurezza e contesti di crisi e conflitto

Una quota importante (57%) dei contributi della Cooperazione italiana destinati principalmente all'uguaglianza di genere si è concentrata nelle aree di crisi e conflitto, ed in particolare in Afghanistan, Libia, Etiopia, Siria, Bangladesh e Colombia, dove la protezione delle donne dalla violenza di genere e l'erogazione di servizi salvavita per la salute materno infantile sono stati al centro dell'azione umanitaria. Questi interventi dimostrano l'impegno della Cooperazione Italiana a lavorare per cambiamenti sistemici con il fine di affrontare le cause alla radice della violenza di genere e garantire un approccio incentrato sulle sopravvissute che garantisca la sicurezza e la dignità delle donne e delle ragazze.

L'Afghanistan ha ricevuto un'attenzione prioritaria in risposta alle sempre maggiori discriminazioni vissute dalle donne del Paese, posizionato all'ultimo posto del Global Gender Gap Index (2022). Per questo, l'Italia ha finanziato nel 2022 due nuovi interventi umanitari in favore di organizzazioni internazionali. Attraverso il progetto "Supporto al Women's Peace and Humanitarian Fund (UNDP/UNWOMEN)"⁷⁴⁰ finanziato dal governo italiano con un contributo di 4,5 milioni di euro, la Cooperazione Italiana sostiene le organizzazioni femminili nel Paese che lavorano per far progredire l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile, partecipare alla costruzione di società pacifiche, inclusive e giuste, porre fine alla violenza contro le donne e le ragazze e proteggere la loro sicurezza e i diritti umani. Il WPHF sostiene anche organizzazioni femminili in **Pakistan** e **Tagikistan** con l'obiettivo di promuovere il recupero sociale, la partecipazione e la leadership delle donne e delle ragazze afgane sfollate nella regione. Contemporaneamente, grazie al programma "Protezione umanitaria e assistenza alla salute sessuale e riproduttiva (SRH) per donne e ragazze in Afghanistan"⁷⁴¹, finanziato con un contributo di 8,0 milioni di euro, UNFPA ha potuto continuare ad erogare nel Paese i fondamentali servizi per la salute materno infantile delle donne e la lotta alla violenza di genere. L'intervento fornisce servizi integrati, immediati e salvavita per la salute sessuale e riproduttiva (SRH) e la violenza di genere (GBV) a donne e ragazze.

In **Libia**, è stato avviato un nuovo intervento per un importo totale di 750.000 euro, intitolato "Programma per fornire servizi integrati di emergenza in ambito di salute riproduttiva e di risposta alla violenza di genere"⁷⁴², con l'obiettivo di sostenere l'attivazione, a livello municipale, dei servizi di salute materno-infantile e riproduttiva salvavita, attraverso il dispiegamento di équipe mediche specializzate, campagne di sensibilizzazione e attività di capacity building. Inoltre, il programma intende garantire la disponibilità, l'accessibilità dei servizi di lotta alla violenza di genere.

In **Etiopia**, la Cooperazione Italiana ha sostenuto l'iniziativa di UNFPA "Interventi salva vita per la prevenzione e la risposta alla violenza di genere, per ridurre le disuguaglianze in ambito protezione per gli sfollati"⁷⁴³, con un contributo di 2,0 milioni di euro. Il progetto mira a rafforzare l'accesso a servizi completi ed integrati di qualità in materia di violenza di genere, salute sessuale e riproduttiva, protezione da sfruttamento e abusi sessuali, salute mentale e supporto psicosociale.

Analogamente, l'Italia ha sostenuto due nuovi interventi a favore di donne, ragazze e bambine siriane. Il primo progetto, finanziato con un contributo di 1,0 milioni di euro, dal titolo "Sostegno ai servizi contro la violenza di genere e alle attività di livelihoods per le famiglie colpite dalle crisi siriana - FASE IV – UNFPA/UNDP"⁷⁴⁴, è finalizzato a soddisfare i bisogni delle donne colpite dal conflitto con un approccio integrato che sostiene l'emancipazione di donne, ragazze e ragazzi attraverso una prospettiva multisettoriale che include: la salute riproduttiva; la protezione e la risposta alla violenza di genere; la fornitura di opportunità di sostentamento in termini di produzione e accesso ai mercati, nonché l'accesso ai servizi. Il secondo programma, intitolato "Sostegno all'unità di Protezione della Famiglia (UPF) nella Damasco Rurale"⁷⁴⁵, finanziato con un contributo di 2.000.000 euro, ha lo scopo di sostenere l'Unità di protezione della famiglia (FPU), situata a Dahiyat Qudsaya, sia nella fornitura dei servizi essenziali alle donne, ai loro figli e parenti accuditi dalle donne,

⁷⁴⁰ AID 012619/01/1, Delibera VM n. 69 del 29.09.2022, Intervento di Aiuto Umanitario, 12 mesi

⁷⁴¹ AID 012554/01/1, Delibera VM n. 70 del 29.09.2022, Intervento di Aiuto Umanitario, 12 mesi

⁷⁴² AID 012615/01/0, Delibera VM n. 52 del 27.07.2022, Intervento di Aiuto Umanitario, UNFPA

⁷⁴³ AID 012630/01/0, Delibera VM n. 54 del 15.09.2022, Intervento di Aiuto Umanitario, 12 mesi

⁷⁴⁴ AID 011672/02/3, Delibera VM n. 10 del 10.02.2022, Intervento di Aiuto Umanitario, 12 mesi

⁷⁴⁵ (AID 012595/01/0, Delibera del Comitato Congiunto n. 76 del 21.07.2022, Intervento di Sviluppo, UNFPA)

alle ragazze sopravvissute alla violenza di genere, che nella capacità di accoglienza ed empowerment in conformità con gli standard internazionali. Infine, UNFPA intende sostenere l'FPU nella creazione di procedure operative standard (SoPs) che siano la base per l'istituzione di altri shelter nel paese, che rispondano da una parte agli standard internazionali di protezione e dall'altra alle caratteristiche specifiche della **Siria**.

In **Bangladesh**, la Cooperazione Italiana, con un contributo pari a 1 milione di euro ha finanziato il progetto "Contributo al CICR per attività di protezione e risposta alla violenza sessuale in Bangladesh"⁷⁴⁶. L'iniziativa, portata avanti dal Comitato Internazionale di Croce Rossa, risponde ai bisogni delle sopravvissute alla violenza sessuale e alla necessità di proteggere i civili, tenendo conto dei fattori di genere ed età. A tal fine, il programma prevede azioni volte allo sviluppo di misure di autoprotezione contro la violenza sessuale, all'indirizzo delle sopravvissute verso servizi di assistenza specializzata o inclusione economica, al sostegno delle capacità del personale sanitario di base e di quello addetto alla salute mentale e al sostegno psicosociale, fornendo loro una guida adeguata nel trattamento di pazienti, comprese le sopravvissute alla violenza sessuale.

In **Colombia**, l'Italia ha finanziato con un importo totale di 1 milione di euro il progetto "Aiuto umanitario e costruzione della pace in Colombia attraverso la tutela e la promozione del ruolo delle donne e dei giovani"⁷⁴⁷, impostato secondo un approccio di Triplo Nesso e realizzato con la collaborazione delle OSC. L'iniziativa è volta a sostenere le capacità locali di accoglienza e assistenza per gli sfollati e le donne vittime di violenza anche nell'ambito del conflitto e promuove la partecipazione delle organizzazioni locali gestite da donne e leader sociali al dialogo politico per la costruzione della pace, agendo anche per l'integrazione socioeconomica delle donne e dei giovani sfollati e vittime delle mine antiuomo.

Salute materno-infantile, riproduttiva e sessuale

In linea con le priorità definite nell'ambito delle Linee guida 2020/2024 per l'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine, la Cooperazione Italiana ha inoltre finanziato progetti specificatamente rivolti al supporto della salute materno-infantile, riproduttiva e sessuale.

In **Kenya**, è stato finanziato, con un contributo di 1.091.350 euro, il progetto "Mimba+ - Accesso digitale e fisico a percorsi di gravidanza di qualità"⁷⁴⁸. L'intervento mira a migliorare le condizioni di salute materno-infantile, sia a livello preventivo che curativo, dei gruppi più esposti ai rischi e alle vulnerabilità della periferia nord-orientale di Nairobi, al fine di ridurre la mortalità materna, neonatale e dei bambini sotto i 5 anni. Inoltre, il progetto prevede azioni di sensibilizzazione multilivello comunitarie e di valorizzazione del capitale tecnologico keniota attraverso la digitalizzazione dei percorsi di cura e gravidanza.

In **Sierra Leone**, terzo Paese al mondo per indice di mortalità materna, l'Italia ha finanziato il progetto "Contributo a UNFPA per fornire al Princess Christian Maternity Hospital di Freetown assistenza e formazione ostetrica di qualità in un contesto di pandemia di Covid"⁷⁴⁹. Il contributo di 800.000 euro ha sostenuto l'azione del Princess Christian Maternity Hospital di Freetown, la più grande struttura di maternità della Sierra Leone, in

⁷⁴⁶ AID 012226/01/1, Delibera VM n. 37 del 24.05.2022, Intervento di Aiuto Umanitario, 12 mesi.

⁷⁴⁷ AID 012684/01/0, Delibera VM n. 102 del 10.10.2022, Intervento di Aiuto Umanitario, 24 mesi

⁷⁴⁸ AID 012590/07/7, Delibera del Comitato Congiunto n. 14 del 14/03/2022, Intervento di Sviluppo promosso dalla OSC Amici del Mondo - World Friends Onlus

⁷⁴⁹ AID 012581/01/0, Delibera VM n. 34 del 30.03.2022, Intervento di Aiuto Umanitario, 12 mesi

particolare aumentando la capacità del gruppo dirigente ospedaliero di rispondere alle emergenze ostetriche e di ridurre le morti materne; migliorando la disponibilità di attrezzature mediche essenziali, farmaci e materiali di consumo disponibili per fornire cure ostetriche e neonatali di qualità, compresi un laboratorio funzionale e una banca del sangue; aumentando la disponibilità di personale formato per il pronto soccorso e la prevenzione/controllo delle infezioni (CPI), inclusi gli specializzandi in Ostetricia e Ginecologia.

Intersezionalità e donne, ragazze e bambine con disabilità

In **Sudan**, OVCI ha realizzato il progetto "KARAMA: Dignità. Interventi per l'empowerment delle donne vulnerabili nello stato di Khartoum Sudan" (importo totale - 1.739.401,9 euro, Intervento di Sviluppo) finanziato dalla Cooperazione Italiana con l'obiettivo di promuovere il diritto alla salute, all'istruzione e ad una vita dignitosa per le donne e le ragazze con disabilità più vulnerabili e responsabili di persone con disabilità, che vivono nelle aree periferiche di Khartoum, Umbedda e Jabel Aulia. Target prioritario sono le giovani e le bambine con disabilità - doppiamente discriminate sia come donne che come persone con disabilità - e le donne deputate alla cura delle persone con disabilità che, in quanto caregiver, vengono marginalizzate e sono spesso escluse dal mondo del lavoro e dall'educazione. Alla luce dei bisogni raccolti si è deciso di indirizzare l'intervento verso la promozione dell'accesso ai servizi sanitari, educativi e all'occupazione lavorativa offrendo ai beneficiari gli strumenti per migliorare la qualità della propria vita.

Sviluppo agricolo e sicurezza alimentare

In **Sud Sudan**, l'Italia sostiene VIDES nell'intervento "Agricoltura sostenibile come mezzo per promuovere la sicurezza alimentare, l'emancipazione delle donne e lo sviluppo socio-economico – AGREE" (importo totale - 1.687.995,15 euro, Intervento di Sviluppo promosso da VIDES), volto a rafforzare una produzione agricola diversificata e sostenibile, la capacità delle donne contadine di diversi villaggi del Sud Sudan di migliorare la loro sicurezza alimentare e quella delle loro famiglie e comunità. L'azione si concentra sul rafforzamento del capitale umano, fisico, finanziario, sociale e naturale delle agricoltrici con attenzione alle categorie più marginalizzate, attraverso il sostegno ad attività generatrici di reddito, formazione professionale, fornitura di mezzi e sostegno per una produzione ecologicamente sostenibile.

5.4.3 - Iniziative con componenti significative dedicate all'uguaglianza di genere

Tra le altre iniziative che presentano significative componenti relative all'uguaglianza di genere e all'empowerment di donne, ragazze e bambine, spiccano diversi interventi multisettoriali, soprattutto in Africa e Medio Oriente. Nello specifico, tali progetti si impegnano in modo sostanziale su temi prioritari dell'azione della Cooperazione Italiana: sviluppo agricolo e sicurezza alimentare; ambiente e cambiamento climatico; empowerment delle donne e settore privato; la salute materno-infantile, sessuale e riproduttiva; la violenza di genere e diritti di donne/ragazze/bambine; l'istruzione, la formazione professionale e l'impiego.

Sviluppo agricolo e sicurezza alimentare

In **Afghanistan**, con l'iniziativa "Assistenza alimentare e nutrizionale a favore della popolazione in stato di insicurezza alimentare acuta - PAM"⁷⁵⁰, la Cooperazione Italiana ha fornito assistenza alimentare d'emergenza e trattamenti nutrizionali salvavita per i bambini di età compresa tra i 6 e i 59 mesi e per le donne in gravidanza e le donne in allattamento, colpite dalla crisi. Il progetto mira, inoltre, a incrementare la capacità della popolazione vulnerabile di soddisfare autonomamente i propri bisogni in termini di cibo e nutrienti entro il 2023, in particolare attraverso la distribuzione alle donne di assistenza in "cash" e la creazione di cooperative femminili.

In **Guatemala**, l'intervento "AlimentAcción - Verso la sicurezza alimentare nelle comunità rurali e indigene maya, aumentando la disponibilità, l'accesso, il consumo e l'utilizzo adeguato di cibo sano, nutriente e variegato nelle famiglie con alta vulnerabilità alla malnutrizione cronica, con particolare attenzione a donne, bambini e persone con disabilità"⁷⁵¹ ha l'obiettivo di aumentare la disponibilità, l'accesso, il consumo e l'utilizzo adeguato di cibo sano, nutriente e variegato nelle famiglie rurali fortemente esposte al rischio di malnutrizione cronica, con particolare attenzione a donne, bambini e persone con disabilità nei Dipartimenti di Totonicapán e Sololá. Il progetto ha fra le sue componenti essenziali il rafforzamento della partecipazione delle donne, incluse le donne con disabilità, nei processi relativi alla loro sicurezza alimentare e nutrizionale secondo un approccio basato sui diritti. Nello specifico, sono previsti atelier per il potenziamento della partecipazione sociale e politica e colloqui individuali condotti dal partner locale con persone con disabilità, in particolare donne.

Ambiente e cambiamento climatico

In **Egitto**, l'Italia ha sostenuto UNIDO con l'iniziativa "Crescita verde inclusiva in Egitto"⁷⁵² il quale intende realizzare azioni concrete che contribuiranno allo sviluppo di un'economia verde nel Paese, facendo leva anche sul ruolo di giovani e donne. In particolare, verranno sostenute le capacità tecniche, commerciali e di consulenza di micro e piccole imprese di smaltimento dei rifiuti, promuovendo la partecipazione delle donne e sostenendo imprese guidate da donne. Il progetto coinvolgerà in modo proattivo le donne attraverso programmi di formazione, al fine di fornire loro migliori opportunità di istruzione tecnica e formazione e sostegno all'imprenditorialità. Attraverso il rafforzamento del ruolo delle donne come driver della crescita verde sostenibile l'intervento contribuisce direttamente agli obiettivi di uguaglianza di genere.

In **Etiopia**, attraverso il progetto "Wash, resilienza e energia nelle low lands dell'Etiopia"⁷⁵³ la Cooperazione Italiana sosterrà le autorità locali (federali e di bacino) nel miglioramento della gestione dell'acqua e del suolo favorendo un approccio olistico che coinvolga tutte le istituzioni deputate a tale gestione. Alle attività di formazione sul tema sopra citato, si aggiungono attività infrastrutturali sul campo in selezionate aree delle "Low Lands" dell'Etiopia (accesso all'acqua, accesso all'energia per usi produttivi) utilizzando un approccio partecipativo per il coinvolgimento della popolazione locale. Particolare attenzione è riservata al ruolo delle donne, principali addette – tra l'altro - alla raccolta e al trasporto dell'acqua per uso domestico. Le donne sono dunque tra le principali beneficiarie

⁷⁵⁰ AID 012482/01/1, Delibera VM n. 100 del 10.10.2022, importo totale - 5.000.000 euro, Intervento di Aiuto Umanitario

⁷⁵¹ AID 012590/10/0, Delibera del Comitato Congiunto n. 3 del 14/03/2022, importo totale - 1.748.530 euro, Intervento di Sviluppo promosso dall'Associazione Centro Orientamento Educativo - COE

⁷⁵² AID 012587/01/0, Delibera del Comitato Congiunto n. 32 del 31.03.2022, importo totale - 800.000 euro, Intervento di Sviluppo

⁷⁵³ AID 012544, Delibera CC n. 46 del 09.05.2022, Credito - 24.000.000; Dono 10.500.000 euro

e protagoniste nella gestione delle attività generatrici di reddito previste dal programma, che include inoltre un'importante componente di empowerment femminile relativamente alla gestione delle infrastrutture per la produzione di prodotti animali, favorendo l'accesso delle donne al mercato del lavoro formale. Le attività verranno realizzate in collaborazione con le autorità locali, IFAD e OSC.

In **El Salvador** è stato inoltre lanciato il progetto "Ripresa equa ed ecosostenibile del bacino alto del Rio Lempa"⁷⁵⁴ L'iniziativa, che mira a promuovere attività produttive legate al green job rivolte soprattutto a donne e giovani, coinvolgerà in maniera particolare donne in condizione di povertà o vulnerabilità – come ad esempio le madri sole. In particolare, verrà sostenuta la partecipazione delle donne ad attività generatrici di reddito del comparto agro-forestale, il loro accesso a finanziamenti per lo sviluppo e ad attività formative in settori tecnici agro-forestali e sul turismo ambientale.

Empowerment delle donne e il settore privato

In **Burkina Faso** attraverso l'intervento "Coltivare Valore: buone pratiche e metodi innovativi per una produzione agro-zootecnica inclusiva e sostenibile"⁷⁵⁵, si intende consolidare il ruolo produttivo dell'azienda agro-zootecnica di Bagré introducendo i miglioramenti necessari per un'agricoltura e un allevamento efficaci, sostenibili e capaci di creare sviluppo sul territorio. Il progetto pone un accento particolare sull'empowerment femminile, grazie al trasferimento di conoscenze a gruppi di donne rurali per il miglioramento nutrizionale e per la produzione alimentare a livello familiare, basate sull'orticoltura e sui prodotti forestali. La necessità di accedere ai mezzi di fertilizzazione e generare miglioramenti significativi delle produzioni a livello familiare nasce dal fatto che le donne dei villaggi gestiscono produzioni di cereali e ortaggi fuori stagione con scarsi input e limitate conoscenze.

In **Albania**, il progetto "Favorire la sostenibilità delle politiche culturali, lo sviluppo delle industrie creative e la promozione dei diritti umani in Albania"⁷⁵⁶ ha l'obiettivo di appoggiare le Autorità albanesi (Ministero della Cultura e Municipalità), la comunità degli artisti e la popolazione albanese nel rafforzamento dell'industria culturale e creativa del Paese attraverso il supporto alle istituzioni culturali centrali e decentrate e la realizzazione di progetti culturali. Il progetto, inoltre, prevede la realizzazione di una campagna di comunicazione e diffusione della tutela e della conoscenza dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere, con riferimento alle discriminazioni multiple (età, disabilità, orientamento sessuale) oltre che il supporto di progetti culturali selezionati con il meccanismo della "Call for proposals".

Promozione dei diritti alla salute sessuale e riproduttiva

In **Colombia**, l'Italia ha deliberato due iniziative complementari e continuative realizzate da UNHCR: "Intervento di emergenza per garantire l'accesso ai servizi sanitari e psicosociali e fornire opportunità di integrazione socioeconomica ai rifugiati e ai migranti

⁷⁵⁴ AID 012694/01/0, Delibera Dir n. 54 del 01.12.2022, importo totale - 1.950.000 euro, Intervento di sviluppo realizzato dall'Università La Sapienza.

⁷⁵⁵ AID 012590/08/4, Delibera del Comitato Congiunto n. 3 del 14/03/2022, importo totale - 1.723.074 euro, Intervento di Sviluppo promosso dalla OSC Salute e Sviluppo - SeS

⁷⁵⁶ AID 012678/01/0, Delibera Dir n. 70 del 22.12.2022, importo totale 1.800.000 euro, Intervento di Sviluppo

provenienti dal Venezuela, ai rimpatriati colombiani e alle comunità ospitanti con focus in particolare sui giovani e sulle donne⁷⁵⁷ e "Intervento a supporto di servizi sanitari e psicosociali e di iniziative socioeconomiche per rifugiati e migranti venezuelani, rimpatriati colombiani e comunità ospitanti"⁷⁵⁸. L'obiettivo dei programmi è quello di garantire l'accesso ai servizi di salute sessuale e riproduttiva e opportunità di integrazione socioeconomica ai rifugiati e ai migranti più vulnerabili provenienti dal Venezuela, ai rimpatriati colombiani e alle comunità ospitanti in dipartimenti selezionati del Paese (Arauca, Atlántico, Magdalena, Norte de Santander, Santander). A tal fine, sono portate avanti attività di potenziamento dei servizi essenziali materno-infantili, al fine di sostenere le donne in gravidanza ed allattamento e garantire un parto sicuro. Inoltre, sono previste attività di sostegno psicosociale e risposta tempestiva agli incidenti di violenza sessuale e di genere (SGBV).

In **Etiopia**, verrà realizzato l'intervento "Iniziativa di emergenza in risposta ai bisogni umanitari determinati da conflitto e violenza in Etiopia"⁷⁵⁹ volto a migliorare l'accesso ai servizi sanitari di base, con particolare attenzione al miglioramento dei servizi di salute materno-infantile, sessuale e riproduttiva, malnutrizione e alle principali cause di morbilità identificate, oltre al rafforzamento dei servizi sanitari di urgenza. L'iniziativa si concentrerà anche sul miglioramento della gestione a livello legale e clinico dei casi di violenza sessuale e di genere (SGBV) e sull'assistenza psicosociale legata ai servizi di salute mentale post-traumatica, tenuto conto anche della crescita dei casi di violenza registrati anche a causa della pandemia.

Nel 2022 l'Italia ha, inoltre, donato 54 milioni di euro al "Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria"⁷⁶⁰, il quale ha l'uguaglianza di genere fra le sue componenti strategiche, tenuto conto che le donne e le ragazze continuano ad essere colpite in maniera sproporzionata da HIV, tubercolosi e malaria.

Istruzione, formazione professionale e impiego

In **Libano**, la Cooperazione Italiana ha finanziato la terza fase dell'iniziativa "Istruzione e protezione per i bambini in età scolare in Libano"⁷⁶¹ che intende favorire l'accesso all'istruzione e la tutela e l'inclusione sociale dei minori libanesi, rifugiati e migranti, oltre a rafforzare le capacità dei sistemi nazionali libanesi preposti all'erogazione di servizi educativi e di assistenza sociale. Nello specifico, l'intervento intende portare avanti varie azioni volte a favorire l'accesso scolastico di bambini e bambine fin dalla prima infanzia, tenendo in considerazione i bisogni specifici delle bambine. Ad esempio, è prevista la realizzazione di attività volte alla promozione di norme sociali e comportamentali che favoriscono l'uguaglianza di genere, la prevenzione e l'assistenza sanitaria e psico-sociale in tema di violenza di genere e sessuale (SGBV), i sussidi per il trasporto al fine di evitare eventuali abusi e violenze nel tragitto da e verso la scuola.

⁷⁵⁷ AID 012152/01/2, Delibera della Vice Ministra n. 5 del 28.01.2022, importo totale - 500.000 euro, Intervento di Aiuto Umanitario

⁷⁵⁸ AID 012152/01/3, Delibera della Vice Ministra n. 23 del 10.10.2022, importo totale - 1.500.000 euro, Intervento di Aiuto Umanitario

⁷⁵⁹ AID 012470/01/0, Delibera della Vice Ministra n. 35 del 13.04.2022, importo totale - 4.500.000 euro, Intervento di Aiuto Umanitario da realizzarsi in collaborazione con le OSC

⁷⁶⁰ AID 012596/01/0, Delibera CC n. 12 del 31/03/2022

⁷⁶¹ AID 012511/01/0, Delibera Vice Ministra n. 112 del 18.10.2022, importo totale - 6.000.000 euro, Intervento di Aiuto Umanitario da realizzarsi in collaborazione con le OSC

In **Guinea Bissau**, il progetto "*Coinvolgiamo tutti per costruire il nostro futuro: Politiche, formazione e lavoro per un business inclusivo!*"⁷⁶², intende promuovere una società inclusiva, capace di offrire opportunità di formazione professionale e di lavoro a tutti/e per una crescita economica partecipata e sostenibile, in particolare a giovani in età lavorativa tra i 18 ed i 34 anni, donne e persone con disabilità. Il programma include attività specifiche volte a coinvolgere le donne in attività per la promozione di competenze tecnico-professionali ed imprenditoriali grazie alla offerta di corsi di formazione sia formali che informali, rivolti anche a persone con livelli di scolarizzazione molto bassa. Inoltre, diversi partecipanti riceveranno una borsa di lavoro ed un supporto all'inserimento in azienda tramite tirocini accompagnati, con un *focus* prioritario su donne e persone con disabilità.

La violenza di genere e i diritti di donne, ragazze e bambine

In **Ucraina**, la Cooperazione Italiana interviene in diverse aree colpite dal conflitto, fra cui Bucha, tristemente nota per essere stata campo di orribili violenze, anche sessuali, che hanno avuto come target mirato le donne e i minori. Il progetto "Servizi integrati di prima emergenza e protezione per la popolazione vulnerabile di Bucha"⁷⁶³, realizzato dalla OSC CESVI, si rivolge alle persone che hanno subito traumi durante l'occupazione, prevedendo da un lato l'erogazione diretta di supporto psico-sociale, sia di gruppo che individuale, dall'altro la formazione di psicologi, formatori, educatori, operatori sociali attivi nel distretto sull'individuazione e il trattamento dei sintomi da stress post traumatico legato al conflitto. Per raggiungere un target più ampio, CESVI ha inoltre attivato un'unità mobile composta da quattro psicologi per portare supporto psicosociale direttamente nei villaggi in modo da raggiungere le persone più marginalizzate, incluse donne, ragazze e bambini/e che hanno subito violenza durante l'occupazione. Oltre al supporto psico-sociale, CESVI ha attivato un "child safe centre" dove vengono erogati servizi di educazione non formale, ricreative e di animazione di grande importanza per le sopravvissute e i sopravvissuti. Il progetto prevede inoltre l'erogazione di un supporto monetario per 600 famiglie, dando priorità a quelle in condizione di maggiore vulnerabilità. Attività simili sono inoltre realizzate da altre OSC (ad esempio Helpcode, AiBi, We World, Focsiv) in diverse aree del Paese, nell'ambito del programma di primissima emergenza finanziato dalla Cooperazione italiana.

In **Libia**, attraverso l'intervento "Risposta multisettoriale per aumentare le possibilità di accesso ai servizi di base per la popolazione più vulnerabile in Libia"⁷⁶⁴ si intende aumentare la disponibilità e migliorare l'accesso a servizi specializzati e di qualità che tutelino le fasce in condizione di maggiore vulnerabilità. Riconoscendo la violenza di genere e sessuale come uno dei maggiori rischi a cui sono esposte le donne/ragazze/bambine, persone con disabilità e minori, il progetto prevede azioni volte a rafforzare le capacità delle comunità locali nell'erogazione di servizi di assistenza sociale al fine di proteggere le persone più esposte ad abusi e violenze, anche attraverso il rafforzamento dei servizi di salute riproduttiva/sessuale e per la violenza di genere.

In **Etiopia, Sud Sudan e Uganda**, l'Italia ha finanziato l'iniziativa "Risposta all'emergenza complessa sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia e Uganda"⁷⁶⁵ il cui obiettivo è di rafforzare i meccanismi di protezione per le fasce in condizione di maggiore vulnerabilità

⁷⁶² AID 012590/09/4, Delibera del Comitato Congiunto n. 3 del 14/03/2022, importo totale - 1.799.514,02 euro, Intervento di Sviluppo promosso da ManiTese

⁷⁶³ AID 012600/01/6, Delibera VM n. 41 del 28.06.22, importo totale 829,300 euro, Intervento di Aiuto Umanitario

⁷⁶⁴ AID 012585/01/0, Delibera VM n. 38 del 26.05.2022, importo totale 5.009.398 euro, Intervento di Aiuto Umanitario da realizzarsi in collaborazione con le OSC

⁷⁶⁵ AID 012629/01/0, delibera VM n. 57 del 15.09.2022, importo totale - 6.000.000 euro, Intervento di Aiuto Umanitario

della popolazione, con particolare enfasi sul miglioramento della gestione a livello legale e clinico dei casi di violenza sessuale e di genere (SGBV) e sull'assistenza psicosociale legata ai servizi di salute mentale post-traumatica. A tal fine sono portate avanti attività di sensibilizzazione e formazione del personale sanitario e comunitario per la prevenzione, presa in carico clinica e psico-sociale dei casi di violenza di genere e sessuale (SGBV), con particolare attenzione al miglioramento del sistema di riferimento rivolto alle vittime di violenza.

In **Palestina**, la Cooperazione Italiana ha sostenuto il progetto "Intervento di emergenza multisettoriale a sostegno dei gruppi maggiormente vulnerabili della popolazione palestinese"⁷⁶⁶ che si concentra sulla Striscia di Gaza, nell'Area C della Cisgiordania, a Gerusalemme Est e nell'Area H2 di Hebron, con l'obiettivo di contribuire a fornire una risposta multisettoriale ai bisogni della popolazione palestinese, in particolare donne, ragazze e bambine esposte a diverse forme di discriminazione di genere connesse agli effetti negativi dell'occupazione e all'esistenza di norme sociali di genere dannose che alimentano stereotipi e forme di violenza di genere, tra cui la violenza domestica, i delitti d'onore, le molestie sessuali e i matrimoni minorili. Per far fronte a tale situazione, sono erogati e rafforzati i servizi di protezione e supporto psicosociale per donne e uomini, bambine e bambini, esposti/e a violenze di genere, e violazioni dei propri diritti fondamentali.

Meritano, infine, menzione i contributi in favore dei Country Based Pooled Fund - CBPF, sostenuti dall'Italia in **Afghanistan, Etiopia, Libano, Myanmar, Palestina, Siria, Ucraina** per un totale di finanziamento di 22,5 milioni di euro, i quali contribuiscono – fra l'altro – alla lotta alla violenza di genere (GBV) nei contesti di crisi e conflitto. In caso di catastrofi ed emergenze, le donne e le ragazze sono solitamente tra le più a rischio ed emarginate e possono affrontare maggiori vulnerabilità, inclusi rischi aggiuntivi di GBV. I CBPF creano partnership con esperti di genere e di protezione per informare meglio la programmazione ed affrontare e mitigare la violenza sessuale. I CBPF integrano la risposta alla GBV in tutte le fasi del ciclo del Fondo, considerandola sistematicamente una priorità nelle strategie di allocazione e nei singoli progetti.

Nell'ambito della prevenzione e contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali (PSEAH), in attuazione degli impegni assunti dall'Italia che hanno portato – tra l'altro – all'adozione del Codice PSEAH - Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment dell'AICS, sono state potenziate le azioni volte a prevenire i fenomeni di molestie, abusi e sfruttamento sessuali nei contesti umanitari, inserendo nei programmi di aiuto umanitario specifici riferimenti alla necessità di intervenire nel settore. Ad esempio, in **Ucraina** nell'ambito del progetto "Assistenza multisettoriale di emergenza alle popolazioni vulnerabili colpite dal conflitto nell'Oblast di Kyivska"⁷⁶⁷ portato avanti dalla OSC GVC che, oltre a fornire assistenza umanitaria salvavita alla popolazione vittima della crisi umanitaria in corso, è prevista la realizzazione di meccanismi e sistemi di reclamo e di feedback che garantiscano la possibilità per la popolazione beneficiaria di denunciare eventuali abusi, in piena aderenza ai principi di Accountability to Affected People (AAP) e PSEAH. Sempre in Ucraina la OSC INTERSOS, nella realizzazione dell'intervento "Iniziativa di emergenza per le popolazioni vulnerabili e sfollate colpite dalla crisi ucraina a Poltavaska Oblast"⁷⁶⁸ sono state organizzate un ciclo di sessioni formative al personale di progetto su tematiche di tutela dell'infanzia e PSEAH in modo da favorire la sicurezza dei minori coinvolti

⁷⁶⁶ (AID 012273/01/1 e 01/2, delibera VM n. 31 del 29.03.2022 e 110 del 13.10.2022, importo totale - 5.000.000 euro, Intervento di Aiuto Umanitario)

⁷⁶⁷ Delibera VM n. 41 del 28/06/2022, importo 1.000.000 euro

⁷⁶⁸ Delibera VM n. 41 del 28/06/2022, importo 1.000.000 euro

oltre che assicurare un approccio olistico da parte dello staff sulle tematiche di tutela dell'infanzia.

5.4.4 - Progetti realizzati dalle Organizzazioni della Società civile

In ambito umanitario, merita menzione il grande contributo fornito dalle Organizzazioni della Società Civile (OSC). Nel corso del 2022, le Sedi AICS hanno selezionato numerosi progetti a seguito di *Call for proposals* lanciate nell'ambito di iniziative di aiuto umanitario deliberate negli anni passati. In particolare, si contano progetti specificatamente dedicati alla promozione dell'uguaglianza di genere o con componenti sul tema per un totale di oltre 40 milioni di euro. Le OSC, oltre a dare sostegno alla popolazione colpita dalla crisi in Ucraina si sono principalmente impegnate in Africa e Medio Oriente (Ciad, Etiopia, Eritrea, Giordania, Iraq, Libano, Libia, Mali, Mozambico, Palestina, Repubblica Centrafricana, Senegal, Somalia, Sudan, Sud Sudan, Uganda), con interventi orientati soprattutto al supporto a sfollati, rifugiati migranti e comunità ospitanti per rafforzare la resilienza di donne e giovani in condizione di vulnerabilità o rischio, e alla protezione e prevenzione della violenza sessuale e di genere. Diversi progetti porteranno avanti strategie per il potenziamento economico e sociale delle famiglie e delle donne più discriminate, interventi a livello scolastico per *l'empowerment* delle adolescenti ed iniziative per la mobilitazione della comunità e la creazione di consapevolezza sulle pratiche nocive e sulla salute materno-infantile, sessuale e riproduttiva. Inoltre, al fine di potenziare le capacità comunitarie di resilienza, alcuni di questi progetti hanno coinvolto donne, ragazze e giovani appartenenti a comunità rurali e marginalizzate in azioni di sensibilizzazione, prevenzione ed inclusione, oltre che attività psicosociali di gruppo.

In riferimento ai progetti promossi dalle OSC approvati nel corso del 2022, oltre ai progetti finanziati con la dotazione finanziaria a valere sulla Delibera del Comitato Congiunto n. 3 del 14 marzo 2022 - nel corso dell'anno sono stati approvati numerosi progetti promossi finanziati a valere sulla delibera del CC n.141 del 14 dicembre 2020. Di questi, 33 riportano componenti legate all'uguaglianza di genere e *all'empowerment* femminile per un finanziamento di 61.258.186 euro. Di queste, 4 hanno come obiettivo principale l'uguaglianza di genere (G2), per un importo di 7.294.378 euro; mentre 29 sono i progetti aventi componenti significative di genere (G1), per un totale di 53.963.808 euro.

5.4.5 - Valorizzazione degli interventi finanziati e dei risultati raggiunti per l'uguaglianza di genere

Oltre ai progetti di cooperazione, vengono organizzati dall'AICS, presso le sedi estere, numerose altre attività che vengono diffuse attraverso i siti web, i social media e tramite i media locali.

In **Albania**, ad esempio, AICS Tirana ha lanciato in occasione della Giornata di Madre Teresa in Albania, la campagna "*I will be with you*"⁷⁶⁹, per ricordare il ruolo importante delle donne e promuovere la lotta contro la violenza di genere e per *l'empowerment* femminile. La campagna è stata inoltre pianificata su RTSH, la rete pubblica nazionale albanese, e sul

⁷⁶⁹ Per i video: [I'll be with you - The video](#); [I'll be with you - The data](#)

web dal 5 al 19 settembre e dal 25 novembre al 10 dicembre, a partire dalla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne e durante i 16 giorni di attivismo contro la violenza di genere. L'iniziativa segna i 15 anni di impegno dell'Italia in Albania contro la violenza di genere. La campagna presenta i dati raccolti attraverso 6 progetti realizzati dal 2007 al 2022 da due organizzazioni della società civile, CIES e COSPE, in partnership con associazioni locali albanesi: il Centro Vatra di Valona, Tjeter Vizion di Elbasan, Gruja tek Gruja e Centro Hapat Te Lehte di Scutari, Shoqata Nderkomunalja di Zadrima. La protezione e il reinserimento delle donne maltrattate è solo una parte dell'impegno complessivo italiano a fianco delle istituzioni e delle associazioni locali albanesi per il rafforzamento dell'effettivo rispetto dei diritti umani, delle libertà individuali e della dignità della persona nei Balcani occidentali.

In **Colombia**, AICS Bogotá ha organizzato l'evento "Mujeres y violencias: perspectivas diferentes, una lucha común" in collaborazione con l'Ambasciata d'Italia e l'Istituto Italiano di Cultura a inizio dicembre 2022. Nell'evento, che ha visto la partecipazione sia di rappresentanti delle istituzioni colombiane, che di associazioni locali per la promozione dei diritti delle donne, si è trattato il tema della violenza di genere in Colombia con speciale attenzione alla partecipazione delle donne agli spazi di decision making in tutti gli ambiti in particolare negli spazi istituzionali.

In **Senegal**, il 9 e 10 dicembre 2022 in chiusura dei 16 giorni di attivismo, la sede AICS di Dakar, in partenariato con l'Ambasciata d'Italia e l'Istituto italiano di cultura a Dakar, ha organizzato il simposio scientifico internazionale «Ri-pensare assieme» presso la Facoltà di Scienze e Tecnologie dell'Educazione e della Formazione (FASTEF) dell'Università Cheikh Anta Diop di Dakar (UCAD). L'obiettivo del simposio è stato di promuovere la ricerca scientifica sulla questione di genere nel campo della cooperazione allo sviluppo, attraverso l'organizzazione di panel e tavole rotonde che hanno riunito il mondo accademico e della cooperazione internazionale attorno a tematiche di rilievo quali: inclusione/esclusione; arte e cambiamento sociale; attivismo; diritto e giustizia sociale; femminismo come strumento di produzione di sapere scientifico. Il simposio ha visto anche la partecipazione della sede AICS di Roma e delle sedi estere di Bogotá, Tunisi e Tirana - che hanno condiviso rispettivamente video e materiale di comunicazione.

In **Palestina**, in occasione del mese per la prevenzione e la diagnosi precoce del tumore al seno, la sede AICS, insieme al ministero della Salute locale e all'ospedale Augusta Victoria, ha organizzato a ottobre 2022 un'iniziativa di prevenzione e sensibilizzazione nei due villaggi di Rantis e Ein Siniya, con lo slogan "La diagnosi precoce salva le vite". Nelle due giornate di campagna, circa 150 donne, provenienti da territori remoti, hanno avuto accesso ai servizi di mammografia gratuita ed informazione forniti da una clinica mobile attraverso personale medico competente (una nutrizionista e un oncologo) e la condivisione della testimonianza di una donna sopravvissuta al tumore. Tale iniziativa di sensibilizzazione è di fondamentale importanza in un contesto in cui moltissime donne non si sottopongono alle mammografie a causa delle restrizioni di movimento e della paura di essere abbandonate dai loro mariti. Tale paura si estende anche all'intera famiglia, con il rischio di subire marginalizzazione da parte della società e di compromettere le opportunità sociali dei figli, come ad esempio la possibilità per le figlie di sposa

Tavola 5.4.5.1 - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Nuove Delibere dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Afghanistan	Delibera VM n. 69 del 29.09.2022	012619/01/1	UNDP	Sostegno all'Women's Peace and Humanitarian Fund in Afghanistan (UNDP_UNWOMEN)	Aiuto umanitario	4.500.000	4.500.000	4.500.000	Principale
Afghanistan	Delibera VM n. 70 del 29.09.2022	012554/01/1	UNFPA	Protezione umanitaria e assistenza per la salute sessuale e riproduttiva di donne e ragazze in Afghanistan	Aiuto umanitario	8.000.000	8.000.000	8.000.000	Principale
Afghanistan	Delibera VM n.64 del 17.12.2022	012554/01/0	UNFPA	Protezione umanitaria e assistenza per la salute sessuale e riproduttiva di donne e ragazze in Afghanistan	Aiuto umanitario	5.000.000	-	5.000.000	Principale
Albania	Delibera Dir n. 49 del 6/05/2019	011862/01/2	CIES	ALIVE - donne e uomini liberi dalla violenza in Albania. Sostegno alle politiche locali per le pari opportunità	Sviluppo - promossi	899.129	-	307.210	Principale
Albania	Delibera CC n. 21 del 12 giugno 2020	011921/01/1	UNWOMEN	Turismo e parità di genere nelle zone rurali	Sviluppo	1.363.500	-	-	Principale
Bangladesh	Delibera VM n. 37 del 24.05.2022	012226/01/1	ICRC	Contributo al CICR per attività di protezione e risposta alla violenza sessuale in Bangladesh	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
Burkina Faso	Delibera Dir. 78 del 21.11.2019	009339/02/4	AICS	AFDEL (AUTONOMISATION DES FEMMES ET DEVELOPPEMENT LOCAL)	Sviluppo	600.184,15	-	-	Principale
Burkina Faso	Delibera CC n. 155 del 23.12.2016	011005/01/3	AICS	Rafforzamento resilienza popolazioni per fronteggiare l'insicurezza alimentare nel centro-nord e nel Sahel - Art 7 L. 125/2014	Sviluppo	3.473.600,00	-	1.039.630	Principale
Capo Verde	Delibera Dir. 29 del 5.05.2019	011878/01/6	Coopermondo	Terra di valore: innovazione e inclusione di donne e giovani nelle catene di valore agroalimentari a Capo Verde in modo partecipat	Sviluppo - promossi	1.474.985,70	-	374.986	Principale
Colombia	Delibera CC n. 20 del 15 marzo 2021; Direttore 13 del 16.03.22	012590/04/2	CESVI	A.L.M.A.S.: Azione per il Lavoro, la Migrazione e un'Accoglienza Sinergica in Colombia	Sviluppo - promossi	1.800.000	-	1.800.000	Principale
Colombia	Delibera VM n. 102 del 10.10.2022	012684/01/0	AICS	Intervento Bilaterale Aiuto umanitario e costruzione della pace in Colombia attraverso la protezione e la promozione del ruolo di donne e giovani	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
Egitto	Delibera CC n. 20 del 15 marzo 2021; Direttore 13 del 16.03.22	012590/03/7	STC IT	Inclusive empowerment per donne, ragazze e ragazzi nell'Alto Egitto	Sviluppo - promossi	1.677.980	-	1.677.980	Principale
Etiopia	Delibera Dir n. 49 del 6/05/2019	011882/01/0	Busanjo onlus	Busajo Campus: educazione, istruzione, formazione, reinserimento familiare, per il futuro di Soddo e dell'Etiopia	Sviluppo - promossi	260.000	-	78.000	Principale

(segue) Tavola 5.4.5.1 - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Nuove Delibere dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Etiopia	Delibera Dir n. 49 del 6/05/2019	011883/01/2	CUAMM	I primi 1000 giorni. Garantire servizi sanitari di qualità a mamme e bambini della South Omo Zone	Sviluppo - promossi	1.800.000	-	575.881	Principale
Etiopia	Delibera VM 50 del 23-11-2021	012311/01/1	ICRC	Contributo all'Appello 2021 per le operazioni in Etiopia e le attività in Etiopia dell'Appello Speciale 2021 in risposta alla Viol	Aiuto umanitario	1.000.000	-	1.000.000	Principale
Etiopia	Delibera VM n. 54 del 15.09.2022	012630/01/0	UNFPA	Interventi salva vita per la prevenzione e la risposta alla violenza di genere, per ridurre le disuguaglianze in ambito protezione per gli sfollati interni, i returnees e le comunità ospitanti nel Nord dell'Etiopia	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Principale
Kenya	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/07/7	Amici del Mondo - World Friends Onlus	M-imba+ - Accesso digitale e fisico a percorsi di gravidanza di qualità	Sviluppo - promossi	1.091.350	1.091.350	654.810	Principale
Iraq	Delibera Dir. 76 deò 1/12/2020	012243/01/0	AICS	Integrazione dei servizi a sostegno delle vittime di violenza di genere a disposizione di rifugiate siriane e comunità ospitanti	Sviluppo	985.000,00	-	295.500	Principale
Iraq	Delibera Dir. 76 deò 1/12/2020	012243/01/1	AICS	Integrazione dei servizi a sostegno delle vittime di violenza di genere a disposizione di rifugiate siriane e comunità ospitanti	Sviluppo	15.000	-	4.500	Principale
Iraq	Delibera CC 46 del 28 aprile 2021	012308/01/0	UNWOMEN	Sostegno alle capacità del governo locale di erogare servizi efficaci in risposta alla violenza di genere, nella regione Kurda del	Sviluppo	1.700.000	-	924.200	Principale
Kenya	Delibera Dir n. 49 del 6/05/2019	011885/01/6	CISP	Safe Communities for safe Children and Adolescents: protezione e assistenza per bambini e adolescenti nelle comunità di Kakamega e	Sviluppo - promossi	1.440.000	-	360.000	Principale
Kenya	Delibera CC 158 del 16-12-2021	012496/01/0	UNWOMEN	Non lasciare che accada più. Migliorare la prevenzione e la risposta alla violenza contro le donne durante le elezioni	Sviluppo	300.000	-	300.000	Principale
Libia	Delibera VM n. 52 del 27.07.2022	012615/01/0	UNFPA	Contributo a UNFPA 2022. Programma per fornire servizi integrati di emergenza in ambito di salute riproduttiva e di risposta e di risposta alla violenza di genere per i gruppi più vulnerabili in Libia	Aiuto umanitario	750.000	750.000	750.000	Principale
Mali	Delibera CC 38 del 23/05/2019	011843/01/6	UNFPA	Eliminazione della violenza di genere in mali attraverso un approccio olistico e integrato per fornire servizi di qualità a level	Sviluppo	3.477.500	-	813.896	Principale
MAURITANIA	Delibera CC n. 123 del 23 novembre 2021	012399/01/0	IFAD	Resilienza e sicurezza alimentare delle donne attraverso la produzione, la produttività e i mercati in Mauritania (2P2M)	Sviluppo	2.000.000	-	-	Principale
MIDDLE EAST, REGIONAL	Delibera CC 44 del 5/02/2018; Delibera Dir. 2018.07.27 n. 64	011528/01/6	OXFAM	WEE.CAN! - Women's Economic Empowerment: comunità ospitanti e rifugiate siriane per creare nuove opportunità di sussistenza	Sviluppo - affidato	1.764.818	-	368.300	Principale
MIDDLE EAST, REGIONAL	Delibera CC 44 del 5/02/2018; Delibera Dir. n. 80 del 13/11/2018	011528/05/3	ARCS	Assistenza ed empowerment delle donne e bambini e rifugiate siriane e delle comunità ospitanti in Egitto, Giordania e Libano	Sviluppo - affidato	1.765.000	-	400.000	Principale

(segue) Tavola 5.4.5.1 - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Nuove Delibere dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Mozambico	Delibera 74 del 4/12/2020	012227/01/0	AICS	Riduzione del divario di genere e geografico nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione in Mozambico	Sviluppo	1.409.100	-	-	Principale
Mozambico	Delibera CC n. 138 del 14.12.2020	012248/01/0	AICS	As Mulheres no SUSTENTA: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'econo	Sviluppo	500.000	-	150.000	Principale
Mozambico	Delibera CC n. 138 del 14.12.2021	012248/01/1	AICS	As Mulheres no SUSTENTA: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'econo	Sviluppo	840.000	-	-	Principale
Mozambico	Delibera CC n. 138 del 14.12.2022	012248/01/2	AICS	As Mulheres no SUSTENTA: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'econo	Sviluppo	2.660.000	-	-	Principale
Niger	Delibera CC 45 del 28.04.2021	012236/01/1	UNWOMEN	Progetto di accelerazione dell'educazione femminile (PAEF) Titolo in	Sviluppo	300.000	-	-	Principale
Senegal	Delibera n. 82 del 5012.2019	012065/01/2	AICS	Progetto di Sostegno alla Strategia Nazionale di Uguaglianza di Genere - PASNEEG - II fase	Sviluppo	1.800.000	-	605.946	Principale
Sierra Leone	Delibera VM n. 34 del 30.03.2022	012581/01/0	UNFPA	Contributo a UNFPA per fornire al princess Christian Maternity Hospital di Freetown in Sierra Leone assistenza e formazione ostetrica di qualità in un contesto di pandemia di Covid	Aiuto umanitario	800.000	800.000	800.000	Principale
Siria	Delibera VM n.10 del 10.02.2022	011672/02/3	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 IV	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
Siria	Delibera CC n. 76 del 21.07.2022	012595/01/0	UNFPA	Supporto al un centro antiviolenza, l'Unità di Protezione della Famiglia (UPF) a Dahiyat Qudsaya, Damasco	Sviluppo	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Principale
Sudan	Delibera CC 116 del 2018.11.15	011677/01/3	UNWOMEN	Miglioramento delle capacità imprenditoriali delle donne: promuovere l'occupazione femminile nei settori della pesca e dell'agrobu	Sviluppo	810.000	-	378.000	Principale
Sudan	Delibera CC 170 del 16-12-2021	012513/01/0	AICS	"SESAMAI" Sostegno alle politiche sanitarie nazionali e ai servizi di salute materno-infantile	Sviluppo	1.050.600	-	-	Principale
Sudan	Delibera CC 170 del 16-12-2021	012513/01/1	AICS	"SESAMAI" Sostegno alle politiche sanitarie nazionali e ai servizi di salute materno-infantile	Sviluppo	2.200.000	-	-	Principale
Sudan	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/06/8	OVCI la Nostra Famiglia - Organismo di Volontariato per la Cooperazione Internazionale	KARAMA: Dignità. Interventi di empowerment per le donne vulnerabili dello Stato di Khartoum.	Sviluppo - promossi	1.739.402	1.739.402	1.043.641	Principale
Sud Sudan	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/06/7	Volontariato Internazionale Donna Educazione Sviluppo -VIDES	Agricoltura sostenibile come veicolo per promuovere la sicurezza alimentare, l'empowerment femminile e lo sviluppo socioeconomico -AGREE	Sviluppo - promossi	1.687.995	1.687.995	-	Principale

(segue) Tavola 5.4.5.1 - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Nuove Delibere dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Tanzania	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/04/6	CVM	Promuovere un lavoro dignitoso, diritti e dignità per le lavoratrici domestiche - emPoWeReD	Sviluppo - min_cristiane	1.126.690	-	676.014	Principale
Palestina	Delibera Dir. 2016.07.29 n. 8069	010880/02/6	AICS	IRADA - Women informing responses for their Agency, Development and Advocay - Art. 7.2 L. 125/2014 (ex Art. 15 L. 49/87)	Sviluppo	850.000	-	104.000	Principale
Palestina	Delibera CC 2017.12.21 n. 165	011279/04/1	AICS	SI-GEWE Supporto all'Istituzionalizzazione del GENDER mainstreaming e dell'Empowerment femminile nella NPA 2017-2022 - Gestione diretta	Sviluppo	2.085.000	-	705.000	Principale
Palestina	Delibera CC 2018.02.05 n. 43	011530/03/5	AICS	AMAL - Diritti umani e uguaglianza di genere - Gestione diretta	Sviluppo	2.640.000	-	530.000	Principale
Palestina	Delibera Dir 2020.08.24 N. 53	012160/01/3	AICS	Programma pilota per rafforzare il gender mainstreaming in Palestina fondo in loco	Sviluppo	66.000	-	22.000	Principale
Palestina	Delibera Dir 2020.08.24 N. 53	012160/02/4	AICS	Programma pilota per rafforzare il gender mainstreaming in Palestina	Sviluppo	934.000	-	-	Principale
Africa Ovest	Delibera CC n96 18-10-2021	012476/01/0	GEF	Contributo Volontario 2021 al Global Equality Fund	Sviluppo - volontari multilaterali	100.000	-	99.935	Principale
Non ripartibile	Delibera VM n. 50 del 26.07.2022	012561/01/2	UNFPA	Rifinanziamento del contributo all'Humanitarian Action Thematic Fund di UNFPA	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Principale
Non ripartibile	Delibera VM n. 51 del 26.07.2022	012619/01/0	UNDP	Sostegno all'Women's Peace and Humanitarian Fund (UNDP_UNWOMEN)	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Principale
Non ripartibile	Delibera VM n. 9 del 10.02.2022	012561/01/0	UNFPA	Contributo al Humanitarian Action Thematic Fund (HTF) di UNFPA – salute riproduttiva, sicurezza e dignità nelle crisi.	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
Non ripartibile	Delibera CC n.49 del 9.05.2022	012476/01/1	GEF	Contributo volontario a favore di GEF	Sviluppo - volontari multilaterali	100.000	100.000	100.000	Principale
Non ripartibile	Delibera CC n.13 del 31.03.2022	012352/01/2	GPE	Contributo volontario a GPE	Sviluppo - volontari multilaterali	2.500.000	2.500.000	-	Principale
Non ripartibile	Delibera CC n.54 del 9.05.2022	012421/01/1	UNFPA/UNICEF	Contributo volontario a UNFPA/UNICEF -MGF	Sviluppo - volontari multilaterali	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Principale
Non ripartibile	Delibera CC n. 66 del 16/06/2022	012646/01/0	UNIDO PWE MENA	Contributo volontario a UNIDO	Sviluppo - volontari multilaterali	456.520	456.520	456.520	Principale
Non ripartibile	Delibera CC n.55 del 9.05.2022	012393/01/1	UNICEF	Contributo volontario a UNICEF - ECM	Sviluppo - volontari multilaterali	500.000	500.000	500.000	Principale
Non ripartibile	Delibera CC n. 22 del 31.03.2022	012372/01/1	UNFPA	Contributo volontario a UNFPA	Sviluppo - volontari multilaterali	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Principale
Non ripartibile	Delibera CC n. 30 del 31.03.2022	012387/01/1	UN-WOMEN	Contributo volontario a UN_WOMEN	Sviluppo - volontari multilaterali	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Principale
Totale progetti per la riduzione di divari di genere						86.396.084	42.125.267	55.395.949	

Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Afghanistan	Delibera VM n. 99 del 10.10.2022	012682/01/0	AICS	Iniziativa di Emergenza a favore delle fasce più vulnerabili della popolazione Afgghana	Aiuto umanitario	10.000.000	10.000.000	10.000.000	Significativo
Afghanistan	Delibera VM n. 100 del 10.10.2022	012482/01/1	WFP	Contributo a WFP - Assistenza alimentare e nutrizionale a favore della popolazione in stato di insicurezza alimentare acuta	Aiuto umanitario	5.000.000	5.000.000	5.000.000	Significativo
Afghanistan	Delibera VM n. 80 del 04.10.2022	012680/01/5	UNOCHA	Contributo italiano ai Country Based Pooled Funds (CBPFs) per l'anno 2022 UNDPMPF_UNOCHA	Aiuto umanitario	5.000.000	5.000.000	0	Significativo
Afghanistan	Delibera VM n. 71 del 29.09.2022	012504/01/1	WHO	Fornire servizi essenziali di salute primaria e secondaria alla popolazione afgghana residente in aree in cui sono presenti scarsi servizi sanitari - Seconda Fase	Aiuto umanitario	6.000.000	6.000.000	6.000.000	Significativo
Afghanistan	Delibera CC n. 113 del 18/12/2019	012006/02/4	FAO	Servizi eco-sistemici e occupazione	Sviluppo	940.000	0	0	Significativo
Afghanistan	Delibera VM n. 68 del 17.12.2021	012482/01/0	PAM	Assistenza alimentare d'emergenza a favore della popolazione colpita da insicurezza alimentare acuta in Afghanistan	Aiuto umanitario	10.000.000	0	10.000.000	Significativo
Albania	Delibera Direttore n. 70 del 22.12.2022	012678/01/0	AICS	Favorire la sostenibilità delle politiche culturali, lo sviluppo delle industrie creative e la promozione dei diritti umani in Albania	Sviluppo		1.800.000	0	Significativo
Albania	Delibera Comitato Direzionale n. 170 del 19/11/2015	010694/01/4	AICS	Tecnologie Produttive e Sicurezza Alimentare in Albania - Pro.tect	Sviluppo	1.800.000	0	72.365	Significativo
Albania	Delibera Direttore n.49 del 5/06/2019	011864/01/6	ENTE NAZIONALE GIUSEPPINI DEL MURIALDO	RISE-ALB: Rafforzamento dell'Imprenditorialità SocialE in Albania	Sviluppo - promossi	1.361.074	0	371.350	Significativo
Albania	Delibera Direttore n. 77 del 18/11/2019	011985/01/3	Nsiner soluzioni informatiche s.r.l.	Albanian Digital Innovation Hub (ADIH)	Sviluppo	150.000	0	70.000	Significativo
Albania	Delibera CC n. 75 del 03/06/2021	012314/02/5	Regione Puglia	Resilienza marginale : il modello della circular economy per la valorizzazione delle vocazioni territoriali ALBANIA	Sviluppo	1.174.409	0	469.763	Significativo
Albania	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020; Direttore 13 del 16.03.22	012590/02/1	COSV	Laghi d'Albania: promozione di modelli di turismo sostenibile e responsabile per lo sviluppo inclusivo delle comunità	Sviluppo - promossi	2.460.761	2.460.761	1.476.456,38	Significativo
Albania	Delibera CC n. 20 del 15 marzo 2021; Direttore 13 del 16.03.22	012590/03/6	REGGIO TERZO MONDO ONLUS ONG	RURALBANIA Iniziativa di sostegno e promozione di produzioni agricole tradizionali per lo sviluppo sostenibile delle aree rurali albanesi	Sviluppo - promossi	1.800.000	1.800.000	1.080.000	Significativo
Albania	Delibera CC n. 20 del 15 marzo 2021; Direttore 13 del 16.03.22	012590/08/5	CESVI	VITA-Vjosa: Valorizzazione di Iniziative per il Turismo e l'Ambiente lungo il bacino del fiume Vjosa	Sviluppo - promossi	1.787.500	1.787.500	1.072.500	Significativo
Algeria	Delibera VM n. 60 del 15.09.2022	012634/01/0	WFP	Contributo 2022 all'Interim Country Strategic Plan (ICSP) 2019 – 2023 del WFP per l'Algeria	Aiuto Umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Angola	Delibera CC n. 89 del 12/10/2020 Determina Direttore n. 85 del 31/03/2021	012168/01/6	CUAMM	CombaTB: Combattere la TB e l'HIV ai tempi del Covid-19	Sviluppo	455.000	0	0	Significativo
Bolivia	Delibera CC n. 75 del 03/06/2021	012314/03/1	COMUNE DI CUNEO	Cambiando de Lente: modelli locali partecipativi di giustizia e prevenzione della delinquenza/violenza giovanile con approccio rip	Sviluppo	1.399.996	0	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Bolivia	Delibera CC n. 20 del 15 marzo 2021; Direttore 13 del 16.03.22	012590/04/8	FONDAZIONE DON CARLO GNOCCHI (IMPRUNETA)	INCREDBILI - INCLUSIONE e RESILIENZA delle persone con DISABILITÀ.	Sviluppo	1.296.769	1.296.770	778.062	Significativo
Bosnia ed Erzegovina	Delibera CC n. 83 del 12/10/2020	012189/01/0	CIHEAM	Sviluppo economico sostenibile e protezione ambientale in aree soggette a vincoli naturali in Bosnia ed Erzegovina	Sviluppo	2.400.000	0	0	Significativo
Burkina Faso	Delibera VM n. 17 del 23.02.2022	012500/01/0	AICS	Iniziativa di emergenza a favore delle popolazioni vulnerabili nella regione del Liptako-Gourma in Niger e Burkina Faso	Aiuto Umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Burkina Faso	Delibera VM n. 26 del 09.03.2022	012499/01/0	WFP	Assistenza alimentare di emergenza, assistenza umanitaria e attività di resilienza a beneficio delle popolazioni sfollate e delle famiglie ospitanti in Burkina Faso	Aiuto Umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Burkina Faso	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/05/7	Centro Internazionale per la Pace fra i popoli OdV (CIPA)	ENERGIE INCONNESSIONE. Welfare di comunità e filiere agricole sostenibili	Sviluppo - promossi	1.755.048	1.755.048	1.053.029	Significativo
Burkina Faso	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/08/4	Salute e Sviluppo (SeS)	Coltivare Valore: buone pratiche e metodi innovativi per una produzione agro-zootecnica inclusiva e sostenibile.	Sviluppo - promossi	1.723.074	1.723.074	1.033.844	Significativo
Burkina Faso	Delibera Direttore n. 32 del 05/05/2017	011098/01/0	AICS	Bridging the Gap II- Politiche inclusive per le persone con disabilità -e- economica delle persone con disabilità Co-finanziamento per il Burkina Faso	Sviluppo	493.623	0	34.548	Significativo
Burkina Faso	Delibera CC n. 55 del 19/05/2017	011104/01/5	AICS	LOTTA ALLA MALNUTRIZIONE CRONICA INFANTILE NELLE REGIONI DEL CENTRO-OVEST E DEL SUD-OVEST DEL BURKINA FASO - OSC	Sviluppo	3.060.000	0	59.984	Significativo
Burkina Faso	Delibera Direttore n. 66 del 11/10/2017	011311/01/6	REGIONE PIEMONTE	GIOVANI al CENTRO: partenariati territoriali per politiche, servizi e imprenditoria giovanile	Sviluppo	750.032	0	442.781	Significativo
Burkina Faso	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011873/01/3	CENTRO INTERNAZIONALE PER LA PACE FRA I POPOLI ONLUS	COMUNITA' SMART. Acqua, energia, cibo, lavoro e innovazione per lo sviluppo sostenibile	Sviluppo - promossi	1.113.355	0	239.977	Significativo
Burkina Faso	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011874/01/5	AMICI DELLO STATO BRASILIANO ESPIRITO SANTO - CENTRO DI COLLABORAZIONE COMUNITARIA	Progetto per il miglioramento delle condizioni nutrizionali di donne e bambini nei distretti sanitari di Garango e Tenkodogo, Burkina Faso	Sviluppo - promossi	1.438.703	0	405.000	Significativo
Burkina Faso	Delibera Direttore n. 85 del 31/03/2021	012168/01/7	PROGETTO MONDO - MOVIMENTO LAICI AMERICA LATINA (MLAL) ONLUS	Tutti contro la malaria! Rafforzamento dei meccanismi comunitari per la prevenzione e la protezione contro la malaria in Burkina Faso.	Sviluppo - promossi	454.100	0	0	Significativo
Burkina Faso	Delibera CC n. 114 del 14/12/2020	012234/01/0	OIM	Progetto di rafforzamento dell'occupazione e dell'imprenditoria giovanile per ridurre i rischi di migrazione irregolare (JEM- FASE 2)	Sviluppo	3.030.000	0	0	Significativo
Burkina Faso	Delibera CC n. 86 del 19/07/2021	012392/01/4	AICS	MPME TEELGO Sostegno alle micro, piccole e medie imprese	Sviluppo	250.000	0	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Burundi	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011876/01/2	ISTITUTO PER LA COOPERAZIONE UNIVERSITARIA ONLUS	Accesso alle energie rinnovabili nelle zone off-grid del Burundi come volano di sviluppo socio-economico	Sviluppo - promossi	1.400.000	0	550.000	Significativo
Burundi	Delibera CC n. 122 del 18/12/2019	012314/02/0	COMUNE DI PARMA	Maison Parma, il valore del territorio: la filiera del pomodoro e lo sviluppo sostenibile	Sviluppo - affidato	1.344.189	0	0	Significativo
Camerun	Delibera VM n. 59 del 15.09.2022	012633/01/0	AICS	SA-RES: iniziativa di Risposta all'Emergenza e a Sostegno alla resilienza delle popolazioni vulnerabili della fascia SAheliana di Camerun e Ciad	Aiuto Umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
Camerun	Delibera CC n. 75 del 03/06/2021	012314/03/3	COMUNE DI VASANELLO	Partnership comunal per l'emergenza epidemiologica COVID 19 CAMEROUN	Sviluppo - affidato	852.831	0	0	Significativo
Camerun	Delibera Direttore n. 13 del 1/03/2022	012590/04/3	ASSOCIAZIONE CENTRO ORIENTAMENTO EDUCATIVO ONG	Neet's net: in rete per una crescita economica inclusiva e sostenibile. Occupazione dignitosa, imprenditoria, acquisizione di competenze	Sviluppo - promossi	2.747.802	2.747.802	1.648.681	Significativo
Ciad	Delibera CC n. 31 del 31.03.2022	012534/01/0	PAM	Resilienza Nutrizionale nelle comunità ciadiane della provincia Lac del Ciad	Sviluppo	1.500.000	1.500.000	0	Significativo
Ciad	Delibera Dir. n.12 del 15.02.2022	012582/01/0	Università di Roma Tor Vergata	Formazione Specialistica Medico-chirurgica e Istituzione del Centro Trapianti Renali a N'Djamena	Sviluppo	1.500.000	1.500.000	500.000	Significativo
Ciad	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/09/8	Fondazione MAGIS - Movimento e Azione dei Gesuiti Italiani per lo Sviluppo	Per un sistema sanitario resiliente e di qualità nella terra di Toumai SiSaTou	Sviluppo - promossi	1.540.302	1.540.302	924.181	Significativo
Colombia	Delibera VM n. 5 del 28.01.2022	012152/01/2	UNHCR	Contributo a UNHCR per l'intervento di emergenza per garantire l'accesso ai servizi sanitari e psicosociali e fornire opportunità di integrazione socioeconomica ai rifugiati e ai migranti provenienti dal Venezuela, ai rimpatriati colombiani e alle comunità ospitanti con focus in particolare sui giovani e sulle donne	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Colombia	Delibera VM n. 103 del 10.10.2022	012152/01/3	UNHCR	Intervento a supporto di servizi sanitari e psicosociali e di iniziative socioeconomiche per rifugiati e migranti venezuelani, rimpatriati colombiani e comunità ospitanti	Aiuto umanitario	1.500.000	1.500.000	1.500.000	Significativo
Colombia	Delibera Dir n. 44 del 08.09.2022	012638/01/0	AICS	Fondo unico per l'assistenza tecnica alle iniziative di cooperazione in Colombia e regione sudamericana	Sviluppo	0	500.000	0	Significativo
Colombia	Delibera CC n. 79 del 06/09/2018	011630/01/0	IILA	Agricoltura e turismo sostenibile per la consolidazione della pace in Colombia	Sviluppo	3.000.000	0	1.500.000	Significativo
Colombia	Delibera Direttore n. 75 del 04/12/2020	012184/01/1	AICS	Assistenza tecnica alle politiche pubbliche del comparto agricolo in Colombia - Programma DRET II dell'UE - Fondo in loco	Sviluppo	1.100.000	0	0	Significativo
Colombia	Delibera CC n. 172 del 16/12/2021	012409/01/0	AICS	Gioventù rurale in movimento	Sviluppo	1.517.700	0	0	Significativo
Colombia	Delibera CC n. 172 del 16/12/2021	012409/01/1	AICS	Gioventù rurale in movimento	Sviluppo	1.782.300	0	578.809	Significativo
Colombia	Delibera CC n. 20 del 15 marzo 2021; Direttore n. 13 del 16.03.22	012590/04/4	COOPERMONDO - Associazione per la Cooperazione Internazionale allo Sviluppo	CoLoRes: Comunità Locali Resilienti. Donne e giovani costruiscono economie sostenibili e solidali a sostegno del processo di pace in Colombia	Sviluppo - promossi	1.949.906	1.949.906	1.169.944	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Cuba	Delibera Cc n. 75 del 03/06/2021	012314/02/8	COMUNE DI GUALDO TADINO	Hub particular politiche partecipate per artigianato quale motore e sviluppo inclusivo e sostenibile	Sviluppo	513.150	0	205.260	Significativo
Cuba	Delibera Cc n. 73 del 03/06/2021	012341/01/0	UNDP	PADIT - Localizzando l'Agenda 2030 a Cuba: azioni di sviluppo locale per la ripresa economica e sociale sostenibile	Sviluppo	2.400.000	0	0	Significativo
Cuba	Delibera CC n. 107 del 18/10/2021	012450/01/0	PAM	Contributo multilaterale per il sostegno nutrizionale a favore di gruppi vulnerabili a Cuba	Sviluppo	250.000	0	250.000	Significativo
Cuba	Delibera CC n. 142 del 23/11/2021	012497/01/0	AICS	AVENIDA ITALIA - Riqualificazione urbana integrata per la valorizzazione locale e il sostegno a economie innovative	Sviluppo	250.000	0	200.000	Significativo
Cuba	Delibera CC n. 142 del 23/11/2021	012497/01/0	AICS	AVENIDA ITALIA - Riqualificazione urbana integrata per la valorizzazione locale e il sostegno a economie innovative	Sviluppo	2.400.000	0	960.000	Significativo
Ecuador	Delibera Direttore n. 78 del 21/11/2019	010079/03/1	AICS	FONDO IN LOCO - SOSTEGNO ALLA FINANZA POPOLARE E ALLA ECONOMIA SOLIDALE NELLE PROVINCE DI CARCHI, SUCUMBIOS, EL ORO E LOJA	Sviluppo	120.000	0	60.000	Significativo
Ecuador	Delibera CC n. 122 del 18/12/2019	012314/01/9	COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO	Innovazione e sostenibilità nel settore della pesca artigianale in Manabi (I.So.S.P.A.M)	Sviluppo	1.400.000	0	0	Significativo
Egitto	Delibera CC n. 32 del 31.03.2022	012587/01/0	UNIDO	Crescita Verde Inclusiva in Egitto	Sviluppo	800.000	800.000	0	Significativo
Egitto	Delibera Direttore n. 93 del 20/12/2018	010837/01/3	AICS	Supporto al coordinamento programmi della sede AICS del Cairo - Fondo in loco	Sviluppo	2.735.227	0	1.031.735	Significativo
Egitto	Delibera CC n. 28 del 29/03/2019	011808/01/6	CIHEAM	Water knowledge programma Italo Egiziano di formazione sulla gestione delle risorse idriche	Sviluppo	2.268.838	0	0	Significativo
Egitto	Delibera Direttore n. 103 del 18/12/2019	011925/01/2	UNICEF	Restorative approach to Juvenile Justice: modelli socio-educativi di reintegrazione sociale e misure alternative alla detenzione - MULTI	Sviluppo	1.300.000	0	695.043	Significativo
Egitto	Delibera Direttore n. 103 del 18/12/2019	011925/01/2	AICS	Restorative approach to Juvenile Justice: modelli socio-educativi di reintegrazione sociale e misure alternative alla detenzione - BI	Sviluppo	694.000	0	379.019	Significativo
El Salvador	Delibera Dir n. 54 del 01.12.2022	012694/01/0	Università di Roma La Sapienza	Ripresa equa e ecosostenibile del bacino alto del Rio Lempa	Sviluppo	1.949.925	1.949.925	0	Significativo
El Salvador	Delibera 23/04/2013	009961/01/1	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE	EL SALVADOR - RAFFORZAMENTO DELLA SECRETARIA DE CULTURA DE LA PRESIDENCIA MEDIANTE LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE	Sviluppo	999.900	0	99.961	Significativo
El Salvador	Delibera CC n. 121 del 18/12/2019	012070/01/5	MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	Strategia governativa per la prevenzione della migrazione irregolare mediante la creazione di opportunità di sviluppo territoriale e delle persone	Sviluppo	2.500.000	0	0	Significativo
El Salvador	Delibera CC n. 75 del 03/06/2021	012314/02/7	CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI	PRENADES Protezione delle risorse naturali e sviluppo locale nella riserva della biosfera EL SALVADOR	Sviluppo	753.552	0	0	Significativo
El Salvador	Delibera CC n. 20 del 15 marzo 2021; Direttore n. 13 del 16.03.22	012590/02/8	ISTITUTO SINDACALE PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO	Lempa Vivo: Gestione Sostenibile e Partecipativa degli Ecosistemi situati nelle 4 zone umide del Corridoio Idrico del Fiume Lempa	Sviluppo - promossi	1.799.251	1.799.251	1.079.551	Significativo
El Salvador	Delibera CC n. 20 del 15 marzo 2021; Direttore n. 13 del 16.03.22	012590/04/7	EDUCAID	PODER: programma per l'inclusione occupazionale, difesa del diritto all'educazione e rivendicazione dei diritti delle Persone Con disabilità	Sviluppo - promossi	1.708.507	1.708.507	1.025.104	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Eritrea	Delibera VM n. 58 del 15.09.2022	012631/01/0	AICS	Programma multisettoriale ed integrato per rafforzare la resilienza della popolazione vulnerabile in Eritrea	Aiuto Umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Eritrea	Delibera VM n. 71 del 21/12/2021	012479/01/0	AICS	Rafforzamento dell'assistenza umanitaria a favore delle popolazioni vulnerabili in Eritrea	Aiuto Umanitario	1.000.000	0	1.000.000	Significativo
Eritrea	Delibera Direttore n. 52 del 18/07/2018	011604/01/4	AICS	Dialogare, formare e contrattare. Il lavoro strumento di sviluppo e pace	Sviluppo	1.035.500	0	479.600	Significativo
Est Africa	Delibera CC n. 123 del 14/12/2020	012261/01/0	OMS	Rafforzamento dei servizi nutrizionali per le popolazioni nomadi/pastorali nelle aree transfrontaliere del Corno d'Africa	Sviluppo	1.300.000	0	400.000	Significativo
Est Africa	Delibera VM n. 52 del 23/11/2021	012459/01/0	AICS	Risposta all'emergenza, supporto ai servizi di base e ricostruzione del tessuto socio-economico nelle aree colpite dalla crisi sud sudanese	Aiuto Umanitario	4.900.000	0	4.900.000	Significativo
Est Africa	Delibera CC n. 171 del 16/12/2021	012519/01/0	AICS	CREAZIONE DI UNA RETE SANITARIA IN KENYA, TANZANIA E UGANDA	Sviluppo	1.200.000	0	500.000	Significativo
Etiopia	Delibera VM n. 35 del 13.04.2022	012470/01/0	AICS	Iniziativa di emergenza in risposta ai bisogni umanitari determinati da conflitto e violenza in Etiopia	Aiuto Umanitario	4.500.000	4.500.000	4.500.000	Significativo
Etiopia	Delibera VM n.42 del 30.06.2022	012424/01/1	UNOCHA	Contributo all'Etiopian Humanitarian Fund (CBPF)	Aiuto Umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Etiopia	Delibera VM n. 56 del 15.09.2022	012626/01/0	AICS	Risposta alla siccità in Etiopia	Aiuto Umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
Etiopia	Delibera VM n. 87 del 05.10.2022	012677/01/0	ICRC	Contributo ICRC Contributo italiano all'Appello annuale ICRC per l'anno 2022	Aiuto Umanitario	3.409.267	3.409.267	3.409.267	Significativo
Etiopia	Delibera VM n. 55 del 15.09.2022	012627/01/0	WFP	Supporto al trattamento e la prevenzione della malnutrizione acuta per i bambini colpiti dalla crisi di età compresa tra 6 e 59 mesi	Aiuto Umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 46 del 09.05.2022	012544/01/3	Ente governo locale	Wash, resilienza e energia nelle low lands dell'Etiopia - CREDITO	Sviluppo	24.000.000	24.000.000		Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 59 del 09.05.2022	012544/01/1	IFAD	Sviluppo integrato delle risorse naturali e pastorali nelle low land dell'Etiopia - multibi	Sviluppo	1.500.000	1.500.000	0	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 63 del 09.05.2022	012544/01/0 012544/01/2 012544/01/4	Ente governo locale, AICS e OSC	Sviluppo integrato delle risorse naturali e pastorali nelle low land dell'Etiopia Sviluppo integrato delle risorse naturali e pastorali nelle low land dell'Etiopia - FL Sviluppo integrato delle risorse naturali e pastorali nelle low land dell'Etiopia-OSC	Sviluppo	9.000.000	9.000.000	300.000	Significativo
Etiopia	Delibera Dir n. 61 del 15.12.2022	012747/01/0	AICS	Iniziativa Europea Congiunta per il rafforzamento della Specializzazione Medica in Etiopia	Sviluppo	200.000	200.000	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Etiopia	Delibera Dir. N.47 del 12.10.2022	011400/01/2	AICS	Sviluppo inclusivo e sostenibile delle filiere agricole in Oromia e SNNPR - Rfinanziamento FL	Sviluppo	200.000	200.000	7.554	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/07/6	Save the Children Italia ONLUS	Contribuire al raggiungimento dell'OSS 10, promuovendo e rafforzando l'inclusione sociale, economica e politica di migranti, rimpatriati e persone a rischio di migrazione non sicura nelle zone East Hararge e Dire Dawa, Etiopia	Sviluppo - promossi	1.800.000	1.800.000	1.080.000	Significativo
Etiopia	Delibera 19/06/2014	010337/02/5	CUAMM	Rafforzamento dei servizi materno, neonatali, infantili nei distretti di Wolisso, Goro e Wonchi, Etiopia	Sviluppo - promossi	108.000	0	13.743	Significativo
Etiopia	Delibera 13/05/2015	010568/02/5	CUAMM	Mothers and Children First : Tutela della salute materno-neonatale-infantile presso le comunità pastorali della South Omo Zone Et	Sviluppo - promossi	108.000	0	12.048	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 39 del 19/05/2017	011112/01/0	UNIDO	Sviluppo capacita' impiego giovani e donne settore tessile regioni a maggior incidenza migratoria - UNIDO	Sviluppo	2.500.000	0	750.000	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 162 del 21/12/2017	011389/03/3	AICS	Miglioramento delle condizioni igienico sanitarie in selezionati centri urbani dell'Etiopia - gestione diretta	Sviluppo	750.000	0	141.350	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 126 del 20/12/2018	011755/01/5	UNIDO	La filiera della moringa per lo sviluppo delle comunita' rurali in SNNPR - UNIDO	Sviluppo	1.564.566	0	475.478	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 126 del 20/12/2018	011755/02/6	FAO	La filiera della moringa per lo sviluppo delle comunita' rurali in SNNPR - FAO	Sviluppo	1.435.434	0	0	Significativo
Etiopia	Delibera Direttore n. 4 del 22/01/2019	011755/03/0	AICS	La filiera della moringa per lo sviluppo delle comunita' rurali in SNNPR - Art. 7 L. 125/2014	Sviluppo	1.000.000	0	443.165	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 144 del 20/12/2018	011764/02/3	FEDERAL TVET AGENCY (FIVETA) ETHIOPIA	Formazione tecnico-professionale per l'Agro-Industria in Etiopia - Art. 7 L.125	Sviluppo	2.500.000	0	0	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 46 del 23/05/2019	011839/02/6	URBAN BEAUTIFICATION AND GREEN DEVELOPMENT BUREAU - UBGDB	Riqualficazione degli argini fluviali ad Addis Abeba	Sviluppo	5.000.000	0	0	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 47 del 23/05/2019 Delibera Direttore n. 66 del 16/09/2019	011840/02/1	AICS	Intervento per ridurre le disuguaglianze geografiche in Afar, Gambella, Benishangul Gumuz e Somali con componeneti di genere e nutr	Sviluppo	750.000	0	44.000	Significativo
Etiopia	Delibera Direttore n.49 del 05/06/2019	011880/01/3	CEFA	Semi di futuro - Intervento integrato di lotta alla malnutrizione	Sviluppo - promossi	1.800.000	0	628.225	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 116 del 18/12/2019	012080/01/4	BUREAU OF FINANCE AND ECONOMIC COOPERATION OF OROMIA (BOFEC)	Rural wash in Oromia	Sviluppo	2.000.000	0	0	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 116 del 18/12/2019	012080/02/5	AICS	Rural wash in Oromia - fondo in loco	Sviluppo	500.000	0	155.500	Significativo
Etiopia	Delibera Direttore n. 69 del 28/10/2020	012209/01/0	MINISTERO DELLA SALUTE ETIOPICO	Rafforzamento del sistema sanitario nella regione Oromia	Sviluppo	1.500.000	0	1.000.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Etiopia	Delibera CC n. 135 del 14/12/2020	012238/01/0	JOBS CREATION COMMISSION	Rafforzamento dei servizi di intermediazione del lavoro a sostegno della trasformazione economica in Etiopia	Sviluppo	4.000.000	0	0	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 115 del 14/12/2020	012259/01/1	UNIDO	Sviluppo di parchi agro-industriali integrati in Oromia, Amara, SNNPR e Tigray - DONO	Sviluppo	2.000.000	0	0	Significativo
Etiopia	Delibera Direttore n. 13 del 19/05/2021	012316/01/0	INVEA - IMMIGRATION, NATIONALITY AND VITAL EVENTS AGENCY	Rafforzamento del sistema delle registrazioni civili	Sviluppo	1.000.000	0	700.000	Significativo
Etiopia	Delibera Direttore n. 13 del 19/05/2021	012316/01/2	AICS	Rafforzamento del sistema delle registrazioni civili	Sviluppo	150.000	0	0	Significativo
Etiopia	Delibera Direttore n. 48 del 23/12/2021	012545/01/0	AICS	Istituzione di un Sistema di Sorveglianza per il Miglioramento della Sicurezza degli Alimenti in Etiopia	Sviluppo	350.000	0	300.000	Significativo
Etiopia	Delibera Direttore n. 48 del 23/12/2021	012545/01/1	ETHIOPIAN PUBLIC HEALTH INSTITUTE (EPHI)	Istituzione di un Sistema di Sorveglianza per il Miglioramento della Sicurezza degli Alimenti in Etiopia	Sviluppo	1.500.000	0	1.000.000	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 20 del 15 marzo 2021; Direttore 13 del 16.03.22	012590/02/6	IL SOLE ONLUS - ASSOCIAZIONE PER LE COOPERAZIONE INTERNAZIONALI	Formazione professionale per l'empowerment dei/le giovani in condizioni di vulnerabilità di Addis Abeba	Sviluppo - promossi	1.077.704	1.077.704	646.622	Significativo
Etiopia	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/06/9	CUAMM	INCLUSIVE: Rafforzare la prevenzione, le cure eque e inclusive per tutti	Sviluppo - promossi	2.230.000	2.230.000	1.338.000	Significativo
Gibuti	Delibera del CC n. 99 del 18/10/2021	012449/01/0	UNICEF	Rafforzamento dei sistemi di protezione dell'infanzia a Gibuti (Fase II)	Sviluppo	1.000.000	0	700.000	Significativo
Giordania	Delibera VM n. 76 del 04.10.2022	012635/01/0	WFP	Fornitura di pasti sani ai bambini delle scuole pubbliche	Aiuto umanitario	1.500.000	1.500.000	1.500.000	Significativo
Giordania	Delibera VM n. 75 del 04.10.2022	012636/01/0	UNRWA	Sostegno a UNRWA per la fornitura di servizi di assistenza sanitaria completa ai rifugiati palestinesi in Giordania proveniente dalla Siria	Aiuto umanitario	1.500.000	1.500.000	1.500.000	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 36 del 31.03.2022	012583/01/0	FAO	Migliorare le condizioni di vita e la sicurezza alimentare dei rifugiati siriani e delle comunità giordane ospitanti al fine di aumentarne la resilienza, attraverso il miglioramento delle filiere produttive agroalimentari e l'accesso ai mercati	Sviluppo	1.000.000	1.000.000	0	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 37 del 31.03.2022	012024/01/5	ILO	Promozione di un'economia più inclusiva giordani vulnerabili e rifugiati nelle comunità ospitanti in Giordania	Sviluppo	1.500.000	1.500.000	0	Significativo
Giordania	Delibera Dir n. 20 del 05.05.2022	012584/01/0 012584/01/1	AICS / OSC	Jerash sostenibile: valorizzare il patrimonio culturale per un turismo inclusivo, Jerash sostenibile: valorizzare il patrimonio culturale per un turismo inclusivo_GD	Sviluppo	2.000.000	2.000.000	0	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/08/0	Fondazione Giovanni Paolo II, per il dialogo e la cooperazione ONLUS - FGPII	Sentiamoci bene! garantire ai minori audiolesi in Giordania il diritto a un'educazione inclusiva di qualità e l'accesso ai servizi di diagnosi, cura e riabilitazione.	Sviluppo - promossi	1.722.591	1.722.591	1.033.555	Significativo
Giordania	Delibera Direttore n. 11 del 17/05/2021	011213/01/6	AICS	Fondo Unico per l'assistenza tecnica al programma di cooperazione in Giordania	Sviluppo	3.306.875	0	800.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Giordania	Delibera CC n. 100 del 22/10/2018	011675/01/6	UNIDO	Miglioramento dell'ambiente imprenditoriale	Sviluppo	2.568.264	0	652.351	Significativo
Giordania	Delibera Min. n. 50 del 27/12/2019	011731/02/0	AICS	Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata dei rifugiati e le comunità ospitanti giordane.	Aiuto Umanitario	3.250.000	0	300.000	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 26 del 12/06/2020	012024/01/4	ILO	PROMOZIONE DI UN'ECONOMIA INCLUSIVA ATTRAVERSO LA CREAZIONE RAPIDA DI IMPIEGO PER RIFUGIATI VULNERABILI E COMUNITÀ OSPITANTI	Sviluppo	1.000.000	0	283.397	Significativo
Giordania	Delibera Direttore n. 95 del 24/12/2019	012079/02/3	AICS	Progetto di assistenza tecnica per la definizione delle risorse umane necessarie a favorire lo sviluppo sostenibile del turismo in	Sviluppo	347.600	0	178.000	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 28 del 12/06/2020	012091/01/5	OMS	RAFFORZARE I SERVIZI COMUNITARI PER LA SALUTE MENTALE E LA DISABILITÀ	Sviluppo	500.000	0	260.349	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 67 del 31/07/2020	012104/01/3	UNIDO	Supporto alla catena tessile nella creazione di opportunità economiche e di lavoro in Giordania	Sviluppo	505.000	0	233.050	Significativo
Giordania	Delibera Direttore n. 45 del 01/07/2020	012122/01/4	Ministry of Planning and International Cooperation (MOPIC) of Jordan	Rafforzare il sistema sanitario pubblico giordano attraverso il contributo al Fondo Sanitario Giordano per i rifugiati (JHFR)	Sviluppo	1.000.000	0	1.000.000	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 109 del 09/11/2020	012193/01/0	AICS	LRRDper i rifugiati siriani per alleviare gli effetti della crisi siriana e della pandemia da COVID 19 in Giordania	Sviluppo	2.400.000	0	1.200.000	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 109 del 09/11/2020	012193/01/1	AICS	LRRDper i rifugiati siriani per alleviare gli effetti della crisi siriana e della pandemia da COVID 19 in Giordania	Sviluppo	100.000	0	50.000	Significativo
Giordania	Delibera Direttore n. 81 del 22/12/2020	012253/01/1	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE	Programma a sostegno della ripresa socio-economica nell'area protetta del castello di Shobak	Sviluppo	1.000.000	0	400.000	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 125 del 23/11/2021	012426/01/0	EPLO	Supporto all'Istituto della Pubblica Amministrazione Giordana	Sviluppo	1.000.000	0	599.913	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 140 del 23/11/2021	012485/01/0	AICS	OPPORTUNITY 2" – LRRD per l'empowerment economico dei rifugiati siriani e dei giordani vulnerabili per ridurre effetti crisi siria	Sviluppo	3.900.000	0	3.510.000	Significativo
Giordania	Delibera CC n. 140 del 23/11/2021	012485/01/1	AICS	OPPORTUNITY 2" – LRRD per l'empowerment economico dei rifugiati siriani e dei giordani vulnerabili per ridurre effetti crisi siria	Sviluppo	100.000	0	90.000	Significativo
Giordania	Delibera VM n. 56 del 15/12/2021	012505/01/0	AICS	STEP - Iniziativa di emergenza per la promozione di un quadro integrato di aSsisTenza, Empowerment e Protezione sociale dei rifugi	Aiuto umanitario	4.000.000	0	4.000.000	Significativo
Guatemala	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/10/0	Associazione Centro Orientamento Educativo (COE)	Alimentación - verso la seguridad alimentaria nelle comunità rurali e indigene maya, aumentando la disponibilità, l'accesso, il consumo e l'utilizzo adeguato di cibo sano, nutriente e variegato nelle famiglie con alta vulnerabilità alla malnutrizione cronica, con particolare attenzione a donne, bambini e persone con disabilità	Sviluppo - promossi	1.748.530	1.748.530	0	Significativo
Guinea Bissau	Delibera n. 13543 del 02/12/2016 Delibera Direttore n. 61 del 16/11/2022	011007/01/0	AICS	Programma di sostegno al sistema sanitario nazionale della Repubblica di Guinea. Fondo in loco	Sviluppo	1.773.004	0	0	Significativo
Guinea Bissau	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/09/4	Mani Tese	Coinvolgiamo tutti per costruire il nostro futuro: Politiche, formazione e lavoro per un business inclusivo	Sviluppo - promossi	1.799.514	1.799.514	1.079.708	Significativo
Guinea Bissau	Delibera CC n. 81 del 06/09/2018	011598/01/6	MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE GUINÉE	Progetto Agricolo Guinea Italia Paguita - art. 7 L. 125/2014	Sviluppo	4.046.400	0	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Iraq	Delibera VM n. 111 del 18.10.2022	012645/01/0	AICS	Iniziativa di assistenza umanitaria a beneficio di sfollati e rientrati in Iraq	Aiuto umanitario	4.000.000	4.000.000	4.000.000	Significativo
Iraq	Delibera CC n. 81 del 19/09/2022	012495/01/1	UNDP	Funding Facility for Stabilization (FFS)	Sviluppo	2000000	2.000.000	0	Significativo
Iraq	Delibera CC n. 126 del 23/11/2021	012495/01/0	UNDP	Funding Facility for Stabilization (FFS)	Sviluppo	2000000	0	2.000.000	Significativo
Iraq	Delibera 18/09/2015	010660/01/6	MIBAC - MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI	Sostegno all'azione istituzionale di protezione e recupero del patrimonio culturale iracheno	Sviluppo	972.810	0	97.281	Significativo
Iraq	Delibera CC n. 93 del 19/11/2019	011679/01/0	UNIDO	Promozione degli investimenti a favore dell'Iraq - Fase II	Sviluppo	2.576.308	0	926.261	Significativo
Iraq	Delibera CC n. 29 del 12/06/2020	011990/01/6	UNIDO	Creazione di un meccanismo nazionale di monitoraggio e sicurezza per il sistema dighe in Iraq	Sviluppo	750.000	750.000	280.208	Significativo
Iraq	Delibera Min. n. 10 del 10/02/2020	012047/01/1	AICS	Iniziativa di assistenza umanitaria a sostegno della popolazione vulnerabile, sfollata, rifugiata e rientrata in Iraq	Aiuto umanitario	3.000.000	0	300.000	Significativo
Iraq	Delibera Direttore n. 12 del 05/03/2020	012055/01/3	AICS	Sostegno alla creazione di mezzi di sussistenza sostenibili a beneficio dei rifugiati IDP, returnees e comunità ospitanti più vuln	Sviluppo	960.000	0	100.000	Significativo
Iraq	Delibera Direttore n. 16 del 24/03/2020	012121/02/3	FONDAZIONE GIOVANNI PAOLO II ONLUS	Involving! Garantire un'educazione inclusiva e di qualità a Bagdad con focus su diritti umani e costruzione di resilienza delle mi	Sviluppo - affidato	492.170	0	200.612	Significativo
Iraq	Delibera Direttore n. 32 del 30/09/2021	012427/01/0	AICS	Iniziativa a sostegno della creazione di mezzi di sussistenza sostenibili a beneficio dei rifugiati, IDP e comunità ospitanti in I	Sviluppo	50.000	0	0	Significativo
Iraq	Delibera Direttore n. 32 del 30/09/2021	012427/01/1	AICS/OSC	Iniziativa a sostegno della creazione di mezzi di sussistenza sostenibili a beneficio dei rifugiati, IDP e comunità ospitanti in I	Sviluppo	950.000	0	0	Significativo
Iraq	Delibera VM n. 49 del 11/11/2021	012458/01/0	AICS	Intervento integrato di protezione e educazione a beneficio di sfollati, rifugiati e rientrati in Iraq	Aiuto umanitario	4.000.000	0	4.000.000	Significativo
Iraq	Delibera CC n. 163 del 16/12/2021	012520/01/0	UNESCO	MIGLIORARE L'ACCESSO AD UN'EDUCAZIONE INCLUSIVA E DI QUALITÀ PER I BAMBINI CHE SONO FUORI DALL'AMBITO SCOLASTICO, in IRAQ	Sviluppo	1.000.000	0	698.089	Significativo
Iraq	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/05/2	Focsiv	ALTAEYUSH - Processi comunitari integrati e multidimensionali di inclusione e coesione socio-economica per il rafforzamento dell	Sviluppo - min_cristiane	799.900	799.900	479.940	Significativo
Iraq	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/05/3	FONDAZIONE GIOVANNI PAOLO II ONLUS	INCLUSI DI DIRITTO! verso un'inclusione effettiva e partecipata della comunità cristiana in Iraq	Sviluppo - min_cristiane	799.797	799.797	479.878	Significativo
Iraq	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/05/5	Associazione Comunità Papa Giovanni XXIII- Condivisione fra i popoli ONLUS	Inclusione socio-economica delle minoranze cristiane vulnerabili in Iraq	Sviluppo - min_cristiane	800.000	800.000	480.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Kenia	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/06/3	Associazione Amani Onlus,	NICE - Need for Inclusive Children Education: programma di supporto familiare e scolastico per un accesso equo ed inclusivo alla scuola dei bambini che vivono in strada e/o con disabilità	Sviluppo - promossi	2.393.089	2.393.089	1.435.853	Significativo
Kenia	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/07/9	Centro Laici Italiani per le Missioni - CELIM	Caffè Corretto: sviluppo di una filiera sostenibile, inclusiva e innovativa	Sviluppo - promossi	2.152.245	2.152.245	1.291.347	Significativo
Kenia	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/05/6	Fondazione AVSI	Ripresa economica per il settore agro-alimentare in risposta all'impatto del Covid-19 in Kenya	Sviluppo - promossi	1.798.325	1.798.325	1.079.995	Significativo
Kenia	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011886/01/1	IPSIA	Coltivare il futuro. Modelli di filiere agricole ecosostenibili per le zone aride del Kenya	Sviluppo - promossi	1.171.376	0	314.289	Significativo
Kenia	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011887/01/3	ACTIONAID INTERNATIONAL ITALIA ONLUS	Modelli Agreocologici di Produzione Sostenibile nelle ASAL del Kenya (MAPSAK)	Sviluppo - promossi	1.628.127	0	488.438	Significativo
Kenia	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011888/01/5	L'AFRICA CHIAMA ONLUS - AC	YOU'LL NEVER WALK ALONE Programma di riabilitazione su base comunitaria per bambini con disabilità negli slum di Nairobi	Sviluppo - promossi	1.101.294	0	369.776	Significativo
Kenia	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011889/01/0	MANI TESE	AGRICHANGE: PICCOLE IMPRESE, GRANDI OPPORTUNITÀ Sviluppo di filiere agro-alimentari nel bacino del Fiume Molo	Sviluppo - promossi	1.749.888	0	428.881	Significativo
Kenia	Delibera Direttore n. 116 del 30/12/2019	012059/01/4	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA	Cooperare nello sviluppo umano: alta formazione e ricerca in Kenya	Sviluppo	750.000	0	0	Significativo
Kenia	Delibera CC n. 137 del 14/12/2020	012232/01/0	UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE MILANO	Incubatore d'impresa e innovazione energetica in Kenya	Sviluppo	2.309.315	0	581.794	Significativo
Kenia	Delibera CC n. 137 del 14/12/2020	012232/01/1	AICS	Incubatore d'impresa e innovazione energetica in Kenya	Sviluppo	656.000	0	0	Significativo
Kenia	Delibera CC n. 122 del 23/11/2021	012232/01/2	UNIDO	Miglioramento dei servizi di accelerazione delle imprese attraverso un approccio di partnership pubblico-privato - UNIDO	Sviluppo	600.000	0	295.544	Significativo
Kenia	Delibera CC n. 26 del 28/04/2021	012349/01/3	NO ONE OUT	By Youth Side! Servizi di salute inclusivi per i giovani nella lotta all'HIV	Sviluppo - promossi	440.000	0	308.000	Significativo
Kenia	Delibera CC n. 166 del 16/12/2021	012407/01/0	AICS	Sostegno al modello di community conservancy in Kenya per una tutela integrata e sostenibile dell'ambiente e della biodiversità	Sviluppo	2.042.366	0	610.999	Significativo
Kenia	Delibera CC n. 156 del 16/12/2021	012539/01/0	UNDP	Consolidamento dei dividendi democratici per una trasformazione sostenibile in Kenya	Sviluppo	300.000	0	300.000	Significativo
Kenia	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/03/3	NO ONE OUT	InJob! Percorsi di inclusione educativa e lavorativa per giovani studenti vulnerabili degli istituti pubblici di formazione prof	Sviluppo - min_cristiane	1.227.450	1.227.450	736.470	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Libano	Delibera VM n. 112 del 18.10.2022	012511/01/1	AICS	Istruzione e protezione per i bambini in età scolare in Libano (Fase III)	Aiuto umanitario	6.000.000	6.000.000	0	Significativo
Libano	Delibera VM n. 95 del 10.10.2022	012394/01/1	UNHCR	Sostegno ai rifugiati mediante l'assistenza sanitaria secondaria in Libano (fase 5)	Aiuto umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
Libano	Delibera VM n. 85 del 04.10.2022	012680/01/0	UNOCHA	Contributo italiano ai Country Based Pooled Funds (CBPFs) per l'anno 2022	Aiuto umanitario	1.500.000	1.500.000	1.500.000	Significativo
Libano	Delibera Direttore n. 14285 del 15/12/2016	010984/02/4	AICS	Tutela dei diritti umani e potenziamento delle condizioni di vita nelle prigioni libanesi. F.do in loco	Sviluppo	1.400.000	0	310.000	Significativo
Libano	Delibera CC n. 129 del 20/12/2018	011744/01/4	UNHABITAT	Supporto alle comunità locali in Libano: Miglioramento della pianificazioni per lo sviluppo socio economico locale	Sviluppo	1.200.000	0	600.000	Significativo
Libano	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011865/01/1	CENTRO LAICI ITALIANI PER LE MISSIONI	Olivicoltori e cooperative di Hasbaya per un marchio di qualità DOT - OLIVE	Sviluppo - promossi	1.797.991	0	444.553	Significativo
Libano	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011866/01/3	OXFAM ITALIA	MAKANI, IL MIO POSTO. Sviluppo economico, lavoro dignitoso e inclusione sociale a Tripoli, Libano	Sviluppo - promossi	1.799.906	0	560.189	Significativo
Libano	Delibera Direttore n. 16 del 24/03/2020	012121/03/4	ISTITUTO PER LA COOPERAZIONE UNIVERSITARIA ONLUS	RELIEF - Miglioramento delle condizioni di vita della popolazione irachena appartenente alla minoranza cristiano-caldea rifugiata	Sviluppo - min_cristiane	494.143	0	194.143	Significativo
Libano	Delibera VM n. 58 del 23/12/2020	012228/01/0	AICS	Istruzione e protezione per i bambini in età scolare in Libano.	Aiuto umanitario	3.750.000	0	3.750.000	Significativo
Libano	Delibera CC n.140 del 14/12/2020	012249/01/0	AICS/OSC	Resilienza e stabilità sociale: creazione d'impiego temporaneo per sostenere le municipalità a gestire le conseguenze della crisi	Sviluppo	3.190.000	0	3.190.000	Significativo
Libano	Delibera CC n.140 del 14/12/2020	012249/01/1	AICS	Resilienza e stabilità sociale: creazione d'impiego temporaneo per sostenere le municipalità a gestire le conseguenze della crisi	Sviluppo	310.000	0	310.000	Significativo
Libano	Delibera CC n. 122 del 18/12/2019	012314/01/1	COMUNE DI FONTECCHIO	ASMed- Dagli Appennini allo Shouf: migrazioni di esperienze e conoscenze attraverso il mediterraneo	Sviluppo	803.210	0	0	Significativo
Libano	Delibera CC n. 122 del 18/12/2019	012314/01/5	COMUNE DI FANO	SWAM Akkar - Gestione dei rifiuti sostenibile a Jurd al-Kaytee, Akkar - LIBANO	Sviluppo	1.400.000	0	0	Significativo
Libano	Delibera CC n. 122 del 18/12/2019	012314/01/6	COMUNE DI TRICASE EPE	BLU TYRE Partenariato Locale per lo Sviluppo Marino	Sviluppo	941.166	0	0	Significativo
Libano	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/02/0	COMI- COOPERAZIONE PER IL MONDO IN VIA DI SVILUPPO ONG	EDU TOP - Educazione Tecnica e professionale per migliorare le competenze, le Opportunità per il lavoro dignitoso e la Prosperità	Sviluppo - min_cristiane	1.775.786	1.775.786	1.065.472	Significativo
Libano	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/02/7	IPSA	BRAT - Balkan Route: Accoglienza in Transito	Sviluppo - min_cristiane	3.600.000	3.600.000	2.160.000	Significativo
Libano	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/03/1	ISTITUTO PER LA COOPERAZIONE UNIVERSITARIA ONLUS	PASS: Promozione dell' Accesso ai Servizi di salute e formazione per la popolazione irachena appartenente alla minoranza cristiano	Sviluppo - min_cristiane	799.697	799.697	479.818	Significativo
Libano	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/03/8	TERRE DES HOMMES	Makani (My place): Percorsi di educazione, protezione, empowerment e inclusione comunitaria in Libano	Sviluppo - min_cristiane	3.600.000	3.600.000	2.160.000	Significativo
Libano	Delibera del CC n. 141 del 14.12.2020; Delibera Dir. 13 del 16/03/2022	012590/05/1	ISTITUTO OIKOS ONLUS	SALAM: Sicurezza Alimentare e protezione dell'Ambiente per la lotta alle discriminazioni della minoranza Cristiano Caldea	Sviluppo - min_cristiane	672.821	672.821	403.693	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Libia	Delibera VM n. 38 del 26.05.2022	012585/01/0	AICS	Risposta multisettoriale per aumentare le possibilità di accesso ai servizi di base per la popolazione più vulnerabile in Libia	Aiuto Umanitario	5.009.398	5.009.398	5.009.398	Significativo
Libia	Delibera Min. n. 27 del 03/08/2020	012031/01/4	AICS	Programma di emergenza in Libia per il miglioramento dei servizi sanitari primari e di protezione per la popolazione più vulnerabili	Aiuto Umanitario	2.000.000	0	9.750.000	Significativo
Malawi	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/09/9	Comitato Internazionale per lo Sviluppo del Popoli-CISP	SMART CLIMATE-Agricoltura Sostenibile in Malawi per una migliore resilienza ai cambiamenti climatici	Sviluppo - promossi	2.562.917	2.562.917	1.537.750	Significativo
Malawi	Delibera CC n. 26 del 28/04/2021 Determina Direttore n. 292 del 22/10/2021	012349/01/4	ACAP - COMUNITÀ DI S. EGIDIO	Bridge the gap: Ridurre la disparità di genere nella lotta all'HIV/TB in Malawi	Sviluppo - promossi	440.000	0	308.000	Significativo
Mali	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/09/2	ENGIM	Formazione, Impresa e Lavoro per promuovere lo sviluppo inclusivo e sostenibile - FIL	Sviluppo - promossi	1.798.859	1.798.859	1.079.315	Significativo
Mali	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/09/7	WE WORLD - G.V.C. Onlus (WW-GVC)	ALIS: Accesso al Lavoro e Inclusione Sociale per i giovani maliani	Sviluppo - promossi	3.600.000	3.600.000	2.160.000	Significativo
Mali	Delibera VM n. 7 del 10.02.2022	012546/01/0	EU	Contributo al Piano di Risposta Umanitaria di ECHO per rafforzare l'assistenza umanitaria alle popolazioni vulnerabili del Mali*	Aiuto Umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Mali	Delibera VM n. 33 del 30.03.2022	012566/01/0	AICS	Iniziativa di emergenza a protezione della popolazione colpita dalla crisi umanitaria in Mali	Aiuto Umanitario	3.000.000	3.000.000	0	Significativo
Mali	Delibera VM n. 98 del 10.10.2022	012681/01/0	AICS	Iniziativa di Emergenza per la protezione delle popolazioni colpite dalla crisi umanitaria in Mali	Aiuto Umanitario	5.000.000	5.000.000	0	Significativo
Mali	Delibera CC n. 75 del 03/06/2021	012314/03/2	REGIONE CALABRIA	Fleuve Senegal plastic free - intervento di riqualificazione urbana attraverso la partecipazione dei giovani e delle donne della città di Kayes	Sviluppo	973.560	0	486.780	Significativo
Mauritania	Delibera CC n. 64 del 10/07/2019	011841/01/2	CSA - COMMISSARIAT À LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE	Progetto di miglioramento della produzione agricola nel centro-est mauritano Fase II. Papacem Fase II	Sviluppo	2.600.000	0	899.000	Significativo
Mozambico	Delibera VM n. 11 del 10.02.2022	012553/01/0	UNICEF	Contributo a UNICEF per la risposta umanitaria nella Provincia di Cabo Delgado (Mozambico)	Aiuto Umanitario	500.000	500.000	500.000	Significativo
Mozambico	Delibera VM n. 78 del 04.10.2022	012648/01/0	UNICEF	Sostegno alla stabilizzazione del distretto di Palma attraverso la fornitura di servizi di base	Aiuto Umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Mozambico	Delibera VM n. 77 del 04.10.2022	012647/01/0	WFP	Programma di early recovery per favorire la costruzione della resilienza degli sfollati di ritorno e della popolazione locale nel distretto di Palma (Cabo Delgado)	Aiuto Umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/06/5	NO ONE OUT	Semeando Valor - Accesso alla catena del valore della filiera dell'anacardio per l'inclusione socio-economica degli agricoltori familiari	Sviluppo - promossi	1.261.488	1.261.488	756.893	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/07/5	Medicus Mundi Italia - MMI	Follow the SUN - Salute UNiversale: comunità attive per l'accesso all'assistenza sanitaria di base nelle aree rurali	Sviluppo - promossi	1.455.669	1.455.669	873.401	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Mozambico	Delibera 06/10/2010	009426/01/2	MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS E COOPERAÇÃO MOZAMBIQUE	DONO AL GOVERNO - SUPP. UN.E.MONDLANE PER LA RIFORMA ACCADEMICA, L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E LA RICERCA SCIENTIFICA	Sviluppo	4.395.000	0	1.000.000	Significativo
Mozambico	Delibera Direttore n. 34 del 30/09/2021	010395/04/5	AICS	Supporto alla riforma dell'Educazione Tecnico Professionale	Sviluppo	900.000	0	375.000	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 84 del 06/09/2018	011649/01/3	MINISTÉRIO DAS OBRAS PUBLICAS HABITAÇÃO E RECURSOS HÍDRICOS MOZAMBIQUE	Rigenera : riqualificazione integrata del bairro Chamanculo C a Maputo	Sviluppo	13.660.000	0	0	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 84 del 06/09/2018	011649/02/4	AICS	Rigenera : riqualificazione integrata del bairro Chamanculo C a Maputo - Affidato ONG	Sviluppo	1.800.000	0	495.000	Significativo
Mozambico	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011890/01/2	CUAMM	I primi 1.000 giorni. Garantire servizi sanitari di qualità a mamme e bambini a Cabo Delgado	Sviluppo - promossi	1.800.000	0	548.191	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 105 del 18/12/2019	012042/03/0	UNHABITAT	Programma RINO: Risorse innovazione e sviluppo per le aree di conservazione	Sviluppo	2.700.000	0	0	Significativo
Mozambico	Delibera Direttore n. 115 del 27/12/2019	012089/01/1	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI	Sostegno alla ricerca ambientale (bioformoz)	Sviluppo	1.950.000	0	0	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 71 del 31/07/2020	012168/01/9	MEDICUS MUNDI ITALIA ONG	PRoTeggiMI: PPrevenzione della Trasmissione Materno-Infantile e trattamento di HIV e TB per le comunità remote	Sviluppo - affidato	455.000	0	0	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 75 del 03/06/2021	012314/02/6	REGIONE VENETO	UR Beira rafforzamento dei servizi di emergenza urgenza medica nella città di Beira MOZAMBICO	Sviluppo	1.089.532	0	435.813	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 138 del 23/11/2021	012454/01/0	AICS	CREAZIONE D'IMPIEGO ATTRAVERSO LE TECNOLOGIE INFORMATICHE IN MOZAMBICO	Sviluppo	2.700.000	0	0	Significativo
Mozambico	Delibera VM n. 72 del 21/12/2021	012471/01/0	AICS	Iniziativa di emergenza a favore dei campi sfollati e delle comunità ospitanti nell'area della Città di Pemba e del Distretto di Metuge	Aiuto Umanitario	1.000.000	0	1.000.000	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 169 del 16/12/2021	012525/01/2	AICS	DIGIT - SUPPORTO AL PIANO STRATEGICO PER LA SOCIETÀ DELL'INFORMAZIONE DEL MOZAMBICO ATTRAVERSO POLI TECNOLOGICI DI ECCELLENZA DIGITALE	Sviluppo	2.500.000	0	200.000	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 06/03/2022	012590/01/4	ASSOCIAZIONE ITALIANA AMICI DI RAOUL FOLLEREAU	Salute senza barriere. Prevenzione e controllo delle malattie non trasmissibili in Mozambico.	Sviluppo - promossi	1.800.000	1.800.000	1.080.000	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 06/03/2022	012590/02/5	ICEI - ISTITUTO COOPERAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE	ETHAKA - Un modello di produzione agricola e consumo sostenibile per la resilienza climatica e la sicurezza alimentare e nutrizionale	Sviluppo - promossi	3.597.313	3.597.313	2.158.388	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 31 del 01/07/2022	012590/06/0	CUAMM	PROTECT – Tutela della salute in età pediatrica attraverso un maggiore accesso a servizi di salute materno infantile, cure intensive neonatali	Sviluppo - promossi	3.600.000	3.600.000	2.160.000	Significativo
Mozambico	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 31 del 01/07/2022	012590/08/1	TERRE DES HOMMES ONLUS	Educ-IN: Educazione inclusiva e di qualità per la prima infanzia in Mozambico	Sviluppo - promossi	3.599.550	3.599.550	2.159.730	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Myanmar	Delibera VM n. 84 del 04.10.2022	012680/01/4	UNOCHA	Contributo italiano ai Country Based Pooled Funds (CBPFs) per l'anno 2022	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Myanmar	Delibera CC n. 62 del 10/07/2019	010789/01/5	UNOPS	JOINT PEACE FUND	Sviluppo	6.000.000	0	1.000.000	Significativo
Myanmar	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011870/01/4	CESVI	S.A.F.E. C.R.O.P.S. : Sesamo, Arachide, Fagiolo: Economie Comunitarie Resilienti e Organizzazione della Produzione Sostenibile in	Sviluppo - promossi	1.723.399	0	554.830	Significativo
Niger	Delibera VM n. 17 del 23.02.2022	012500/01/1	AICS	Iniziativa di emergenza a favore delle popolazioni vulnerabili nella regione del Liptako-Gourma in Niger e Burkina Faso	Aiuto Umanitario	2.000.000	2.000.000	0	Significativo
Niger	Delibrea VM n. 16 del 23.02.2022	012548/01/0	ICRC	Contributo al Comitato Internazionale della Croce Rossa per le attività del programma di riabilitazione fisica per persone con disabilità in Niger	Aiuto Umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Niger	Delibera VM n. 15 del 23.02.2022	012549/01/0	ICRC	Contributo al Comitato Internazionale della Croce Rossa per le attività di assistenza, protezione, prevenzione e cooperazione in Niger	Aiuto Umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Niger	Delibera VM n. 91 del 05.10.2022	012675/01/2	ICRC	Contributo italiano all'Appello Speciale 2022 del CICR (Comitato Internazionale della Croce Rossa) su "Disabilità e Sminamento Umanitario".	Aiuto Umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Niger	Delibera CC n. 67 del 16.06.2022	012607/01/0 012607/01/1	Ente governo locale/AICS	Contributo per il fondo comune salute (FCS)	Sviluppo	6.288.000	6.288.000	0	Significativo
Niger	Delibera VM n. 27 del 09.03.2022	012498/01/0	AICS	Assistenza alimentare e nutrizionale integrata alle popolazioni colpite dalla crisi in Niger	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Niger	Delibera CC n. 57 del 19/05/2017	011099/02/3	CNEDD-Niger - Conseil National de l'Environnement pour un Développement Durable	MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA ALIMENTARE E VALORIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE DEGLI AGRICOLTORI NELLO ZARESE DEL NIGER - FONDO EX ART	Sviluppo	2.679.600	0	960.292	Significativo
Niger	Delibera Direttore n. 42 del 19/06/2020	011099/04/5	AICS	MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA ALIMENTARE E VALORIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE DEGLI AGRICOLTORI NELLO ZARESE DEL NIGER - FONDO IN LOCO	Sviluppo	274.919	0	137.460	Significativo
Niger	Delibera CC n. 106 del 09/11/2020	012203/01/0	ANPER	Progetto di elettrificazione rurale fotovoltaica in Niger - Dipartimenti di Keita e Illela	Sviluppo	2.800.000	0	0	Significativo
Niger	Delibera CC n. 106 del 09/11/2020	012203/01/1	AICS	Progetto di elettrificazione rurale fotovoltaica in Niger - Dipartimenti di Keita e Illela	Sviluppo	200.000	0	0	Significativo
Niger	Delibera CC n. 107 del 09/11/2020	012208/01/1	MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ELEVAGE DU NIGER	Progetto di piccola irrigazione per lo sviluppo della produzione di pomodori in Niger (PPI/DPT)	Sviluppo	200.000	0	0	Significativo
Niger	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 06/03/2022	012590/01/7	CBM ITALIA ONLUS	Donne e persone con disabilità in azione per un sistema agropastorale ecosostenibile	Sviluppo - promossi	2.689.708	2.689.708	1.613.825	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Pakistan	Delibera CC n. 106 del 29/09/2017	011196/01/0	ILO	Promozione di opportunità di lavoro dignitoso per il rafforzamento economico dei segmenti vulnerabili della società	Sviluppo	1.500.000	0	800.000	Significativo
Pakistan	Delibera CC n. 17 del 15/03/2021	012212/01/0	CIHEAM	OliveCulture - Meccanismo olistico e multi-professionale per una catena di valore olivicola pachistana	Sviluppo	1.500.000	0	0	Significativo
Palestina	Delibera VM n. 31 del 29.03.2022	012273/01/1	AICS	Intervento di emergenza multisettoriale a sostegno dei gruppi maggiormente vulnerabili della popolazione palestinese	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Palestina	Delibera VM n. 3 del 27.01.2022	012156/01/3	UNOCHA	Contributo allo Humanitarian Fund (HF) gestito da UN OCHA oPt per rispondere a bisogni umanitari urgenti (CBPF)	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	Significativo
Palestina	Delibera VM n. 110 del 13.10.2022	012273/01/2	AICS	Iniziativa di emergenza a protezione della popolazione palestinese rifugiata e a rischio di trasferimento forzato	Aiuto umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
Palestina	Delibera VM n. 83 del 04.10.2022	012680/01/3	UNOCHA	Contributo italiano ai Country Based Pooled Funds (CBPFs) per l'anno 2022	Aiuto umanitario	550.000	550.000	550.000	Significativo
Palestina	Delibera CC n. 35 del 31.03.2022	012533/01/1	CIHEAM	SANET: rafforzare reti di cooperative agro-alimentari in Palestina	Sviluppo	3.400.000	3.400.000	0	Significativo
Palestina	Deliber Dir. N. 35 del 15.07.2022	012623/01/0 012623/01/1	Ente governo locale	Rafforzamento dei servizi specialistici dell'ospedale di Dura - GD Rafforzamento dei servizi specialistici dell'ospedale di Dura	Sviluppo	1.440.408	1.440.408	0	Significativo
Palestina	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/06/1	Oxfam Italia (OIT)	"IBTKAR per il Cambiamento Sociale" -Opportunità di sviluppo inclusivo per la resilienza delle comunità rurali palestinesi nell'era post-Covid	Sviluppo - promossi	3.341.489	3.341.489	0	Significativo
Palestina	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/07/3	CRIC -Centro Regionale d'Intervento per la Cooperazione ETS (ONLUS)	Li-Biladina(alla nostra terra) -Agricoltura sostenibile, lavoro dignitoso e recupero del patrimonio culturale per la resilienza delle comunità della Cisgiordania	Sviluppo - promossi	1.780.000	1.780.000	1.068.000	Significativo
Palestina	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/07/8	Associazione di Terra Sancta (ATS)	Proteggere la Palestina: Formazione alla conservazione del patrimonio culturale, al servizio delle istituzioni accademiche e della comunità palestinese	Sviluppo - promossi	1.800.000	1.800.000	1.080.000	Significativo
Palestina	Delibera 21/09/2016	010847/01/2	AICS	CRONO: Contrasto alle malattie croniche non trasmissibili in Palestina - Fondo in loco	Sviluppo	1.350.000	0	170.000	Significativo
Palestina	Delibera 20/10/2016	010895/01/0	AICS	FIN PAL Inclusione finanziaria in Palestina - Fondo in Loco	Sviluppo	1.000.000	0	400.000	Significativo
Palestina	Delibera Direttore n. 66 del 11/10/2017	011320/01/3	REGIONE UMBRIA	BEE the change. Rafforzamento della filiera delle piante officinali e del miele per lo sviluppo socio-economico della Palestina	Sviluppo	971.968	0	488.691	Significativo
Palestina	Delibera Direttore n. 68 del 30/09/2019	011719/01/3	ISS - ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ	*HAEMO_PAL - Potenziamento dei Centri clinici per la diagnosi e cura delle malattie emorragiche congenite e delle emoglobinopatie	Sviluppo	1.799.922	0	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Palestina	Delibera Direttore n. 96 del 20/12/2018	011733/01/3	AICS	PADIS Rafforzamento dei diritti delle persone con disabilità	Sviluppo	1.100.000	0	440.000	Significativo
Palestina	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011867/01/5	VOLONTARIATO INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO	Start your Business!	Sviluppo - promossi	1.800.000	0	560.000	Significativo
Palestina	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011869/01/2	EDUCAID ONG	Niente su di noi senza di noi: Rafforzamento del ruolo e delle competenze delle Organizzazioni di Persone con Disabilità	Sviluppo - promossi	1.745.192	0	540.646	Significativo
Palestina	Delibera Direttore n. 77 del 18/11/2019	011977/01/1	Agdor s.a.s.s.	CROCUS - Cooperative resilienti per l'orticoltura unita e solidale	Sviluppo	50.000	0	12.000	Significativo
Palestina	Delibera Direttore n. 16 del 24/03/2020	012121/01/2	VOLONTARIATO INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO	Integrazione socio-economica delle minoranze cristiane in Terra Santa attraverso la tutela del patrimonio artistico, gastronomico	Sviluppo - min_cristiane	500.000	0	150.000	Significativo
Palestina	Delibera CC n. 122 del 18/12/2019	012314/01/3	COMUNE DI BARI	COOP4WaterRight/COOPerazione per lo sviluppo sostenibile e il diritto all'acqua delle comunità nella Municipalità di Khan Younis	Sviluppo	1.399.350	0	0	Significativo
Palestina	Delibera CC n. 75 del 03/06/2021	012314/03/0	UNIONE DEI COMUNI DEL TRASIMENO	L.A.N.D. Autorità locali in rete per lo sviluppo sostenibile PALESTINA	Sviluppo	1.399.815	0	0	Significativo
Palestina	Delibera CC n. 133 del 23/11/2021	012433/01/0	OMS	RIDURRE IL CARICO PREVENIBILE ED EVITABILE DI MORBILTÀ E MORTALITÀ IN PALESTINA ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA DI EMERGE	Sviluppo	5.139.968	0	1.713.323	Significativo
Palestina	Delibera CC n. 129 del 23/11/2021	012464/01/0	UNESCO	Tutela del patrimonio culturale nel governatorato di Gerico: Piano per la conservazione e la gestione di Tell es Sultan (antica G	Sviluppo	1.130.000	0	275.324	Significativo
Palestina	Delibera CC n. 174 del 16/12/2021	012492/01/0	AICS	Rafforzamento dei servizi specialistici di chirurgia e pediatria all'interno dell'ospedale di Halhoul	Sviluppo	192.600	0	0	Significativo
Repubblica Centrafricana	Delibera VM n. 73 del 04.10.2022	012660/01/0	AICS	Programma integrato a favore della popolazione vulnerabile in RCA nei settori della salute, protezione e sicurezza alimentare	Aiuto Umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
Repubblica Centrafricana	Delibera VM n. 11 del 20/04/2021	012274/01/0	AICS	RCA: Protezione della popolazione vulnerabile in crisi umanitaria protratta	Aiuto Umanitario	2.000.000	0	2.000.000	Significativo
Rwanda	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 06/03/2022	012590/04/9	ISTITUTO PER LA COOPERAZIONE UNIVERSITARIA ONLUS	Sviluppo d'impresa nelle filiere agroalimentari del caffè e dell'ortofrutta in Ruanda per una crescita economica ed occupazionale	Sviluppo - promossi	1.800.000	1.800.000	1.080.000	Significativo
Rwanda	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 06/03/2022	012590/08/8	MOVIMENTO PER LA LOTTA CONTRO LA FAME NEL MONDO	Amazi meza (Acqua pulita) – Progetto per il rafforzamento dell'accesso all'acqua potabile e all'igiene per la popolazione rurale	Sviluppo - promossi	1.800.000	1.800.000	1.080.000	Significativo
Senegal	Delibera Dir n. 58 del 14.12.2022	010424/03/5	AICS	Programma agricolo Italia Senegal PAIS	Sviluppo	284.000	24.000	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Senegal	Delibera Dir. N. 22 del 10.05.2022	010614/04/1	AICS	Programma d'appoggio allo sviluppo economico e sociale del Senegal - Rifinanziamento FL	Sviluppo	740.000	150.000	150.000	Significativo
Senegal	Delibera CC n. 124 del 18/1/2016	010967/01/4	MFBS - MINISTÈRE DES FINANCES ET DU BUDGET DU SÉNÉGAL	PROGRAMMA DI SOSTEGNO AL SISTEMA EDUCATIVO DI BASE DEL SENEGAL PASEB - DONO AL GOVERNO	Sviluppo	2.140.000	0	332.000	Significativo
Senegal	Delibera CC n. 100 del 09/1/2020	012072/01/2	OMVS - L'ORGANISATION POUR LA MISE EN VALEUR DU FLEUVE SENEGAL	PAFISEM - Progetto di appoggio allo sviluppo delle filiere sementi nel bacino del fiume Senegal	Sviluppo	6.394.000	0	2.049.000	Significativo
Senegal	Delibera Direttore n. 71 del 04/12/2020	012072/02/3	AICS	PAFISEM - progetto di appoggio allo sviluppo delle filiere sementi nel bacino del fiume Senegal	Sviluppo	606.000	0	202.000	Significativo
Senegal	Delibera CC n. 122 del 18/12/2019	012314/01/2	COMUNE DI BITONTO	RigenerAtion: sviluppo territoriale e riqualificazione ambientale in Bassa Casamance	Sviluppo	1.293.491	0	0	Significativo
Senegal	Delibera CC n. 75 del 03/06/2021	012314/02/9	REGIONE PIEMONTE	RETI al lavoro - Percorsi in Comune per giovan e donne senegalesi SENEGAL	Sviluppo	1.400.000	0	560.000	Significativo
Senegal	Delibera CC n. 131 del 23/1/2021	012455/01/0	UNFPA	Progetto di rafforzamento per un accesso equo ai servizi integrati Socio-Sanitari in Mali e Senegal per le persone disabili	Sviluppo	3.000.000	0	849.009	Significativo
Senegal	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/07/4	CISV	PROgramma di Valorizzazione dell'Impresa VERde e Sociale per l'innovazione, la crescita e il lavoro (PRO-VIVES)	Sviluppo - promossi	3.351.557	3.351.557	2.010.934	Significativo
Sierra Leone	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 16/03/2022	012590/04/0	AISPO	"Sostegno al sistema trasfusionale - fase II"	Sviluppo - promossi	1.791.650	1.791.650	1.074.990	Significativo
Siria	Delibera VM n. 36 del 27.04.2022	012562/01/0	UNICEF	Sostegno al rafforzamento della resilienza e alla facilitazione dell'early recovery delle comunità vulnerabili di Al Qusayr (Homs) - Siria. UNICEF/UNFPA/UNDP	Aiuto umanitario	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Significativo
Siria	Delibera VM n. 94 del 10.10.2022	012469/01/1	AICS	Intervento di emergenza ed early recovery nei settori della protezione, sicurezza alimentare e livelihoods, salute e istruzione per il rafforzamento della capacità di resilienza della popolazione vulnerabile in Siria	Aiuto umanitario	7.000.000	7.000.000	0	Significativo
Siria	Delibera VM n. 81 del 04.10.2022	012680/01/1	UNOCHA	Contributo italiano ai Country Based Pooled Funds (CBPFs) per l'anno 2022	Aiuto umanitario	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
Siria	Delibera VM n. 82 del 04.10.2022	012680/01/2	UNOCHA	Contributo italiano ai Country Based Pooled Funds (CBPFs) per l'anno 2022 - Cross Border	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
Siria	Delibera VM n. 114 del 18.10.2022	012691/01/0	UNDP	Intervento umanitario di supporto ad un'area specifica in Qadi Askar, Aleppo - Siria - UNDP UNHCR	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Siria	Delibera VM n. 29 del 17.03.2022	012580/01/0	AICS	Garantire servizi educativi e di protezione di qualità per i bambini nel campo di Al Hol e le comunità di origine ad Ar Raqqa	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Siria	Delibera CC n. 38 del 31.03.2022	012506/01/0	CIHEAM	Rafforzamento delle amministrazioni locali del Nord-Est Siria per sostenere le comunità rurali" - R.A.L.N.E.S.	Sviluppo	4.000.000	4.000.000	2.033.100	Significativo
Siria	Delibera CC n.80 del 29.09.2022	012643/01/0	UNDP	Contributo al "Programma congiunto delle Nazioni Unite per costruire la resilienza urbana e rurale e le condizioni per la ripresa in Siria"	Sviluppo	2.000.000	2.000.000	0	Significativo
Siria	Delibera VM n. 67 del 20/12/2017	011214/02/2	AICS	Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educati	Aiuto Umanitario	2.500.000	0	100.620	Significativo
Siria	Delibera VM n. 26 del 19/09/2018	011214/03/3	AICS	Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educati	Aiuto Umanitario	4.000.000	0	333.882	Significativo
Siria	Delibera Min. n. 46 del 04/12/2019	011214/04/4	AICS	Emergenza protratta per le popolazioni vulnerabili in Syria - fase IV	Aiuto Umanitario	3.500.000	0	1.799.909	Significativo
Siria	Delibera VM n. 55 del 09/12/2021	012469/01/0	AICS	Intervento di emergenza ed early recovery nei settori della protezione, sicurezza alimentare e livelihoods, salute e istruzione in	Aiuto Umanitario	5.000.000	0	0	Significativo
Somalia	Delibera CC n. 140 del 20/12/2018	010699/06/5	UNDP	Youth Employment Somalia (YES)	Sviluppo	4.667.000	0	1.667.000	Significativo
Somalia	Delibera Direttore n. 111 del 27/12/2019	011945/01/0	POLITECNICO DI MILANO	Rafforzamento infrastrutturale e strategico dell'Università nazionale Somala 2018-2020	Sviluppo	987.853	0	0	Significativo
Somalia	Delibera CC n. 52 del 28/04/2021	012327/01/0	POLITECNICO DI MILANO	Rafforzamento istituzionale e accademico dell'università nazionale somala (UNS 5)	Sviluppo	1.945.260	0	972.630	Significativo
Somalia	Delibera CC n. 103 del 18/10/2021	012448/01/0	OMS	Sostegno all'erogazione dei servizi sanitari essenziali tramite il rafforzamento del sistema sanitario ospedaliero di secondo live	Sviluppo	3.000.174	0	1.934.823	Significativo
Somalia	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 16/03/2022	012590/03/0	NEXUS SOLIDARIETÀ INTERNAZIONALE EMILIA ROMAGNA ONG	I.N.FORMA.L. - Istruire, Normare, FORMARE, Lavorare. Dall'informale al formale per la crescita inclusiva, la pace e il dialogo soc	Sviluppo - promossi	1.293.548	1.293.548	776.129	Significativo
Sud Sudan	Delibera VM n. 57 del 15.09.2022	012629/01/0	AICS	Risposta all'emergenza complessa sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	Aiuto Umanitario	4.900.000	4.900.000	4.900.000	Significativo
Sud Sudan	Delibera Min.n. 20 del 20/10/2019	011959/01/0	AICS	Programma per rafforzare la resilienza di rifugiati, sfollati interni e returnees in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	Aiuto Umanitario	3.000.000	0	1.310.000	Significativo
Sud Sudan	Delibera CC n. 66 del 31/07/2020	012130/01/6	UNIDO	Res - East - Rafforzamento della capacità di resilienza per lo sviluppo agricolo inclusivo e sostenibile delle popolazioni dell'est	Sviluppo	2.121.000	0	850.000	Significativo
Sud Sudan	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 16/03/2022	012590/01/6	CBM ITALIA ONLUS	The Bright Sight: prevenzione delle Malattie Tropicali Neglette (NTD) e cura della Vista per le persone con disabilità e più vul	Sviluppo - promossi	2.558.703	2.558.703	1.535.222	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Sudan	Delibera VM n. 28 del 09.03.2022	012555/01/0	AICS	Fornitura di supporto nutrizionale di emergenza nelle aree vulnerabili del Sudan	Aiuto umanitario	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Significativo
Sudan	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/05/9	EMERGENCY - Life Support for Civilian War Victims ONG ONLUS (EMERGENCY)	Obiettivo buona salute in Sudan: rafforzare il capitale umano e i servizi sanitari pediatrici di qualità in Sud Darfur	Sviluppo - promossi	1.800.000	1.800.000	1.080.000	Significativo
Sudan	Delibera Direttore n. 32 del 05/05/2017	011098/02/1	AICS	Bridging the Gap II- Politiche inclusive per le persone con disabilità - Co-finanziamento per il Sudan	Sviluppo	479.345	0	27.607	Significativo
Sudan	Delibera CC n. 72 del 06/09/2018	011607/01/3	UNESCO	Protezione e valorizzazione del patrimonio culturale sudanese in una prospettiva di sviluppo sociale: riqualificazione del Museo N	Sviluppo	997.790	0	275.120	Significativo
Sudan	Delibera CC n. 31 del 29/03/2019	011812/01/0	AICS	Lotta alla malnutrizione nello Stato di Kassala	Sviluppo	2.450.000	0	851.500	Significativo
Sudan	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011899/01/6	OVCI - ORGANISMO DI VOLONTARIATO PER LA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	CURE: Costruzione di Una Rete Efficace di servizi sanitari e riabilitativi nella città di Juba	Sviluppo - promossi	1.299.803	0	378.386	Significativo
Sudan	Delibera CC n. 57 del 10/07/2019	011913/01/6	OMS	Contrasto alla malnutrizione in Sudan attraverso azioni di counselling e assistenza nutrizionale a livello dei servizi sanitari di	Sviluppo	1.481.254	0	577.813	Significativo
Sudan	Delibera CC n. 58 del 10/07/2019	011916/01/5	UNOPS	Cittadella della Salute di Kassala - Nuova costruzione ed espansione del Polo Chirurgico e dei reparti di Pronto Soccorso Fase IV	Sviluppo	3.300.000	0	1.140.328	Significativo
Sudan	Delibera CC n. 65 del 31/07/2020	012129/01/4	UNDP	Promuovere l'inclusione giovanile in Sudan	Sviluppo	2.272.500	0	757.500	Significativo
Sudan	Delibera Direttore n. 47 del 22/07/2020	012144/01/6	AICS	INLAB – Empowerment economico e inclusione lavorativa delle persone con disabilità	Sviluppo	1.800.000	0	0	Significativo
Sudan	Delibera Direttore n. 73 del 04/12/2020	012162/01/0	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI	Sostegno al laboratorio centrale del polo sanitario della città di Kassala (Kassala Health Citadel)	Sviluppo	1.999.229	0	658.759	Significativo
Sudan	Delibera Direttore n. 38 del 08/11/2021	012355/01/0	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI G. D'ANNUNZIO DI CHIETI	Sinergie cliniche, formative e organizzative per le cure chirurgiche dell'infanzia negli stati di Gezira e Kassala	Sviluppo	1.788.398	0	639.346	Significativo
Sudan	Delibera VM n. 58 del 15/12/2021	012461/01/0	AICS	Iniziativa di Emergenza per le popolazioni vulnerabili del Sudan colpite da disastri naturali e conflitti.	Aiuto umanitario	3.000.000	0	3.000.000	Significativo
Sudan	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/07/1	ASSOCIAZIONE CENTRO ELIS	Sostegno alla lotta contro le patologie oncologiche femminili per il benessere, la salute e i diritti delle donne, Fe_On.	Sviluppo - promossi	1.799.114	1.799.114	1.079.468	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Tanzania	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/08/9	Associazione Internazionale Volontari Laici - LVIA	*Diverse Food System: Miglioramento della nutrizione col supporto ad un sistema alimentare diversificato e sostenibile	Sviluppo - promossi	1.799.446	1.799.446	1.079.667	Significativo
Tanzania	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011900/01/1	CEFA	Nutrendo il futuro	Sviluppo - promossi	1.612.561	0	415.745	Significativo
Tanzania	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011901/01/3	IBO Italia	No one left behind: diritti e accessibilità ai servizi scolastici e riabilitativi dei minori con disabilità nel distretto di Iring	Sviluppo - promossi	823.783	0	186.228	Significativo
Tanzania	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011902/01/5	ISTITUTO OIKOS ONLUS	KISIMA - Rafforzamento del servizio idrico nei distretti di Kiteto e Smanjiro, Regione MAnyara (Tanzania)	Sviluppo - promossi	1.798.473	0	507.625	Significativo
Tanzania	Delibera Direttore n. 4 del 26/02/2021	012313/02/0	ENDELEA SRL	ENDELEA Dream Bold	Sviluppo	50.000	0	50.000	Significativo
Tanzania	Delibera CC n. 26 del 28/04/2021 Determina Direttore n. 292 del 22/10/2021	012349/01/5	COPE - COOPERAZIONE PAESI EMERGENTI	KAN - Kwa Afya Njema : garantire l'ultimo miglio attraverso l'approccio comunitario	Sviluppo - promossi	439.610	0	307.727	Significativo
Tanzania	Delibera CC n. 26 del 28/04/2021 Determina Direttore n. 292 del 22/10/2021	012349/01/6	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE	Migliorare lo stato di salute e benessere degli Adolescenti e dei Giovani adulti affetti da HIV	Sviluppo	250.000	0	175.000	Significativo
Tunisia	Delibera CC n. 74 del 21/07/2022	012612/01/0	CIHEAM	Azioni preparatorie per la costituzione di distretti biologici in Tunisia	Sviluppo	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Tunisia	Delibera CC n. 161 del 16/12/2021	011228/01/2	UNDP	Progetto di assistenza elettorale in Tunisia (PAET II)	Sviluppo	1.000.000	0	1.000.000	Significativo
Tunisia	Delibera CC n. 29 del 29/03/2019	011815/01/6	CIHEAM	Stabilizzazione e sviluppo socio economico nelle regioni costiere tunisine	Sviluppo	5.000.000	0	2.000.000	Significativo
Tunisia	Delibera CC n. 75 del 03/06/2021	012314/02/2	COMUNE DI NUORO	RINOVA - RISANAMENTO AMBIENTALE, NUOVA OCCUPAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO A TATAOUINE	Sviluppo	1.400.000	0	0	Significativo
Tunisia	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 16/03/2022	012590/01/3	ASSOCIAZIONE ITALIANA AMICI DI RAOUL FOLLEREAU	Per una vita indipendente: organizzazione di un percorso di formazione professionale per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Tunis	Sviluppo - promossi	1.757.413	1.757.413	1.054.448	Significativo
Tunisia	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/06/6	OXFAM ITALIA	SUMUD - Resilienza, innovazione e sostenibilità per le micro piccole-medie imprese artigianali, agricole e turistiche in Tunisia	Sviluppo - promossi	3.542.825	3.542.825	2.125.695	Significativo
Ucraina	Delibera VM n.21 del 09.03.2022	012592/01/0	UNOCHA	Ukraine Humanitarian Fund (UHF) CBPF	Aiuto umanitario	6.000.000	6.000.000	6.000.000	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/01/2	AVSI	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: IRINA - Iniziativa di Risposta Intersettoriale nell'assistenza alle vittime della crisi Ucraina	Aiuto umanitario	999.460	999.460	499.730	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/01/6	CESVI	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: Servizi integrati di prima emergenza e protezione per la popolazione vulnerabile di Bucha	Aiuto umanitario	829.300	829.300	414.650	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/01/7	CUAMM	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: Risposta integrata Umanitaria e Sanitaria a favore della popolazione sfollata interna e più vulnerabile in Ucraina	Aiuto umanitario	989.261	989.261	494.630	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/02/4	FOCSIV in ATS con ARCS Arci Culture Solidali APS, IBO Italia, Missione Calcutta Onlus, Condivisione fra i Popoli	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: Razom z Ukrainoiu - iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione Ucraina nelle regioni di Ivano Frankivska, Chemivetska e Odessa	Aiuto umanitario	1.999.990	1.999.990	999.995	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/01/4	Helpcode	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: Proteggiamo gli sfollati interni e le comunità non sfollate più vulnerabili nella regione di Chernivtsi	Aiuto umanitario	409.022	409.022	204.511	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/01/5	INTERMEDI	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: Iniziativa di emergenza per le popolazioni vulnerabili e sfollate colpite dalla crisi ucraina a Poltavka Oblast	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	500.000	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/02/0	L'Albero della Vita	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: Iniziativa di assistenza umanitaria salvavita alla popolazione Ucraina presso la città di Cernivci	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	500.000	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/02/1	MEDU	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: Assistenza sanitaria e supporto psicosociale in favore della popolazione sfollata in Ucraina	Aiuto umanitario	362.800	362.800	181.400	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/01/8	SOLETERRE	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: RELIEF – Supporto multisettoriale alle organizzazioni locali ucraine nell'erogazione di servizi in risposta ai bisogni urgenti	Aiuto umanitario	999.808	999.808	499.004	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/01/1	WW-GVC	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: Assistenza multisettoriale di emergenza alle popolazioni vulnerabili colpite dal conflitto nell'Oblast di Kyivska	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	500.000	Significativo
Ucraina	Delibera n. 41 del 28.06.22	12600/01/9	Amici dei Bambini	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione colpita dalla crisi in Ucraina Titolo progetto: Bambini per la Pace – Intervento multisettoriale in Ucraina	Aiuto umanitario	896.198	896.198	0	Significativo
Uganda	Delibera VM n. 57 del 15.09.2022	012629/01/1	AICS	Risposta all'emergenza complessa sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	Aiuto Umanitario	1.100.000	1.100.000	1.100.000	Significativo
Uganda	Delibera Direttore n. 49 del 05/06/2019	011907/01/1	CBM ITALIA ONLUS	ForeSeeing Inclusion: Salute Visiva e Disability Mainstreaming in Nord Uganda	Sviluppo - promossi	1.398.454	0	382.584	Significativo
Uganda	Delibera Direttore n. 77 del 18/1/2019	011980/01/0	DE-LAB SRL	Progetto Kokono	Sviluppo	50.000	0	30.000	Significativo
Uganda	Delibera CC n. 26 del 28/04/2021 Determina Direttore n. 292 del 22/10/2021	012349/01/1	CUAMM	ERASE –Rise against malaria project – Supporto alla prevenzione, diagnosi e trattamento della malaria nel contest della pandemia C	Sviluppo - promossi	438.900	0	307.230	Significativo
Uganda	Delibera VM n. 52 del 23/1/2021	012459/01/1	AICS	Programma di risposta all'emergenza, supporto ai servizi di base nelle aree colpite dalla crisi sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia	Aiuto umanitario	1.100.000	0	1.100.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Uganda	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 16/03/2022	012590/04/1	Cooperazione e Sviluppo ONLUS - Africa Mission	ALL IN ONE – interventi integrati in ambito igienico-sanitario e zootecnico-veterinario per contrastare le malattie a potenziale	Sviluppo - promossi	1.889.674	1.889.674	0	Significativo
Uganda	Delibera CC n. 3 del 14/03/2022; Delibera Dir. 31 del 1/07/2022	012590/09/3	FONDAZIONE DOCTOR AMBROSOLI MEMORIAL HOSPITAL KALONGO ONLUS	You are not alone – salute inclusiva per la prevenzione e la cura delle disabilità visive, motorie e mentali	Sviluppo - promossi	1.371.996	1.371.996	823.197	Significativo
Zimbabwe	Delibera CC n. 141 del 14/12/2020 Delibera Direttore n. 13 del 16/03/2022	012590/04/5	COSPE	“Semi per il futuro – agricoltura sostenibile per la resilienza delle comunità rurali”	Sviluppo - promossi	3.585.864	3.585.864	2.151.518	Significativo
Africa Occidentale	Delibera CC n. 99 del 09/11/2020	012138/01/1	UNFPA	Programma di miglioramento della salute dei giovani per valorizzare il dividendo demografico. YE4DD	Sviluppo	3.000.354	0	0	Significativo
Africa Occidentale	Delibera CC n. 124 del 14/12/2020	012256/01/0	UNICEF	Progetto di sostegno alla registrazione universale delle nascite e l'identità legale in Gambia, Guinea Bissau e Mali	Sviluppo	3.499.772	0	0	Significativo
Africa Occidentale	Delibera VM n. 6 del 14/04/2021	012289/01/0	AICS	Iniziativa di Emergenza in favore delle popolazioni colpite dalla crisi umanitaria ed economica in Mali e Senegal	Aiuto umanitario	4.100.000	0	2.000.000	Significativo
Africa Regionale	Delibera CC n. 121 del 16/11/2021	012569/01/0	UPM	CONTRIBUTO VOLONTARIO 2021 SEGRETARIATO UPM	Sviluppo	200.000	0	200.000	Significativo
Africa Regionale	Delibera Direttore n. 66 del 22/12/2022	011713/02/6	AICS	Fondo unico per l'assistenza tecnica programma di Cooperazione - fondo in loco	Sviluppo	2.403.458	0	0	Significativo
Non ripartibile	Delibera VM n. 109 del 10.10.2022	011047/04/8	GFDRR	Contributo alla Global Facility for Disaster Reduction and Recovery (GFDRR)	Aiuto umanitario	4.000.000	4.000.000	0	Significativo
Non ripartibile	Delibera VM n. 26 del 29/07/2021	011047/04/7	GFDRR	Contributo alla Global Facility for Disaster Reduction and Recovery (GFDRR)	Aiuto umanitario	2.000.000	0	2.000.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera VM n. 79 del 04.10.2022	012685/01/0	UNOCHA	Contributo volontario ad OCHA per il sostegno delle attività di coordinamento della risposta umanitaria a livello globale per l'anno 2022	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n. 12 del 31/03/2022	012596/01/0	GLOBAL FUND	Contributo volontario a Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria	Sviluppo - volontari multilaterali	51.300.000	51.300.000	51.300.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera VM n. 43 del 13.07.2022	010845/05/5	UNOCHA	Contributo al CERF (sostegno ai servizi di base)	Aiuto umanitario	15.000.000	15.000.000	15.000.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n.9 del 31.03.2022	012351/01/1	FAO	Contributo volontario a FAO	Sviluppo - volontari multilaterali	7.000.000	7.000.000	7.000.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n.14 del 31.03.2022	012356/01/1	IDLO	Contributo volontario a IDLO	Sviluppo - volontari multilaterali	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. - Elenco iniziative di cooperazione 2022 - Altri contributi di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Non ripartibile	Delibera CC n.15 del 31.03.2022	012357/01/1	IFAD	Contributo volontario a IFAD	Sviluppo - volontari multilaterali	1.700.000	1.700.000	1.700.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n.13 del 31.03.2022	012352/01/2	GPE	Contributo volontario a GPE	Sviluppo - volontari multilaterali	2.500.000	2.500.000	0	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n. 24 del 31/03/2022	012384/01/2	UNICEF	Contributo volontario a UNICEF	Sviluppo - volontari multilaterali	5.000.000	5.000.000	5.000.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n.18 del 31.03.2022	012755/01/0	OCSE	Contributo volontario a OCSE	Sviluppo - volontari multilaterali	300.000	300.000	0	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n.65 del 16.06.2022	012369/01/1	PAM	Contributo volontario a PAM	Sviluppo - volontari multilaterali	3.500.000	3.500.000	3.500.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n.53 del 09.05.2022	012386/01/1	UNDP	Contributo volontario a UNDP	Sviluppo - volontari multilaterali	6.000.000	6.000.000	6.000.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n. 9 del 31/03/2022	012324/01/1	GAVI Alliance	Contributo volontario a GAVI Alliance	Sviluppo - volontari multilaterali	24.000.000	24.000.000	24.000.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera VM n. 74 del 28/12/2021	011411/03/7	GICHD	Contributo annuale al GICHD per le attività di advocacy ed il sostegno delle politiche di sminamento umanitario	Sviluppo - volontari multilaterali	300.000	0	300.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n. 152 del 16/12/2021	012366/01/3	OCSE	Contributo Volontario 2021 OCSE-DAC INCAF	Sviluppo - volontari multilaterali	80.000	0	80.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n. 119 del 23/11/2021	012567/01/0	SEFORALL	CONTRIBUTO VOLONTARIO 2021 SUSTAINABLE ENERGY FOR ALL- SEFORALL	Sviluppo - volontari multilaterali	300.000	0	300.000	Significativo
Non ripartibile	Delibera CC n. 151 del 16/12/2021	012571/01/0	GCERF	CONTRIBUTO VOLONTARIO 2021- GLOBAL COMMUNITY ENGAGEMENT AND RESILIENCE FUND-GCERF	Sviluppo - volontari multilaterali	2.000.000	0	2.000.000	Significativo
B - Totale Progetti particolarmente rilevanti						810.226.967	455.151.989	426.571.601	

Tavola 5.4.5.2. Progetti OSC - Umanitari a valere su delibere anni precedenti

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Ciad	Delibera VM n. 29 del 04.08.2021	012398/01/0	COOPI	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a supporto della salute e del fabbisogno nutrizionale della popolazione colpita da conflitti e disastri naturali in Ciad Titolo progetto: Promozione dell'agricoltura sostenibile e rafforzamento della sicurezza alimentare attraverso il coinvolgimento delle donne del Dipartimento di Mamdi, Ciad	Aiuto umanitario		275.000		Principale
Sud Sudan	Delibera VM n. 20 del 24.10.2019	011959/01/0	Amref Health Africa	Titolo iniziativa: Programma regionale multisettoriale ed integrato per rafforzare la resilienza di rifugiati, sfollati interni e returnees sud sudanesi, e comunità ospitanti in Sud Sudan, Etiopia e Uganda Titolo progetto: Accompagnamento alla resilienza delle comunità rifugiate e ospitanti con particolare focus sulla salute delle donne e dei bambini minori i 5 anni, nei Distretti di Terego e MadiOkolo, West Nile	Aiuto umanitario		440.832		Principale
Uganda	Delibera VM n. 20 del 24.10.2019	011959/01/0	VIDES	Titolo iniziativa: Programma regionale multisettoriale ed integrato per rafforzare la resilienza di rifugiati, sfollati interni e returnees sud sudanesi, e comunità ospitanti in Sud Sudan, Etiopia e Uganda Titolo progetto: Approccio umanitario-sviluppo-pace per l'empowerment delle donne: accesso all'acqua e sviluppo agricolo per la sicurezza alimentare e il miglioramento dei mezzi di sussistenza	Aiuto umanitario		269.300		Principale
Ciad	Delibera VM n. 29 del 04.08.2021	012398/01/0	ACRA	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a supporto della salute e del fabbisogno nutrizionale della popolazione colpita da conflitti e disastri naturali in Ciad Titolo progetto: Nutrire la città: Programma integrato per un'alimentazione sufficiente e di qualità delle popolazioni rifugiate e autoctone del 1° arrondissement di N'Djamena	Aiuto umanitario		275.000		Significativo
Ciad	Delibera VM n. 29 del 04.08.2021	012398/01/0	INTERSOS	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a supporto della salute e del fabbisogno nutrizionale della popolazione colpita da conflitti e disastri naturali in Ciad Titolo progetto: Iniziativa di emergenza a supporto della salute e del fabbisogno nutrizionale della popolazione colpita da conflitti e disastri naturali in Ciad	Aiuto umanitario		275.000		Significativo
Etiopia	Delibera VM n. 7 del 14.04.2021	012285/01/0	COOPI/CUAMM	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza in risposta ai flussi migratori e allo sfollamento interno Titolo progetto: Intervento integrato di assistenza e sostegno alla resilienza per la popolazione sfollata e le comunità ospitanti nelle aree interessate da conflitti dello Stato Regionale Amhara (North Shewa e Oromia Special Zones)	Aiuto umanitario		1.260.000		Significativo
Etiopia	Delibera VM n. 7 del 14.04.2021	012285/01/0	CIFA/CVMLVIA	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza in risposta ai flussi migratori e allo sfollamento interno Titolo progetto: RE-START: iniziativa di emergenza a sostegno di migranti, returnee e comunità vulnerabili ad Addis Abeba e South Wollo	Aiuto umanitario		1.225.067		Significativo
Etiopia	Delibera VM n. 7 del 14.04.2021	012285/01/0	CISP/Save the children	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza in risposta ai flussi migratori e allo sfollamento interno Titolo progetto: HDP Nexus nella Somali Region attraverso il rafforzamento della sicurezza alimentare, dell'accesso ad acqua e igiene, alla protezione (HUDEPE Somali Region)	Aiuto umanitario		1.223.500		Significativo
Etiopia	Delibera VM n. 20 del 24.10.2019	011959/01/0	CUAMM/CEFA	Titolo iniziativa: Programma regionale multisettoriale ed integrato per rafforzare la resilienza di rifugiati, sfollati interni e returnees sud sudanesi, e comunità ospitanti in Sud Sudan, Etiopia e Uganda Titolo progetto: Rafforzamento della resilienza dei rifugiati Sud Sudanesi a Gambella attraverso un approccio integrato e durevole e con un focus sui gruppi più vulnerabili	Aiuto umanitario		750.000		Significativo
Etiopia	Delibera VM n. 5 del 14.04.2021	012279/01/0	CISP/CBM/CESVI	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza in supporto all'integrazione socioeconomica delle popolazioni sud sudanesi sfollate, ritornanti, rifugiate vittime della crisi umanitaria protratta in Sud Sudan, Etiopia e Uganda. Titolo progetto: Humanitarian / Development / Peace Nexus nei campi rifugiati e nella comunità ospitante dello Stato Regionale del Benishangul-Gumuz (HUDEPE Benishangul-Gumuz)	Aiuto umanitario		1.000.000		Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. Progetti OSC - Umanitari a valere su delibere anni precedenti

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Libia	Delibera Direttore n. 29 del 27.03.2018	011573/01/5	WWGVC/INTERSOS	Titolo iniziativa: Formazione sviluppo delle capacità dei funzionari municipali in Libia Titolo progetto: GAIA - Gestione Acqua Igiene Ambiente	Aiuto umanitario		1.302.994		Significativo
Libia	Delibera Direttore n. 21 del 27.03.2018	011571/01/0	COOP/CEFA	Titolo iniziativa: Formazione e sviluppo delle capacità dei funzionari municipali in Libia Titolo progetto: SDE - Social Dialogue for Environment	Aiuto umanitario		524.223		Significativo
Libia	Delibera Direttore n. 8 del 18.03.2021	012266/01/0	Helpcode/TDH	Titolo iniziativa: SOLE - Sanità accessibile alle municipalità del Sud della Libia Titolo progetto: SOLE - Sanità accessibile alle municipalità del Sud della Libia	Aiuto umanitario		960.000		Significativo
Mali	Delibera VM n. 6 del 14.04.2021	012289/01/0	WWGVC/CISV/LVIA	Titolo iniziativa: Iniziativa di Emergenza in favore delle popolazioni colpite dalla crisi umanitaria ed economica in Mali e Senegal Titolo progetto: SURE - Progetto di emergenza per l'assistenza e la resilienza delle popolazioni vulnerabili colpite dal conflitto a Douzenta e Gao, Mali	Aiuto umanitario		1.000.000		Significativo
Mali	Delibera VM n. 6 del 14.04.2021	012289/01/0	COOP/TAMAT	Titolo iniziativa: Iniziativa di Emergenza in favore delle popolazioni colpite dalla crisi umanitaria ed economica in Mali e Senegal Titolo progetto: Réponses d'urgence aux besoins des populations déplacées internes et hôte en santé, nutrition et sécurité alimentaire dans le centre du Mali	Aiuto umanitario		1.000.000		Significativo
Mali e Senegal	Delibera VM n. 6 del 14.04.2021	012289/01/0	VIS/COOP/LVIA	Titolo iniziativa: Iniziativa di Emergenza in favore delle popolazioni colpite dalla crisi umanitaria ed economica in Mali e Senegal Titolo progetto: Femmes, jeunes et entrepreneurs sociaux: piliers d'un avenir durable et inclusif (Senegal), Kayes e Bamako (Mali)	Aiuto umanitario		995.413		Significativo
Mozambico	Delibera VM n. 72 del 21.12.2021	012471/01/0	AVSI/CUAMM	Titolo iniziativa: "Iniziativa di emergenza a favore dei campi sfollati e delle comunità ospitanti nell'area della Città di Pemba e del Distretto di Metuge, Provincia di Cabo Delgado Titolo progetto: WASH UP - WASH - Shelter - Health - Supporto al miglioramento delle condizioni di vita delle comunità sfollate e ospitanti di Metuge e Pemba attraverso un approccio integrato di WASH, Salute e Shelter	Aiuto umanitario		900.000		Significativo
Niger	Delibera VM n. 21 del 10.02.2020	012013/01/3	CISP/INTERSOS/CBM	TITOLO INIZIATIVA: Iniziativa di emergenza a favore delle popolazioni vulnerabili delle regioni di Tahoua e Tillabéry in Niger" Titolo progetto: Accesso inclusivo ai servizi igienico-sanitari e protezione delle comunità vulnerabili nella regione di Tillabéry	Aiuto umanitario		797.683		Significativo
Niger	Delibera VM n. 21 del 10.02.2020	012013/01/3	ACRA/CISP/MOORIBEN	TITOLO INIZIATIVA: Iniziativa di emergenza a favore delle popolazioni vulnerabili delle regioni di Tahoua e Tillabéry in Niger" Titolo progetto: Donne in azione per il miglioramento della sicurezza alimentare delle popolazioni vulnerabili di Tillabéri e Say in Niger	Aiuto umanitario		800.000		Significativo
Repubblica Centrafricana	Delibera VM n. 11 del 20.04.2021	012274/01/0	Amici per il Centrafrica	Titolo iniziativa: Titolo progetto: Potenziamento, consolidamento e decentramento della copertura sanitaria gratuita e di qualità sull'asse Bangui-Mbaiki	Aiuto umanitario		597.497		Significativo
Somalia	Delibera VM n. 4 del 14.04.2021	012255/01/0	CISP	Titolo iniziativa: Intervento multisettoriale di emergenza in risposta alla crisi umanitaria in Somalia Titolo progetto: Offerta di servizi integrati di qualità di salute, nutrizione e WASH nello Stato del Galmudug	Aiuto umanitario		500.000		Significativo
Somalia	Delibera VM n. 4 del 14.04.2021	012255/01/0	EMERGENZA SORRISI	Titolo iniziativa: Intervento multisettoriale di emergenza in risposta alla crisi umanitaria in Somalia Titolo progetto: Rafforzamento della resilienza medica sanitaria in Somalia	Aiuto umanitario		420.747		Significativo
Sudan	Delibera VM n. 58 del 15.12.2021	012461/01/0	CISP	Titolo iniziativa: Iniziativa di Emergenza per le popolazioni vulnerabili del Sudan colpite da disastri naturali e conflitti Titolo progetto: Fornitura di servizi life-saving e life-sustaining alle popolazioni colpite dalla crisi, comunità ospitanti, migranti e rifugiati nello Stato di Gedaref, Sudan orientale	Aiuto umanitario		900.000		Significativo

(segue) Tavola 5.4.3.1. Progetti OSC - Umanitari a valere su delibere anni precedenti

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker
Sud Sudan	Delibera VM n. 5 del 14.04.2021	012279/01/0	AVSMINTERSOS	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza in supporto all'integrazione socioeconomica delle popolazioni sud sudanesi sfollate, ritornanti, rifugiate vittime della crisi umanitaria protratta in Sud Sudan, Etiopia e Uganda. Titolo progetto: AIRE SicurA: Approccio Integrato e Inclusivo per Rafforzare l'Educazione e la Sicurezza Alimentare dei più vulnerabili.	Aiuto umanitario		999.495		Significativo
Sud Sudan	Delibera VM n. 5 del 14.04.2021	012279/01/0	VIDES	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza in supporto all'integrazione socioeconomica delle popolazioni sud sudanesi sfollate, ritornanti, rifugiate vittime della crisi umanitaria protratta in Sud Sudan, Etiopia e Uganda. Titolo progetto: Agricoltura sostenibile, sicurezza alimentare e pace: le tre chiavi in risposta all'emergenza umanitaria nella Contea di Juba	Aiuto umanitario		500.000		Significativo
Uganda	Delibera VM n. 5 del 14.04.2021	012279/01/0	CESVI	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza in supporto all'integrazione socioeconomica delle popolazioni sud sudanesi sfollate, ritornanti, rifugiate vittime della crisi umanitaria protratta in Sud Sudan, Etiopia e Uganda. Titolo progetto: ASPIRE - Agricoltura Sostenibile e Produttività per l'Inclusione e la Resilienza in Palabek	Aiuto umanitario		361.400		Significativo
Uganda	Delibera VM n. 5 del 14.04.2021	012279/01/0	COOPSVILUPPO_JRS	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza in supporto all'integrazione socioeconomica delle popolazioni sud sudanesi sfollate, ritornanti, rifugiate vittime della crisi umanitaria protratta in Sud Sudan, Etiopia e Uganda. Titolo progetto: Azione di sostegno integrata, per lo sviluppo educativo, economico e sociale in emergenza post-pandemica, per le famiglie di rifugiati sud sudanesi e comunità ospitanti del distretto di Adjumani	Aiuto umanitario		470.063		Significativo
Giordania	Delibera CC n. 109 del 09.11.2020	012193/01/0	COOPI/AIDOS	Titolo iniziativa: Iniziativa di LRRD a sostegno della creazione di mezzi di sussistenza sostenibili per i rifugiati siriani e per i giordani vulnerabili intesa ad alleviare gli effetti della crisi siriana e della pandemia da COVID-19 in Giordania. Titolo progetto: Saqel: Percorsi di crescita professionale per favorire uno sviluppo economico inclusivo nei Governatorati di Zarqa e Irbid	Aiuto umanitario		1.200.000		Significativo
Giordania	Delibera VM n. 38 del 15.10.2020	011731/03/1	INTERSOS	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza sociale integrata dei gruppi più vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane Titolo progetto: Community Based Protection - Prevenire e rispondere alla violenza di genere in Giordania attraverso il rafforzamento delle reti di assistenza comunitarie nei governatorati di Amman, Irbid e Karak.	Aiuto umanitario		497.500		Significativo
Giordania	Delibera VM n. 38 del 15.10.2020	011731/03/1	AIDOS/Vento di Terra	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza sociale integrata dei gruppi più vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane Titolo progetto: No woman left behind. Violenza di genere e disabilità: trasformare la vulnerabilità in abilità.	Aiuto umanitario		994.576		Significativo
Giordania	Delibera VM n. 38 del 15.10.2020	011731/03/1	ICU/COOPI	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza sociale integrata dei gruppi più vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane Titolo progetto: Sanadak - Protezione e inclusione di adolescenti	Aiuto umanitario		995.000		Significativo
Giordania	Delibera VM n. 38 del 15.10.2020	011731/03/1	UPP	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza sociale integrata dei gruppi più vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane Titolo progetto: Masahat Asimina (Safe spaces): Spazi protetti per l'inclusione sociale e la protezione integrata per le persone particolarmente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti in Giordania.	Aiuto umanitario		497.500		Significativo
Iraq	Delibera VM n. 49 del 11.11.2021	012458/01/0	COOPI	Titolo iniziativa: Intervento integrato di protezione e educazione a beneficio di sfollati, rifugiati e rientrati in Iraq Titolo progetto: Schools Where We Want to Be - Un'educazione formale inclusiva, sicura e di qualità in Iraq.	Aiuto umanitario		1.200.000		Significativo
Iraq	Delibera VM n. 49 del 11.11.2021	012458/01/0	INTERSOS/HI	Titolo iniziativa: Intervento integrato di protezione e educazione a beneficio di sfollati, rifugiati e rientrati in Iraq Titolo progetto: Ambienti sicuri e protetti per un percorso educativo sostenibile ed inclusivo per i bambini e le bambine vulnerabili nei governatorati di Ninive, Salah Al Din e Sulaymaniyah in Iraq	Aiuto umanitario		1.780.000		Significativo

(segue) Tavola 5.4.5.2. Progetti OSC - Umanitari a valere su delibere anni precedenti

Paese	Delibera	N. Progetto	Ente esecutore	Progetto	Canale	Deliberato totale (inclusi anni precedenti)	Totale Delibera del 2022	Erogato 2022	Gender policy Marker	
Libano	Delibera VM n.58 del 23.12.2020	012228/01/0	ICU-Istituto per la Cooperazione Universitaria	Titolo iniziativa: Istruzione e protezione per i bambini in età scolare in Libano Titolo progetto: BRIGHT: Energia e Inclusione per un'Istruzione accessibile e sostenibile	Aiuto umanitario		930.000		Significativo	
Libano	Delibera VM n.58 del 23.12.2020	012228/01/0	WWGVC	Titolo iniziativa: Istruzione e protezione per i bambini in età scolare in Libano Titolo progetto: ANA KAMEN: educazione inclusiva e di qualità in tre comunità nel governatorato di Akkar	Aiuto umanitario		930.000		Significativo	
Palestina	Delibera n. 43 del 04.12.2019	011992/01/3	CRI/PRCs	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza e protezione della popolazione palestinese maggiormente esposta a violazioni dei diritti umani e del diritto internazionale umanitario Titolo progetto: Gaza 101- Strengthening the Health System to Provide quality emergency Care in the Gaza	Aiuto umanitario		457.764		Significativo	
Palestina	Delibera n. 43 del 04.12.2019	011992/01/3	EducAid/COSPE	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza e protezione della popolazione palestinese maggiormente esposta a violazioni dei diritti umani e del diritto internazionale umanitario Titolo progetto: Saqel: Protezione/Tutela e inclusione delle persone con disabilità	Aiuto umanitario		459.915		Significativo	
Palestina	Delibera n. 43 del 04.12.2019	011992/01/3	OXFAM Italia/ Oxfam Novib	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza e protezione della popolazione palestinese maggiormente esposta a violazioni dei diritti umani e del diritto internazionale umanitario. Titolo progetto: Saqel: Intervento integrato di Wash e Protezione per migliorare la resilienza delle comunità più vulnerabili colpite dalla crisi protratta e dalla pandemia di Covid 19 a Gaza	Aiuto umanitario		489.111		Significativo	
Palestina	Delibera VM n. 10 del 20.04.2021	012273/01/0	CESVI/Actionaid Italia	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a protezione della popolazione palestinese rifugiata e a rischio di trasferimento forzato Titolo progetto: PASSI: Protezione, Acqua, Sanità e Salute-Igienica per la popolazione vulnerabile dell'area C	Aiuto umanitario		460.000		Significativo	
Palestina	Delibera VM n. 10 del 20.04.2021	012273/01/0	CISP/CESVI	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza a protezione della popolazione palestinese rifugiata e a rischio di trasferimento forzato Titolo progetto: RIGHTS - Protezione e diritti umani per le comunità palestinesi vulnerabili in Area C (Cisgiordania): Salute, Acqua e Igiene	Aiuto umanitario		459.998		Significativo	
Totale Progetti OSC umanitari								31.374.578		

